

användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 2/2018



Foto: Pedro Gabriel Miziara

Bussförare tillhör de yrkesgrupper som aldrig kan känna sig riktigt säkra på hur passagerarna bemöter dem.

Svårt att värja sig när jobbet DRABBAR SJÄLEN

En del saker är svåra för oss människor att värja sig mot. Att möta människor i sorg, utsättas för hot och våld eller tvingas fatta beslut som drabbar andra kan sätta sina spår. I arbetslivet har sådana arbetsuppgifter fått samlingsbeteckningen "Starkt psykiskt påfrestande". I det här numret av Användbart! har vi tittat på vad forskningen säger om hur vi bäst hanterar sådana situationer och händelser.

Tema: När jobbet drabbar själen



Foto: Nathan Cowley

Mer intressant läsning:

Hot och glåpord vardag för förarna	sid 3
Dödsfall på förlossningen kan ge posttraumatisk stress	sid 6
Allt mindre tid för personalvård	sid 9
Gör organisationen beredd på det värsta	sid 10

Ta hand om den som drabbats av psykiskt påfrestande situationer

Vissa arbetsuppgifter påverkar oss mer än andra. Även om det är både stressigt och långsiktigt skadligt att leva med tajta deadlines och hög arbetsbörda, finns det en kategori händelser som är ännu svårare att lämna bakom oss när vi går hem från jobbet. Arbetsmiljöverket kallar det för "starkt psykiskt påfrestande" arbetssituationer.

Andra har kallat det "samtvetsstress". Den gemensamma nämnaren för händelserna är att de drabbar oss på djupet: Mötet med människor i djup sorg eller misär. Beslutet vi måste fatta trots att det innebär lidande för andra. Eller att drabbas av våld eller andra trauman, och – för ett ögonblick eller en oöverskådlig framtid – förlora vår känsla av trygghet. Det är sådana situationer det här numret handlar om.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om "organisatorisk och social arbetsmiljö" (OSA) ska arbetsgivaren motverka att de starkt psykiskt påfrestande situationerna leder till ohälsa. Men hur gör man det? Svaret beror på hur arbetet ser ut. Barnmorskor och förlossningsläkare drabbas ibland av det värsta: ett barn eller



Foto: Roland Cox
vändes debriefing som en första åtgärd efter händelser som sågs som potentiellt traumatiska. Metoden gick ut på att uppmana dem som bevittnat en psykiskt påfrestande händelse eller drabbats på annat sätt att i grupp berätta om sina upplevelser.

Vi har pratat med psykologen och traumaexperten Magnus Brodin om hur man bäst hanterar oväntade kriser på arbetsplatser. Han vittnar om att debriefing tyvärr fortsätter att användas på landets arbetsplatser, trots att senare forskning visat att metoden faktiskt kan vara skadlig.

I dag vet man att det finns bättre sätt att stötta dem som drabbats!

Nils Otto
redaktör Användbart!

en mamma dör under förlossningen. På sidan sex berättar forskaren Åsa Wahlberg om att de flesta medarbetare råkat ut för sådana händelser. Att de flesta på något sätt kommer ut i andra änden beror både på hur de är som personer – men också på hur de blir bemötta på jobbet.

I det här numret av Användbart! möter vi även forskaren Anna Anund, som lett ett forskningsprojekt om våld och hot mot bussförare och tågpersonal. Tyvärr faller många av incidenterna mellan stolarna eftersom samverkan mellan de olika aktörerna brister. Utan samordning är det svårt att få till en minskning av mängden hot och våld.

Slutligen ett par ord om metoder. Under 80- och 90-talet an-

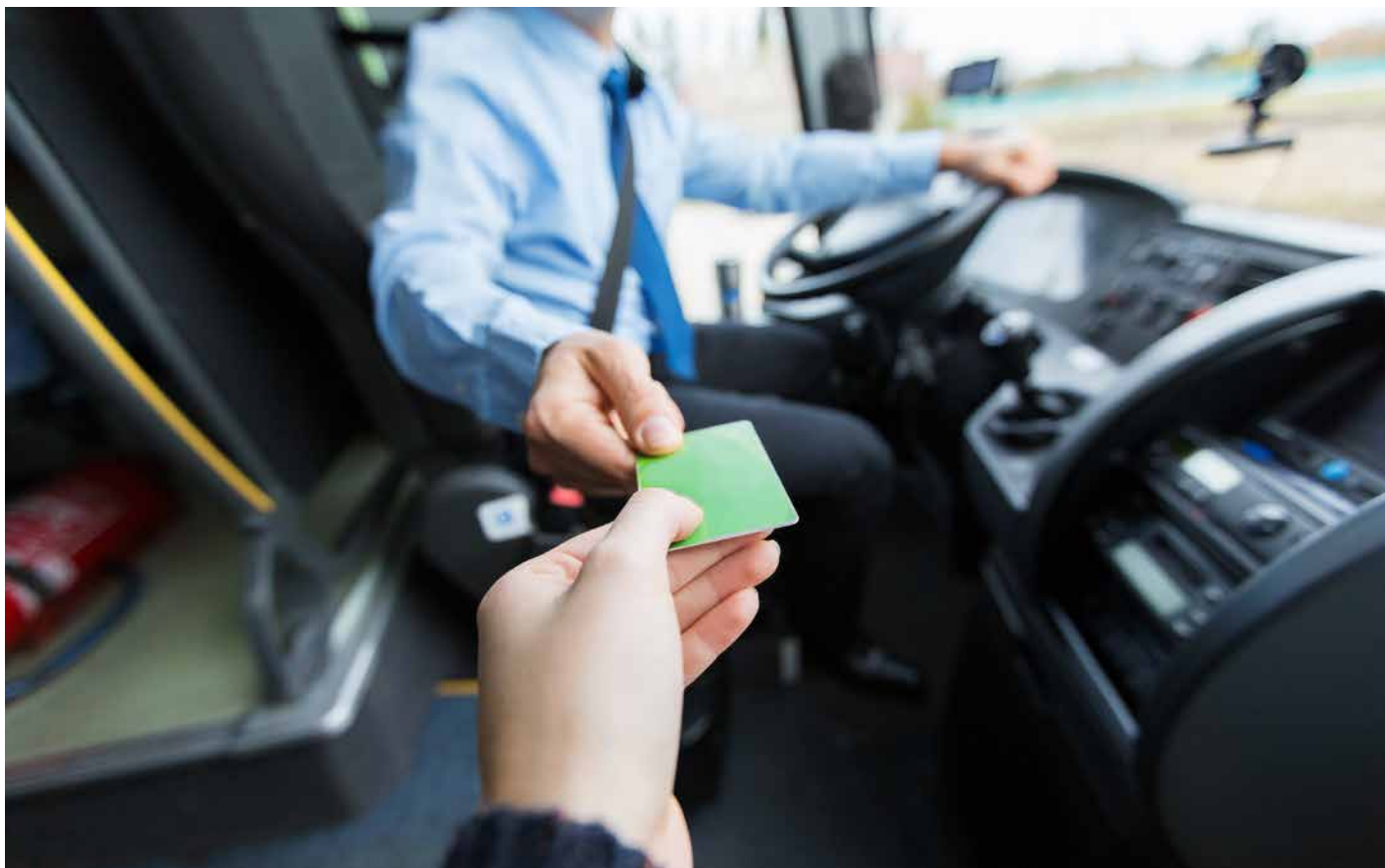


Foto: Mats Karlsson

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se **Utgivare** Arbetslivsjournalisterna, Högalidsgatan 35, 117 30, Stockholm

Redaktion [Nils Otto](#), redaktör för detta nummer, [Anna Holmgren](#), chefredaktör, [Eva Ekelöf](#), ansvarig utgivare, Roland Cox, Ragnhild Larsson, Mats Utbult
Layout Tango Media, Lars Ringberg

användbart!



En del bussförare får ibland hot och glåpord från passagerare i stället för den självklara betalningen för resan.

Hot och glåpord vardag för förarna

Vad som är psykiskt påfrestande på jobbet handlar både om kropp och själ. Den som blir utsatt för hot och våld i tjänsten kan också bli mycket trött. Ett exempel på detta är personalen i kollektivtrafiken.

Forskaren Anna Anund och hennes kollegor har studerat deras arbetsmiljö.

Anna Anund är forskningschef på Statens väg- och transportforskningsinstitut, VTI. Hon har lett ett projekt om villkoren för bussförare och tågvärdar, finansierat av Afa Försäkring.

Studien visar att bussförare och tågvärdar ofta är utsatta för hot och

våld i sitt arbete. Här är några typiska exempel på vad bussförare berättar, hämtat ur rapporten "Hot och våld mot bussförare och tågvärdar", K2 Research 2017:

- En resenär bröt mitt finger då jag bad honom att lugna sig efter att han sparkat kraftigt på den bakre dörren.
- Någon sköt mot bussen. Rutan gick sönder och jag fick glas i ansiktet.
- Körde bussen. Resenär bråkade och gick till angrepp.
- Körde bussen, blev hotad av passagerare och knivhuggen.
- Blev slagen med ett knytnävsslag

rakt i ansiktet av okänd gärningsman medan jag körde bussen.

Här är några exempel på vad tågvärdar berättar:

"Bussförare och tågvärdar är ofta utsatta för hot och våld."

- Jag biljettviserade resenär. Resenären skar mig i halsen med en kniv.
- Jag blir spottad på samt knuffad av resenär.
- Misshandlad på tåg, slagen med knytnäve.
- Slagen av okända personer i huvudet, bilateralt mot öronen.
- Slagen i ansikte och på arm av passagerare.
- Fyra stycken killar som överföll mig

vid visering av deras biljetter. Slag och sparkar och en sparkcykel som dom använde till tillhygge.

Trötta förare gav idé

Enligt rapporten inträffade under fem år 220 allvarliga arbetsolyckor i Sverige till följd av hot och våld mot bussförare och tågvärdar (2010–2014). Bussförare drabbades i 154 fall och tågvärdarna i 66. Varje olycka ledde till minst 30 dagars sjukskrivning.

Anna Anund fick idén till det aktuella projektet redan 2012 när hon studerade trötthet hos bussförare. Det visade sig då att många av dem kämpade för att hålla sig vakna när de körde.

– Dessa trötta förare var också de som upplevde mest stress i arbetet. Och en av de faktorer de upplevde som mest stressande var att de utsattes för hot och våld, säger Anna Anund.

I projektet om hot och våld mot bussförare och tågvärdar har Statens väg- och transportforskningsinstitut, VTI, studerat bussförarna, och Malmö universitet har studerat tågvärdarna. Forskarna har kartlagt omfattningen av hot och våld i trafiken. De har också intervjuat sexton bussförare, tolv tågvärdar och sju chefer. Intervjuerna handlar om hur hot och våld tar sig uttryck, hur personalens utsatthet hanteras och hur ledningen arbetar med frågorna.

– Det är väldigt individuellt hur bussförarna mår. Det handlar om hur den enskilda föraren förhåller sig till olika saker i sitt arbete, säger Anna Anund.



Foto: Anna Holmgren

Hotfulla situationer uppstår främst vid biljettkontroller. Hur hotfullt det blir handlar då om vilken strategi föraren har i mötet med resenärer utan färdbevis.

– Några förare är likgiltiga, de bara släpper förbi resenärer utan färdbevis. Andra upplyser om att man måste betala annars åker man på eget ansvar. Några förare säger att resenären inte har rätt att åka med. Det är då det blir konflikt, säger Anna Anund.

Samma förare kan hantera resenärerna utan biljett olika. "Ibland kan jag



Foto: VTI Hejlsöa bilder

Både bussförare och tågvärdar är ofta utsatta för hot och våld i sitt arbete.

envisas men då förstör jag min dag", säger en bussförare.

Saknas tydliga riktlinjer

Grunden till skillnaderna är att det är otydligt vad som egentligen är förarens uppgift.

– Det finns helt olika bilder av vad som är bussförarens uppdrag bland förare, chefer och beställare och det saknas tydliga riktlinjer för bussförarnas uppgift, säger Anna Anund, som anser att det behövs en enad bild.

– Det ska inte bara vara förarnas ansvar hur de agerar mot resenärerna. Det är viktigt att tydliggöra vad som förväntas.

Forskarna föreslår:

- återkommande och obligatorisk utbildning i konflikthantering,
- tydliga riktlinjer för vad som gäller kring biljettvisering,
- erfaren personal som handledare för nyanställda,
- information till resenärerna om gällande regler och att fordonet är kameraövervakat,
- tydlig skyltning av regler, till exempel om antalet barnvagnar och förbud mot alkohol och
- oannonserade poliskontroller på utsatta sträckor och tidpunkter.

Dialog om värdegrund

Intervjuerna visar att det är oklart hur man definierar hot och våld på

trafikföretagen. Många bussförare anser att diskriminerande glåpord och hot tillhör vardagen.

– Har man inte diskuterat vad man menar med hot eller våld är det svårt att veta vad som är okej och vad som inte är okej, säger Anna Anund.

Det är viktigt att diskutera den diskriminering som sker mot kvinnliga och manliga förare och även invandrade förare. – De får en massa glåpord mot sig, som utgör ett hot mot deras integritet.

Forskarna rekommenderar en gemensam värdegrund på trafikföretagen, till exempel att man inför obligatoriska arbetsplatsträffar då man diskuterar:

- kulturen på arbetsplatsen,
- medarbetarnas roll i mötet med resenärerna,
- vad som förväntas av medarbetare och chefer,
- vad som är diskriminering och
- hur personalen kan skydda sin integritet i mötet med resenärerna.

Rapportering av tillbud

Intervjuerna visar att det finns en stor grad av underrapportering av incidenter i trafiken.

– Det är oklart för personalen vad som ska rapporteras. Om företaget har en flytande värdegrund leder det till att incidenter bara rapporteras ibland. Det behövs en gemensam bild av vad som är viktigt och vad som

"Det ska inte bara vara förarnas ansvar hur de ska agera."

inte är viktigt, säger Anna Anund.

Det är inte tydligt när rapportering ska göras och det är oklart vem som ska betala för tiden detta tar. Det finns också en oro bland förarna för att de ska bli skuldbelagda för det som inträffat.

Dessutom saknas det ofta ett förebyggande arbete med rapporterna som utgångspunkt.

–Det är viktigt att företaget tar till vara på allt som rapporteras. Det är en guldgruva att veta vad som skett för att sedan veta vad man ska göra för att det inte ska hända igen, säger hon.

Ansvaret faller mellan stolarna

Oklarheterna kring hot och våld i vardagen hänger också samman med brister i samverkan mellan de olika aktörerna i trafiken. Det är de regionala trafikmyndigheterna som ansvarar för kollektivtrafiken, som de upphandlar av trafikföretagen. I upphandlingen överförs ansvaret för personalen till operatörerna. De offentliga arbetsgivarna överför ansvaret till bussbolagen.

–Ansvaret för förarna är inte helt tydligt och det finns risk att ärenden, rutiner och processer faller mellan stolarna i den typen av organisation, säger Anna Anund.



Foto: Anna Holmgren

Det finns helt olika bilder av vad som är bussförarens uppdrag bland förare, chefer och beställare.

Rapporten kritiserar de brister i samverkan mellan aktörerna som framkommit i studien. Dessa gör att bussförarna och tågvärdarna hamnar i en utsatt mellanposition där de kan ifrågasättas av både aktörer och resenärer.

Forskarna påpekar att hot och våld inte handlar om enskilda medarbetare. Ett påhopp mot en bussförare eller en tågvärd utgör våld mot tjänsteman, det är ett påhopp även mot trafikföretaget, mot kollektivtrafikmyndigheten och mot en viktig funktion i samhället.

Forskarna rekommenderar därför en ökad samverkan i kollektivtrafiken mellan myndigheter, trafikföretag och polisen.

Anna Holmgren

Rapporten "[Hot och våld mot bussförare och tågvärdar.](#)"

[K2 som gett ut rapporten](#) är Sveriges nationella centrum för utbildning och forskning om kollektivtrafik. Centret finns i Lund och drivs med stöd av Vinova, Formas och Trafikverket.

Vad är det som gäller på jobbet?

Starkt psykiskt påfrestande arbete:

■ **11 §** Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna. Exempel på arbetsuppgifter och arbetssituationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande är att bemöta människor i svåra situationer, utsätts för trauman, lösa konflikter, fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår.

Exempel på åtgärder som arbetsgivaren ska vidta är bland annat att ge tillgång till handledning, utbildning, stöd från andra arbetstagare samt rutiner för att hantera krävande kontakter med kunder och klienter.

Ur [AFS 2015:4](#) – Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Våld och hot i arbetsmiljön

■ **3 §** Arbetet skall ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Särskilda säkerhetsrutiner skall finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Rutinerna skall hållas aktuella och följas upp fortlöpande. Rutinerna skall vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna.

■ **8 §** Innebär en arbetsuppgift påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete.

■ **11 §** Arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld skall snabbt få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.

Ur [AFS 1993:2](#) – Kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön.

Webbutbildning även i handeln

Hot och våld är ett stort arbetsmiljöproblem även i handeln. Under de senaste tjugo åren har antalet butiksrån mer än fördubblats, enligt Handelsanställdas förbund.

För att butikspersonal och chefer ska känna sig mer förberedda på hot och våld har Prevent tagit fram webbutbildningen [Säker i butik](#), som riktar sig till anställda, chefer och skyddsombud i handeln. Utbildningen finns på nätet, är gratis och tar cirka 45 minuter.

Efter utbildningen ska deltagarna:

■ Känna sig tryggare i sitt arbete

■ Vara mer förberedda vid rån, hot och våld

■ Känna till hur arbetsplatsen kan göras säker

Prevent har tagit fram kursen i samarbete med Handelsrådet Arbetsmiljö och säkerhet.



Förlossningsläkare och barnmorskor kan drabbas av posttraumatisk stress när ett barn dör. Beredskapen bör förbättras, menar forskaren Åsa Wahlberg.

Dödsfall på förlossningen kan ge posttraumatisk stress

När det som skulle bli det lyckligaste ögonblicket i livet vänds till katastrof. När ett barn dör på förlossningen. Då finns en barnmorska och ofta en läkare där, som kan klandra sig själva, drabbas av skuld och skam och som kan få psykiska skador på liknande sätt som krigsoffer. Finns det rätta stödet för "det andra offret"?

Forskaren Åsa Wahlbergs egen mamma drabbades.

Båda arbetade då som läkare på samma förlossningsavdelning. Åsa ammade sin baby och mamman ställ-

de upp och tog sin dotters jourpass. Den natten dog ett barn.

–Det hade lika gärna kunnat vara jag. Jag hade nog inte tålt det särskilt bra, med tanke på mitt eget lilla barn, säger Åsa Wahlberg.

Då var hon redan igång med den här forskningen som resulterar i en doktorsavhandling våren 2018.

"Det andra offret"

Åsa Wahlberg är specialistläkare i gynekologi och förlossningsvård sedan ett tjugotal år. Hon har deltagit

"Det är avgörande om man möts av aggression eller blir förlåten."

i forskning i flera år om "det andra offret", om hur barnmorskor och förlossningsläkare påverkas av svåra upplevelser i jobbet.

En enkät besvarades av 2000 vårdanställda.

Svaren visade att 84 procent av förlossningsläkarna och 71 procent av barnmorskorna hade varit med om en eller flera potentiellt traumatiserande händelser under sitt yrkesliv.

I fördjupande frågor fick de beskriva vilka reaktioner händelserna utlöste. Fem procent av barnmorskorna och

sju procent av läkarna kunde beskriva symtom som motsvarar posttraumatiskt stressyndrom, PTSD, alltså liknande det som drabbar krigsoffer som upplevt intensiv skräck, panik och hjälplöshet.

Påverkar förmågan att vårda

En drabbad kan plötsligen återuppleva påträngande inre bilder av händelser, deras minne kan försämrats, de kan bli överspända, få svårare att koncentrera sig och att sova.

–Man kan vara på spänn, rycka till när en dörr öppnas eller reagera bara man kommer i närheten av förlossningsavdelningen, säger Åsa Wahlberg.

–Det kan leda till olika strategier, som att undvika vissa situationer eller personer. Även om man inte blir så traumatiserad att man får PTSD kan det ändå påverka en framdeles, påverka den vård man ger.

Annan forskning visar att PTSD även ökar risken för utbrändhet, påpekar läkaren.

–Den som blir utbränd kan bli mer cynisk och mindre empatisk. Man kan få ett behov av att skydda sig själv, man agerar inte lika klokt och moget och får därför svårare att skapa goda emotionella relationer med patienter och kolleger, säger Åsa Wahlberg.

Skador och dödsfall på förlossningen kan alltså drabba både personalen och de övriga patienterna.

Men alla skadas inte på det här sättet. Bra hanterad kan en kris leda till ökad professionalitet. Forskargruppen intervjuade sju läkare och sju barnmorskor för att få djupare inblick.



Foto: Privati

Inre och yttre faktorer

Åsa Wahlberg beskriver tre yttre och tre inomsjälsliga faktorer som avgör hur hårt slaget tar.

Den första yttre faktorn är patientens och de anhörigas reaktion.

–Det är avgörande om man möts av aggression eller faktiskt blir förlåten.

För det andra är det ett grundläggande mänskligt behov att spegla sig i andra för att få en bild av vem man



Foto: Räddningstjänsten Skåne

PTSD ökar risken för utbrändhet, vilket i sin tur kan göra vårdgivaren cynisk och mindre empatisk.

är. Bemötandet från vänner, anhöriga, kollegor och chefer påverkar starkt.

–En omedelbar reflex hos kolleger kan vara en lättnad över att det inte drabbade en själv, tankar om att man själv skulle ha hanterat situationen

bättre. Det är så obehagligt att tänka att det skulle drabba en själv, att man hellre fjärrar sig. Då uppstår som ett vakuum runt den berörda personen.

I så fall kan en återsamling, en debriefing, paradoxalt nog förvärja risken för PTSD i stället för att ge stöd och tröst, visar intervjuerna.

”Domen” från utomstående

Den tredje yttre faktorn kallar hon ”domen”, reaktionerna från världen utanför sjukhuset. Det kan handla om medierna och om utfallet av en prövning hos Inspektionen för vård och omsorg, IVO. Även om IVO ”fäller” så kan personen uppleva det som något bra.

–Det kan ge en insikt om att ”jag inte skulle ha gjort så där”, men att utfallet ändå känns rättvist.

–Reaktioner i media och sociala media upplevs däremot aldrig någonsin som något positivt, i de intervjuer vi gjorde.

De tre inre faktorerna berör hur man själv hanterar påfrestningar. Den första handlar om hur väl man kan stå ut med känslor av skuld och skam.

–När man har varit med om en sådan här sak rubbas föreställningen om en själv. Vem man är som yrkesperson, som människa. Man undrar vad andra ska tänka om en. Det kan väcka skuld för det som hände och

skam över vem man är, säger Åsa Wahlberg. Det är skillnad om man kan acceptera känslorna, veta att de kommer att klinga av.

–En del vet vad de behöver; att åka hem till familjen och djuren eller hänga med fantastiska kolleger på jobbet.

Resultaten visar att risken för PTSD fördubblades om personen kände skuld för något den gjort eller underlåtit att göra.

Viktigt att acceptera

Den andra faktorn som påverkar om man ska skadas på djupet är om man kan acceptera sin sårbarhet och skörhet.

–Den omedelbara känslan kan vara så smärtsam att man börjar skylla ifrån sig – på patienten, på kolleger, på omständigheter.

En kris kan man gå starkt ur, eller skadas av långsiktigt. Åsa Wahlberg menar att man behöver kunna erkänna sina känslor för sig själv för att kunna resa sig.

–Man gör ofta fel i jobbet, men det blir rätt ändå. Men just den här dagen

”Man behöver kunna erkänna sina känslor för sig själv.”

skam över vem man är, säger Åsa Wahlberg. Det är skillnad om man kan acceptera känslorna, veta att

faller dominobrickorna åt fel håll. Att kunna acceptera det och leva med det, tror jag spelar roll för utgången, för om man kan fortsätta på samma jobb eller flyttar sig.

För det tredje kommer tankar om den yrkesmässiga framtiden. Stanna eller gå? Enkäten visade att tre procent valde att byta arbetsplats. Bland dem som blivit traumatiserade lämnade cirka tio procent.

Stark och duktig

Åsa Wahlberg talar om en kultur inom vården, ett slags tuffhet, att man bör vara stark och duktig, inte prata så mycket om påfrestande händelser, inte be om hjälp. Annars betraktas man som mindre professionell.

Det gäller särskilt läkare. Den aktuella forskningen visar att läkare mer sällan blir sjukskrivna än barnmorskor, att de oftare känner sin yrkesidentitet utmanad vid en incident och att de betydligt oftare än barnmorskor känner skuld. Det har bland annat att göra med att läkaren som regel kallas in när det ser kritiskt ut och tar över ansvaret från barnmorskan. Men det finns också en kulturskillnad.

–Läkarna är lite mer ensamma. Det är inte okej för dem att vara hemma efter en sådan här händelse, säger hon.

–I synnerhet om det är en erfaren, äldre, kanske överläkare och chef som drabbas. Högre upp i hierarkin är det mycket svårare att våga visa sig sårbar inför yngre och mindre erfarna eller underordnade. Det blir ett problem i en hierarkisk struktur.

Men någon som varit med om att ett barn eller en mamma dött fungerar troligen inte så bra i jobbet den närmaste tiden. Ändå finns i allmänhet



Foto: Clas Fröhling

Förlusten av kompetens när traumatiserad personal slutar går ut över de som behöver dem.

inget system för att bli avbytt, noterar Åsa Wahlberg. Hon jämför med tågförare som råkar ut för att någon hoppar framför tåget.

–Har man varit med om att en människa krossas får man inte köra tåget därifrån, då blir man avlöst.

Så borde det vara i sjukvården också, tycker Åsa Wahlberg. Plan och beredskap.

Respektera sårbarheten!

Vad skulle behövas inom förlossningsvården för att minska risken för PTSD och utbrändhet? Åsa Wahlberg talar för en ökad medvetenhet och respekt för sårbarheten, hos arbetsgivare och kolleger.

När hon föreläser för vårdpersonal känner de igen det hon beskriver och verkar tycka att det är skönt att få sina känslor bekräftade vetenskapligt, som att de då är mer giltiga.

Det behövs spegling och erkännande från kolleger och chefer, att man är en bra människa och medarbetare även om man har gjort fel.

–Ofta diskuteras bara själva händelsen, varför man gjorde så eller så. Det kan finnas en funktion i det. Men det behövs omsorg om dem som drabbas. En klapp på axeln.

På vissa sjukhus bland annat i USA finns ett system med utsedda tröstpersoner, betrodda arbetskamrater som träder in när någon drabbas.

En långpromenad, ett stödjande samtal, kanske en kopp te.

–Britererna säger ”I will put the kettle on”. Det är inte så svårt.

Roland Cox

Åsa Wahlberg ingår i forskargruppen för obstetrisk och reproduktiv hälsoforskning vid Institutionen för kvinnors och barns hälsa, Uppsala universitet.

Åsa Wahlbergs doktorsavhandling heter ”Second victim in Swedish obstetrics” och läggs fram den 8 maj 2018. Den är skriven på engelska och har en kort sammanfattning på svenska.

”Bland dem som traumatiserats slutade tio procent.”

Nanosäkerhet öppnar på nätet

Nu är webbsajten för nanosäkerhet igång. Den heter swenanosafe.se och drivs i ett samarbete mellan elva universitet.

Nanoteknik har kallats atomslöjd och innebär att material och produkter tillverkas i nanoskala, föremål som är 1 till 100 nanometer. En nanometer är en miljondels millimeter.

På den nyöppnade sajten finns nyheter på området, kalendarium för

konferenser, basfakta om nanoämnen och nanosäkerhet, frågelåda med mera.

Bakom SweNanoSafe står även ett samverkansråd där bland andra Kemikalieinspektionen deltar. Inspektionen införde vid årsskiftet anmälningskrav för nya nanomaterial.

Användbart! berättade om organisationen i ett temanummer om nanomaterial (nr 2/2017).

Roland Cox

Allt mindre tid för personalvård

– Det finns allt mindre tid för kompetensutveckling och personalvård, säger David Bergman, forskare på Karolinska Institutet.

Han har i många år provat att driva samtalsgrupper för läkare och annan sjukvårdspersonal.

Ett av de senaste projekten har varit att driva samtalsgrupper inom Stockholms läns landsting. Dessa har inte tagit upp specifikt vårdskador, även om sådana frågor har kunnat komma upp.

Läkarna har fått utbyta erfarenheter i yrkesrollen, för att stärka ledarskapet och kompetensen i teamarbete.

– Det visade sig ha effekt på deras arbetsmiljö också, säger David Bergman som forskar vid Medical Management Center på Karolinska institutet.

Uppskattat av personal

För fem år sedan avrapporterade han ett projekt vid Astrid Lindgrens barnsjukhus, som var inriktat på ”det andra offret”, alltså vårdpersonal som drabbats av svåra upplevelser i yrket. Ett trettiotal anställda deltog vid sex tillfällen i samtalsgrupper. Flera önskade sig sedan permanenta grupper.

– De som var med uppskattade det verkligen och ledningen sa att de ville



Foto: Kat Jayne

Mindre tid för personalvård är en trend och riskerar att öka avhopp och utbrändhet bland vårdanställda, anser David Bergman.

driva det vidare, men i praktiken var det svårt för personalen att komma loss, säger forskaren.

Det beror delvis på produktionskrav, delvis på en ”tuffhetsskulturer”.

– Läkaren är högst medicinskt ansvarig. Då kan det vara svårt att sätta sig i en grupp och blotta sina tillkortakommanden, om man tror att man har gjort fel. Man är rädd att inte anses kompetent.

David Bergman är från början barnläkare. Han tror att det är ganska vanligt med avlastningssamtal

efter traumatiska händelser inom sjukvården, men att det då främst handlar om att gå igenom vad som hänt.

Att få till mer långtgående stöd vid trauman hos personalen var svårt för fem

år sedan, och har blivit svårare, tror han.

– Det är inte prioriterat, kan man väl säga. Det är mer fokus på sjukvårdsproduktion, antal patienter per tidsenhet, bland annat på grund av konkurrens mellan olika vårdgivare, säger han.

Fler blir utbrända

Han tror att detta kan bidra till att läkare och sköterskor slutar. Fler än tidigare får utbrändhetssymtom.

– Det är en trend. Man kan tycka att det är slöseri med kompetens och skattemedel.

Det som skulle behövas för att ge stöd är ett helhetsgrepp, menar forskaren. Att ledningen visar att man vill förändra klimatet och öppnar upp för diskussioner om tillkortakommanden och problem.

Roland Cox



Foto: Roland Cox

David Bergman

Besvär vanligast i samvetsyrken

■ ”Arbetsorsakade besvär” innebär bekymmer man dragit på sig i arbetet och som gör det svårt att jobba eller utföra hemarbete.

■ Den vanligaste orsaken till arbetsorsakade besvär är stress och psykiska påfrestningar. 11 procent av arbetstagarna har upplevt besvär under det senaste året.

■ Fyra av de fem yrken där stress och psykiska påfrestningar oftast leder till besvär är ”samvetsyrken”, som forskollärare/fritidspedagoger, grundskolelärare, psykologer/socialsekreterare samt sjuksköterskor.

Källa: Arbetsorsakade besvär 2016, Arbetsmiljöverket



Terrorattacken på Utöya och andra stora katastrofer har gett upphov till stor del av den moderna forskningen om krishantering.

Gör organisationen beredd på det värsta

Oväntade traumatiska händelser kan ske i alla branscher. Organisationens beredskap avgör ofta hur de anställda påverkas. Ändå har få arbetsplatser en utbyggd krisberedskap, menar psykologen och traumaexperten Magnus Brolin.

Den 7 april 2017 körde Rakhmat Akilov en lastbil på Drottninggatan i centrala Stockholm i ett terrordåd. Fem personer dödades och femton skadades allvarligt.

Men många fler drabbades: De som fick kasta sig in i butiker för att undkomma lastbilen, de som tog hand om skadade. Ännu fler blev vittne till

förödelser, inte minst från de många kontoren längs Drottninggatan.

Efter attacken frågade sig många organisationer yrvaket hur man tar hand om sin personal efter att det värsta hänt.

– Tendensen att ta krishantering på allvar har ökat drastiskt efter händelsen på Drottninggatan. Ju närmare platsen desto större allvar. Så funkade ju vi människor.

Det säger Magnus Brolin, psykolog och specialist inom kris och trauma. Ihop med kollegan Mikael Westrell driver han ett företag som jobbar med

krishantering i organisationer. Tillsammans med en tredje person, Per Calleberg, har de också skrivit boken

”Krishantering tas på mer allvar efter händelsen på Drottningsgatan.”

”Krishantering i arbetslivet”.

Magnus Brolin menar att krishantering vanligen

prioriteras lågt på arbetsplatser.

– På de flesta arbetsplatser vet man vad man ska göra om ekonomin försämras eller om det blir datahaveri. Men tyvärr brukar en flik i planen vara tom: Om någon blir rånad, hotad eller avlider, hur tar vi då hand om personalen?

Det finns branscher där kriser och

potentiellt traumatiska händelser är vanliga. Militären, polisen och akutsjukvården är exempel.

– Men krisberedskap behövs inom alla branscher. En grupp chefer sitter på ett möte, och plötsligt faller en av dem ihop och avlider. Det är ett exempel på något som kan hända var som helst, oavsett om det är handeln, militären eller kommunal verksamhet, säger Magnus Brolin.

I en sådan situation finns mycket att hantera: själva dödsfallet, traumatiserade människor som misslyckats med att återuppliva den sjuke, medarbetare som förlorat en chef, kollegor som mist en vän. Precis som vid terrordådet på Drottninggatan kan man dela upp de drabbade i nivåer:

■ Primärt drabbade, som skadats, hotats eller på annat sätt hamnat i händelsernas centrum.

■ Sekundärt drabbade, personer som i sin professionella roll tar hand om skadade eller dödade.

■ Tertiärt drabbade. De som blivit vittne utan att ha varit i direkt fara.

■ Indirekt drabbade är den största kategorin. Det kan vara anhöriga, människor som tidigare drabbats av en liknande händelse och nu återupplever det som hänt, eller som av en slump inte var på plats.

Foto: Nils Olsson



Magnus Brolin

Den sistnämnda gruppen är lätt att glömma bort efter en krissituation. Alla reagerar olika på trauma-

tiska händelser, och det är svårt att på förhand veta vem som kommer att påverkas mest.

Viktigt förmedla trygghet

En stor del av den moderna forskningen om krishantering har sin grund i stora kriser. Händelser som terrorattacken på Utöya 2011 och tsunamikatastrofen i Sydostasien 2004 har genererat många forskningsartiklar.

Eftersom sådana kriser – lyckligtvis – är sällsynta, är krishantering ett svårberäskat område. När forskaren Stevan Hobfoll och hans kollegor sammanställde befintlig forskning om traumahantering (2007) konstaterade de att det nog är omöjligt att bygga en vetenskaplig bild på randomiserade studier.



Foto: David Rydevik

Krishantering är ett område som är svårt att forska på, eftersom stora kriser som tsunamikatastrofen 2014 är så sällsynta.

En stor del av kunskapen baseras i stället på vad som visat sig fungera – och vad som inte gjort det.

Hobfolls forskning visade att det viktigaste vid krishantering på arbets-

platser är att förmedla trygghet.

Magnus Brolin förklarar att det faller på chefer att skapa en stabil grund och kommunicera på ett bra sätt, både med medarbetarna och utomstående. Nittio procent av hans arbete i krisdrabbade organisationer består av att hjälpa cheferna med detta. När det arbetet börjar flyta på igen undersöker man även behovet av stödsamtal och andra samtalskontakter.

Debriefing kan vara skadligt

Under 80- och 90-talen såg kunskapen om krishantering på arbetsplatser annorlunda ut. Rutinen vid en traumatisk händelse var att samla alla som på något sätt påverkats, och förmå dem att berätta om sin upplevelse. Metoden kallas debriefing.

– Alla sätter sig och berättar om vad de gått igenom, känslomässigt och tankemässigt. Då skulle man få det ur systemet och kunna gå vidare. Men det är inte så det funkar. Det riskerar att försvåra återhämtningen, säger Magnus Brolin.

Men metoden har inte åldrats väl. I forskningssammanställningen "Modernt Krisstöd" från 2014 sam-

manfattar Per-Olof Michel, docent i katastrofpsykiatri, att debriefing visat sig "i vissa fall kunna vara skadlig och rekommenderas inte längre".

Anledningen till de negativa effek-

"Bästa krisberedskapen är att allt funkar bra i vardagen."

terna är att personer är som skörast just när de drabbats av något hemskt.

Normalt söker de själva stöd från personer de litar på och berättar i den takt de känner sig bekväma med. När de pratar om vad de varit med om innan de är mogna för det ökar stressen, när det som behövs är att minska den.

–Om man direkt drar dem tillbaka till det som hänt utsätts de för händelsen igen. Om de inte blivit traumatiserade förut finns risken att de blir det nu, säger Magnus Brolin.

I dag sätter experterna större tilltro till vår naturliga återhämtningsförmåga. I Socialstyrelsens rapport "Krisstöd vid allvarlig händelse" från 2008, beskriver författarna att grunden för förmågan att hantera svåra upplevelser är vårt normala skyddsnät: familj, släkt, vänner och kollegor.

Men en del kan behöva professionell hjälp med att hantera sina upplevelser. Efter en traumatisk händelse riskerar ungefär 10–20 procent att utveckla posttraumatiskt stressyndrom, PTSD. Den drabbade återupplever den hemska händelsen, antingen i drömmar eller i vaket tillstånd och undviker situationer som påminner om

traumat. PTSD leder ofta till bland annat nedstämdhet, koncentrationssvårigheter och ökad risk för missbruk.

–De 10–20 procent som inte kommer ur det här på egen hand bör erbjudas traumaterapi. Men då är det inte på jobbet utan i ett kliniskt sammanhang, säger Magnus Brolin.

–Men PTSD är bara en av flera reaktioner. Det finns en risk att vi stirrar oss blinda på det. Diagnoser ska vi professionella hålla på med. Snarare är det viktigt att se på hur personalgruppen funkar: Har det blivit högre stress, mer oro, fler sjukskrivningar? Det är lidandet i sig som spelar roll.

Bäst att vara förberedd

Arbetsgivarens ansvar vid krisituationer är tydligt inte minst i lagstiftningen. De nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) har haft en påverkan, men Magnus Brolin menar att föreskriften "Första hjälpen och krisstöd" från 1999 var före sin tid, då den ställer krav på att organisationen är förberedd på traumatiska händelser. Just förberedelser är enligt Magnus Brolin det bästa sättet att hantera kriser på.

– Bästa krisberedskapen är att allt funkar bra i vardagen. Att vi har koll på risker, att kommunikationsvägar är tydliga, att alla vet vad de ska göra om något händer. Om vi fuskar med de här sakerna i vardagen är risken stor att det blir fel under en kris.

När stressen ökar drabbas både individer och organisationer av "tunnelseende" och handlingsalternativen blir färre. Magnus Brolin rekommenderar därför att organisationen övar på krishändelser. Men stora övningar kräver ofta stora resurser och mycket tid, och därför blir de sällan av.

–Jag vill slå ett slag för att börja i



Foto: Frankie Fouganthin

Vid terrorattacken på Drottninggatan drabbades många fler än de som var i direkt fara.

mindre skala, det viktiga är att öva. Om övningen ger något så skalar man upp, säger han.

Undvik fällorna

Vilka fällor riskerar en krisdrabbad organisation falla i? Magnus Brolin menar att kommunikationen är lätt att glömma. Om medarbetarna inte får veta vad som hänt riskerar en händelse att blåsas upp.

–Om kommunikationen sköts dåligt kan händelsen börja leva sitt eget liv. En detalj kan bli jättestor, på grund av fördomar och rykten, och en liten händelse kan få förödande effekter, säger han.

När vardagen så småningom återvänder är det svårt att veta hur man ska bete sig gentemot de drabbade. När kan man förvänta sig att medarbetarna ska kunna jobba för full maskin igen? Enligt Magnus Brolin är detta en lurig avvägning.

–Det är ett lika stort problem att passivisera människor som att ställa för höga krav på dem. Det behövs en balans i detta.

I allt det jobbiga kan en kris faktiskt få positiva följder.

–Man ska inte romantisera, men under en kris prövas organisationen och cheferna. Står man pall byggs i någon mening en starkare organisation. Det finns mycket att vinna på god krishantering.

Nils Otto

"Krishantering i arbetslivet"

Modernt Krisstöd, 2014, forsknings-sammanställning av Per-Olof Michel

Krisstöd vid allvarlig händelse, 2008, rapport från socialstyrelsen

"Five Essential Elements", studie av Stevan Hobfoll, 2007

Terrorhot lyfts fram i nya riktlinjer

Just nu pågår arbetet med att skriva en ny version av rapporten "Krisstöd vid allvarlig händelse".

Syftet med rapporten, som skrivs på uppdrag av Socialstyrelsen, är att möjliggöra hantering av stora olyckor eller katastrofer. För att göra den nya rapporten har en expertgrupp utgått från det befintliga kunskapsunderlaget och dessutom sammanfattat de

senaste årens internationella rekommendationer, vetenskapliga studier och översikter.

–Mycket av kunskapen i det befintliga dokumentet är fortfarande relevant, exempelvis att organisation för krisstöd behöver vara planerat och förberett och att det behöver vara proaktivt och uppföljande, skriver Kerstin Bergh Johannesson, psykolog vid Kunskapscentrum för katastrofpsykiatri.

Nytt i riktlinjerna är bland annat

rekommendationer för behandling när krisstöd inte räcker till, en betoning på primärvårdens roll, samt ett avsnitt om hur sociala medier kan användas vid krisstöd.

–Terrorhot är också ett område som tydligare lyfts fram i det nya kunskapsunderlaget, skriver Kerstin Bergh Johannesson

"Krisstöd vid allvarlig händelse" beräknas komma ut i maj 2018.

Nils Otto