

användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 2/2016



Foto: Anna Holmgren

– Vi lärare har fler arbetsuppgifter än vi har tid till. Det är psykiskt påfrestande, säger Lars Santelius.

Nytt verktyg för att motverka stressen

Frågorna om stress och den psykosociala arbetsmiljön har fått en egen föreskrift. Den ska göra det tydligare och mer rättsäkert vad det är som gäller och var fokus ska ligga i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Och behovet är stort. Bakom finns de galopperande sjukskrivningstalen där psykosociala diagnoser dominerar. Arbetsgivaren har ansvaret för att komma till rätta med dem. Vi undersöker hur det ser ut i några yrken.

Tema: Organisatorisk och social arbetsmiljö



Foto: Most Photos

Mer intressant läsning:

Läraryrket ett pressat potpurri av uppdrag
De har egen makt över arbetstid och gränser
Arbetsgivarens ansvar är tydligt
Ökad kunskap ger bättre återhämtning

sid 3

sid 7

sid 9

sid 10

Den nya föreskriften är här

Den 31 mars i år började den nya föreskriften om "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (AFS 2015:4) att gälla. Bakgrunden till föreskriften är bland annat den ohållbara ökningen av sjukskrivningar på grund av stress, framför allt bland kvinnor i välfärdsyrken.

I föreskriften finns krav på att arbetsplatsen arbetar förebyggande och med systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM. Det ska finnas skriftliga mål för det arbetet och därmed en dialog på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har tillräckliga kunskaper för att arbeta förebyggande.

Tre områden prioriteras:

- Psykisk arbetsbelastning.
- Arbetstidens förläggning.
- Kränkande särbehandling.

Resurserna måste anpassas till arbetets krav och arbetstagarna ska känna till vad som krävs av dem. Psykiskt påfrestande arbete eller

arbetstidens förläggning får inte leda till ohälsa.

Svenskt Näringsliv var starkt kritiska till föreskriften i sitt remissvar. Man menar att psykosociala faktorer är komplicerade och svårare att tolka. Beror stressen på jobbet eller på hemlivet? Men Arbetsmiljöverket menar att det nu finns forskningsresultat som tydligt visar orsak och verkan på arbetsplatsen. Arbetstagarerna däremot ville tvärt om ha en föreskrift med starkare skrivning.

Frågorna är ju inte nya. Enligt Ulrich Stoetzer på Arbetsmiljöverket gör föreskriften det tydligare och mera rättssäkert vad det är som gäller och var fokus ska ligga.

– Föreskriften blir en gemensam plattform och ett verktyg för arbetsgivare och skyddsombud, men också för inspektörerna, säger han.

Och om arbetsmiljön inte lever upp till kraven i föreskriften?

Då är det dags att dra i nödbromsen. Skyddsombudet kan enligt lagen ställa krav på att arbetsgivaren genomför en undersökning av bristerna i arbetsmiljön. Händer ingenting kan skyddsombudet anmäla till Arbetsmiljöverket – "en begäran om ingripande" – genom att använda Arbetsmiljölagen 6 kapitlet § 6 a. Detta kan resultera i ett föreläggande eller vite.

Under april månad tog Arbetsmiljöverket emot cirka 90 sådana anmälningar. Huvudparten handlade om den psykosociala arbetsmiljön, stress och bemanning. Flest anmälningar kom från Kommunal, Lärarförbundet och Läkarförbundet.

I detta nummer har vi tittat närmare på hur det kan se ut för lärare och för kyrkans anställda. Anna Dahlgren, forskare, håller på att ta fram en modell för återhämtning för de som skiftarbetar, till exempel sjuksköterskor.

Eva Ekelöf

Innehåll nr 2/2016

Tema: Organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetets krav och psykisk belastning:

Läraryrket ett pressat potpurri av uppdrag
Lärare i riskzonen att drabbas av utmattning
Jobbar med höga emotionella krav

sid 3

sid 5

sid 6

Arbetstid:

De har egen makt över arbetstid och gränser
Arbetsgivarens ansvar är tydligt
Ökad kunskap ger bättre återhämtning

sid 7

sid 9

sid 10



Foto: Istock

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

användbart!

Redaktion Anna Holmgren, chefredaktör, ana.holmgren@gmail.com, Eva Ekelöf, ansvarig utgivare, eva.ord@gmail.com, Roland Cox, Margareta Edling, Ragnhild Larsson, Bo Silfverberg
Layout Tango Media, Lars Ringberg

Läraryrket ett pressat potpurri av uppdrag



Foto: Anna Holmgren

Lars Santelius undervisar i Stadshagens grundskola.

Läraryrket har förändrats på senare år. Lärarna toppar numera Arbetsmiljöverkets statistik när det gäller psykiskt påfrestande arbete. 61 procent av lärarna upplever arbetet som psykiskt påfrestande. Samtidigt är det 80 procent som upplever arbetet som meningsfullt.

–Vårt största arbetsmiljöproblem är att vi har fler arbetsuppgifter än vi har tid till, säger Lars Santelius, som är

lärare på en av Kungsholmens grundskolor i Stockholm.

Han berättar om chocken som många nyutexaminerade lärare får när de börjar jobba.

–I praktiken går allt i ett mycket högre tempo än i teorin på lärarhögskolan. Den som stannar kvar efter nybörjarchocken måste lära sig att hantera alla skiftande krav och förväntningar

inom ramen för en tid som är alldeles för kort. Lär man sig inte det lämnar man läraryrket ganska fort, säger han.

Lars Santelius har jobbat i skolan som SO-lärare i sjutton

år och har följt

förändringarna av yrket. De senaste åren har personalomsättningen ökat, i takt med nedskärningar och förändrat elevunderlag.

”I praktiken går allt i ett mycket högre tempo än i teorin.”

Numera är det många elever från förorterna runt Järnvärdet som går i skolan i Stadshagen på Kungsholmen.

–Det som upplevs som pressande är att eleverna har större behov av stöd än vad läraren kan ge. Lärarna har varken utbildning eller tillräckligt med tid för många av sina uppgifter, säger Lars Santelius.

Stöd och handledning

Det är inte minst elevhälsoteamen med läkare, kuratorer, sjuksköterskor och psykologer, som har fått stryka på foten vid nedskärningarna inom skolan.

–Läraryrket har blivit ett potpurri-uppdrag. Vi ska bidra till att lösa konflikter och ibland även hjälpa elever hantera en själsmärta. Det får en att fundera på om dessa uppgifter inte hör hemma i andra professioner, exempelvis kuratorernas.

På skolan i Stadshagen med 290 elever finns en specialpedagog på heltid. På halvtid finns en kurator och en skolsköterska, en lärare med svenska som andra språk, samt en halv tjänst för språkutvecklande arbetssätt. Vid behov kan man hyra in en skolpsykolog.

Det är lärarna som förväntas klara merparten av elevernas behov med stöd av handledning av specialpedagog och med individuell anpassning. På pappret har lärarna rätt till handledning, i praktiken har de en timme i veckan till handledning och möten om elevernas behov.

–Läraren måste kunna gå till sin närmaste chef och säga: Min arbetstid räcker inte till, hur ska jag lösa det? I stället får man problemet tillbaka i knät med uppmaningar att ”lös det i arbetslaget, med kollegorna, arbeta på annat sätt” eller ”har du gjort rätt individuella anpassningar” eller ”det kan du göra på förtroendearbets-tiden”.

Absurd arbetsbörda

Lars Santelius är fackligt ombud för Lärarnas riksförbund. Han vill att lärarna ska lista sina kärnuppgifter och tillsammans med skolledningen bestämma hur mycket tid varje uppgift ska ta.

–Det innebär att komma överens om en rimlig tidsbudget för den tid som arbetsgivaren styr. En tidigare rektor här var intresserad av tidsbud-



Foto: Anna Holmgren

Tre av fem lärare upplever sitt arbete som psykiskt påfrestande.

get, tills han insåg det skulle synliggöra det absurda i lärarnas arbetsbörda. Då var det inte intressant längre, säger han.

Stockholms kommun är ett pilotfall. Kommunen dömdes i november 2014 till 700 000

kronor i böter

för att den

inte följt Ar-

betsmiljööver-

kets ålägg-

gande. Kommunen

hade inte skriftligt klargjort vilka

arbetsuppgifter lärarna ska utföra och

hur de ska prioritera bland uppgifterna om tiden inte räcker till.

Numera, efter 31 mars, ingår detta krav också i Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Chefen måste säga hur den anställde ska prioritera mellan sina uppgifter.

–Det har bevisligen inte fungerat tidigare. Hur kommer Stockholms

stad nu att instruera sina skolledare om hur de ska hantera detta? Jag väntar med spänning på det beskedet, säger Lars Santelius.

I den nya föreskriften står också att den anställde ska ges möjligheter

att kommuni-

cera om sitt

arbete och

att arbets-

givaren ska

ge mer resurs-

er om det behövs.

–Jag ser verkligen fram emot att detta ska slå igenom i svensk skola, säger han.

–Hittills har vi som regel fått höra att lösningen inte är mer resurser, utan att vi ska klara samma uppgifter, bara med mer handledning och individuell anpassning.

Rektorn för Kungsholmens grundskolor, Elisabeth Ollas-Paulsson, har av tidsskäl avböjt att bli intervjuad.

Anna Holmgren

”Lärarna har inte utbildning för många av sina uppgifter.”

Lärare i riskzonen att drabbas av utmattning

Många lärare är stressade och riskerar att drabbas av utmattning visar en studie av 49 grundskolor i södra Sverige. Dessa lärare var betydligt mer utmattade än övriga befolkningen och även jämfört med lärare i andra nordiska länder.

Studien jämförde också lärarna med operationspersonal, som är ett annat krävande yrke.

–Lärarna låg till exempel betydligt högre när det gällde emotionella krav i jobbet, säger forskaren Inger Arvidsson.

Hon är ergonom och forskar om fysisk och psykosocial arbetsmiljö vid Arbetsmiljömedicin i Lund. Rapporten finns på nätet och heter "Arbetsmiljö och hälsa hos lärare i grundskolan, AMM-Lund 14/2013".

Det var inga större skillnader mel-



Foto: Privat

Inger Arvidsson

lan män och kvinnor när det gällde risken för utmattningssyndrom. Däremot verkade det vara skillnader i hur de hanterade sin situation.

Männen hade oftare en tendens att distansera sig genom att inta en mer cynisk hållning till sitt arbete. I en uppföljningsstudie av samma lärare visar preliminära resultat att andelen lärare med risk för utmattning var ganska oförändrad, men stressnivån för enskilda individer kan variera mellan olika perioder. Vissa mår sämre än tidigare, medan andra mår bättre.

Att lärarna i Sverige är utsatta för en hög psykisk press i sitt arbete bekräftas av statistik från Arbetsmiljöverket och från Sveriges företagshälsors jobbbarometer.



Foto: Arbetsmiljöverket

Det är ont om svensk forskning om utmattning bland lärare.

Men det är ont om forskning. Inger Arvidsson har sökt efter annan svensk forskning om utmattning bland lärare men hittat väldigt lite.

–Det är konstigt att det inte finns mer forskning i Sverige när det finns massor av internationell litteratur i ämnet, säger hon.

Lärarna påverkar eleverna

Hon nämner en OECD-rapport som jämför lärarnas situation i olika länder i Europa. Där låg Sverige lågt i vissa avseenden, till exempel i hur stor andel som skulle vilja bli lärare igen om de fick välja yrke på nytt. Även eleverna har problem. I europeiska jämförelser av elevernas prestationer (PISA) ligger Sverige betydligt lägre än tidigare.

–När lärarna mår dåligt, finns det risk att det även påverkar eleverna. Detta är ett problem för hela samhället, säger hon.

Grundskolestudien är en del av ett projekt som finansierades av Forte. Nu söker Inger Arvidsson nya forskningsmedel för att bedriva

interventionsforskning. Det innebär att hon ska ta fram och sprida praktiska råd om hur lärarna kan lägga upp sitt arbete för att må bättre i jobbet.

–Det är trots allt hälften av lärarna i vår studie som mår bra. Vi vill ta reda på hur det går till, hur de lärarna arbetar, säger hon.

Tanken är att forskningen ska bygga på befintliga lärarlag i några skolor, som i så kallade reflekterande team fokuserar på hur de kan hantera och minska sin arbetsbelastning.

I projektet ska lärarna diskutera vad de kan göra själva, vad lärarlaget kan göra, vilka stödfunktioner de behöver på sin skola, vad skolledningen kan göra och vilka politiska beslut som krävs.

–I dag blir läraren ofta sittande kvar med hela ansvaret för eleverna.

De kan få råd från kuratorer och skolhälsovård, men får inte alltid någon konkret avlastning, säger Inger Arvidsson.

Anna Holmgren

”När lärarna mår dåligt finns det risk att det påverkar eleverna.”

Jobbar med höga emotionella krav

Många lärare jobbar i dag under hård tidspress och med höga emotionella krav. Deras utbildning är inte anpassad för den bredd i olika arbetsuppgifter som läraryrket innebär. Det kan bidra till att många lärare lämnar yrket.

Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö kom inte som någon överraskning, utan är ju en vidareutveckling av tidigare dokument, anser Petra Lindfors, professor i psykologi vid Stockholms universitet. Hon forskar om arbetsmiljön inom skola, vård och omsorg.

–Föreskriften handlar inte om att göra något nytt. Vi har länge haft en arbetsmiljölag och föreskrifter om arbetsmiljön.

–Vi har också policydokument. Men det handlar om att följa upp dessa regler och få in dem som en del i det dagliga förhållningssättet i skolan.

–Då måste det finnas tid att göra detta. Utöver den schemalagda tiden i klassrummet behövs det tid för planering och förberedelser, och även tid för gemensam reflektion, säger hon.

Petra Lindfors har medverkat i Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning *Kvinnors och mäns arbetsvillkor*. Resultatet är tydligt. Kvinnor är mer sjukskrivna än män och den psykiska ohälsan är högre bland kvinnor i arbetsför ålder. Kunskapssammanställningen visar dock att det inte är några stora skillnader

mellan män och kvinnor med samma arbetsuppgifter.

–De stora skillnader som finns mellan könen beror på en segregerad arbetsmarknad, där kvinnor främst arbetar inom skola, vård och omsorg, säger Petra Lindfors.

Om man tittar närmare på resultatet för skolan finns det klara samband. När de emotionella kraven i arbetet är höga trivs folk sämre. I skolan handlar de emotionella kraven till exempel om krav på att möta elevernas behov, och samtidigt kunna hantera sina egna känslor fastän tiden kanske är knapp eller belastningen hög.

–Här visar våra resultat en klar koppling mellan höga emotionella krav och lägre arbetstillfredsställelse, vilket kan öka benägenheten att se sig om efter andra jobb, säger Petra Lindfors.

Tid för reflektion

Statistiska Centralbyråns undersökningar tyder på att nästan var sjätte lärare lämnar yrket. Slutsatsen forskarna har dragit är att orsaken till problemen finns i organiseringen i arbetet, inte hos den enskilda individen.

–Det går att göra något väldigt konkret åt saken. Det måste finnas tid för arbetsuppgifterna, men också till planering och förberedelser. Det måste finnas tid för gemensam reflektion i lärarlagen såväl som för skolläringen.

Studien har också visat vilka resurser som är positiva i arbetet. Det resultatet gäller för hela sektorn skola, vård och omsorg. Viktigt är kontroll över arbetsuppgifterna och ett socialt stöd bland kollegorna. Det bidrar till att både män och kvinnor stannar

kvar längre i yrket och har mindre psykiska och fysiska besvär.

–Det finns skolor som fungerar väldigt bra och har god arbetsmiljö. Det är en fråga om att i hela organisationen sprida att det måste finnas en dialog, säger Petra Lindfors.

Andra yrken

Hon nämner en annan studie som leds av professor Petter Gustavsson på Karolinska institutet. Den har följt lärare under utbildningen och ett par år in i yrket.

Avgörande för att klara övergången från utbildning till yrkesliv och stanna i yrket var bland annat upplevelsen av att ha tillräcklig kompetens för att utföra sitt arbete, och realistiska förväntningar på arbetslivet.

Petra Lindfors ifrågasätter om det är lärarna ensamma som ska sköta en mängd olika uppgifter, som kan bidra till höga emotionella krav i skolan, om dessa inte borde skötas av andra yrken.

–Det ingår inte i lärarnas utbildning att vara psykologer och kuratorer. Utbildningen fokuserar på den pedagogiska uppgiften förutom själva skolämnet och det är helt rimligt, anser hon.

Anna Holmgren

Arbetsmiljöverkets rapport heter:

Kvinnors och mäns arbetsvillkor: Betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Kunskapssammanställning 2016:2.

Rapporten har genomförts av forskare vid Stockholms universitet i samverkan mellan Psykologiska institutionen och Stressforskningsinstitutet inom ramen för Stockholm Stress Center, ett FORTE-finansierat forskningscenter.

”När de emotionella kraven i arbetet är höga trivs folk sämre.”



Foto: Anna Holmgren

Petra Lindfors

De har egen makt över arbetstid och gränser



Foto: Bo Silverberg

Jag är hela tiden präst, men jag jobbar inte alltid, säger Erik Lindstrand.

Att mäta sin tid är ett sätt att slippa gränslösheten även för en brinnande medarbetare i idéburet arbete.

"En fråga om arbetshygien", säger personalstrategerna i Örebro pastorat. "Jag är alltid präst, men jobbar inte hela tiden, och det är viktigt att kunna se skillnaden", säger Erik Lindstrand.

Han är sedan tre år präst med huvudsaklig inriktning på ungdomar i Nicolai församling i Örebro. Förutom

gudstjänster och förrättningar som andra präster innebär hans arbete

också flera årliga resor och läger med konfirmander och andra ungdomsgrupper.

Och så är det ungdomsgruppen på torsdagskvällar.

–Då vet jag att vi behöver avsluta så jag kan åka hem kl 10 för att kunna vila 11 timmar innan jag ska börja jobba igen. Jag måste ju följa gängse

regler, det säger min chef också. Det blir ibland tråkigt för ungdomarna

att behöva gå hem och jag kan hamna i en snällhetskonnflikt. Ser man inte upp sitter man där och fuskar med sin egen vila. Det tror jag straffar sig i längden.

Planera tid

Det händer alltid något i en ungdomsgrupp som gör att det blir svårt att

"Ser man inte upp sitter man där och fuskar med sin egen vila."

hålla gränsen. Inte sällan uppstår samtal som måste få ta tid.

–Då är det bra att ha flytande gränser. Jag har förtroendet att mer eller mindre bestämma själv när jag ska börja jobba. På fredagen kan jag komma senare när torsdagskvällen blir längre än planerat.

Det finns kolleger som knorrar över att det går åt tid för att planera och hålla koll på tiden, men Erik Lindstrand tycker att det är värt besväret.

–Jag gillar att ha koll. Ser jag en fredag eftermiddag i min flexbank att jag har jobbat mer än jag ska så kan jag ta ledigt utan att få dåligt samvete. Det är något av det bästa med systemet och jag litar på att de arbetstidsregler som finns är till för min skull.

En person i nöd

En präst, liksom en diakon eller biskop med för den delen, är vigd till sitt ämbete, hen är alltid präst. Det kan göra det knepigt att skilja mellan arbete och fritid.

–Jodå, jag är hela tiden präst, men jag jobbar inte alltid. Om någon frågar vad jag tror om Jesu uppståndelse, eller om en person som saknar pengar frågar vart hen ska vända sig, då är det klart att jag svarar på frågorna. Däremot försöker jag i möjligaste mån kolla i fall en person som ber om ett samtal kan vänta till kl 13, för då börjar jag jobba. Annars hänvisar jag vederbörande till en kollega som är i tjänst. Vi är ju flera och det gäller att hitta genvägar.

När Erik Lindstrand inte arbetar har han ett talsvar till sin arbetstelefon som meddelar en person i nöd hur man kan nå en annan präst. På så vis lämnas inte en människa i sticket.

Ibland sägs det att det inte är ett arbete att vara präst, utan att det är något man är. Erik Lindstrand håller med såtillvida att man är kallad till det. Men det är viktigt för honom att han på basis av sin kallelse har ett arbete.

–Arbetet är inte något jag är, utan något jag gör. Då jobbar jag som präst. Man behöver göra skillnad på det för att orka göra det man är anställd för, och jag tror det är lättare om man har en arbetstid som man kan hålla koll på.

Köpa övertid

Nicolai församling ingår i Örebro pastorat med cirka 215 årsarbetare,



Foto: Bo Silfverberg

Vi vill att våra medarbetare ska hålla längre, säger personalstrategerna Sune Gunnarsson och Eva-Marie Lennartsson.

varav två tredjedelar är församlingsanställda.

Det är bland annat präster, diakoner, pedagoger, vaktmästare och städpersonal. Sedan 2013 har dessa haft stor frihet att lägga sina egna scheman.

Friheten begränsas av verksamhetens behov och den utövas under chefens vakande öga. Den 20:e varje månad stäms den anställdes planering av med ansvarig arbetsledare.

Utgångspunkt för tidsplaneringen är årsarbetstiden. När jul infaller är ingen överraskning och för många inom kyrkan är december en intensiv arbetsperiod.

För att ha utrymme för det som ska göras kan man lägga ut mindre arbete under andra delar av året. På motsvarande sätt kan den som är iväg på tidskrävande läger och resor lägga ut

mindre tid när hen arbetar på hemmaplan.

–Om du lägger till tid ska du också ta bort tid någon annanstans, säger Eva-Marie Lennartsson, en av två personalstrateger i pastoratet. Jag brukar

”Om du lägger till tid ska du också ta bort tid någon annanstans.”

säga att du bara har ett visst antal legobitar, som du kan flytta om och bygga olika hus

med. Enda sättet att få fler legobitar är att chefen köper övertid av dig. Då ska chefen ha bestämt vad det är för liten legolåda hen vill köpa av dig.

Egen frihet

Erfarenheten av systemet är god. Man uppfyller målet att ha en sjukfrånvaro på under fem procent. Den risk som framkommit är att anställda försöker ta ut mer arbetstid än vad som finns tillgängligt, antingen i form av för mycket plusflex eller i schemaläggningen.

–Så kan det bli i en idéburen organisation där medarbetarna brinner för arbetsuppgifterna, konstaterar den andre personalstrategen Sune Gunnarsson.

Till skillnad från andra idéburna arbetsplatser där arbetstiden inte är reglerad har Örebro pastorat valt att ha reglerad arbetstid parad med en hög grad av frihet.

–Vi ser det som en arbetshygienfråga, säger Eva-Marie Lennartsson. Vi tror att begränsningen på 40 timmar i veckan hjälper vårt folk att vara friska, att inte drabbas av stress och utbrändhet och att få ett stöd för att skilja mellan arbete och fritid.

Fakta om tid

Personalstrategerna talar om egenmakt över arbetstiden. Jämfört med tidigare, när medarbetare i bästa fall hade sin arbetstid på lappar under

skrivbordsunderlägget eller i ett svåröverskådligt kalkylblad, får de en bättre känsla av sammanhang i arbetet.

Sett med den nya föreskriftens ögon (AFS 2015:4, Organisatorisk och social arbetsmiljö) har den flexibla arbetstidsmodellen en strategisk betydelse. Den blir ett instrument på

vilket både den anställda och chefen kan spela för att uppnå en balans mellan krav och kontroll i arbetet.

Modellen ger många tillfällen för medarbetaren att ta upp frågan med sin chef när man märker att arbetsuppgifter och tillgänglig tid inte stämmer överens. Den är även ett hjälpmedel för chefen som ser att en anställd inte får ihop sina tider.

Personalstrategerna konstaterar att det blir lättare för chefer att föra samtal om schema, arbetsinnehåll och annat som påverkar arbetsmiljön med faktabaserad tid än om utgångspunkten är chefens magkänsla.

Sedan den flexibla schemalaggningsen av arbetstid infördes har personalstrategerna haft många samtal med såväl

medarbetare som chefer.

–Kunskapen om arbetstidslagen, kollektivavtalet och vad man kan och inte kan begära av en anställd, har ökat. Den kyrkliga organisationen kan vara lite lurig, så det är inte så självklart vad som gäller alla gånger, säger Eva-Marie Lennartsson.

Bo Silfverberg

”Kunskapen om arbetstidslagen har ökat.”

Arbetsgivarens ansvar är tydligt

Den nya arbetsmiljöföreskriften tydliggör arbetsgivarens ansvar för arbetstiden.

Stressforskaren Göran Kecklund menar att arbetsgivaren behöver räkna faktiska timmar och beordra ledighet när så krävs.



Foto: Stressforskningsinstitutet

Ohälsa kan enligt stressforskningen orsakas av bland annat kort framförhållning, kort dygnsvila och delade skift medan stort inflytande över arbetstiden är exempel på en positiv arbetstidsfaktor.

–Jag tycker att de flesta arbetsplatser brukar klara av det här rätt bra, med undantag av vissa branscher där man har en dålig kultur, säger docent Göran Kecklund vid Stressforskningsinstitutet.

Han syftar på sjukvården där man på grund av tradition snarare än verksamhetsfördelar inte sällan arbetar till nio halv tio på kvällen och börjar kl sju nästa dag. Det går ut över dygnsvilan och motverkar återhämtning.

Arbete och återhämtning

Kecklund konstaterar att yrkesgrupper inom frivilligorganisationer och kyrka också kan vara utsatta för risken att tappa balansen mellan arbete och återhämtning.

Mycket kontakter med människor medför att man kan vara mer sårbar för andra arbetsmiljöfaktorer, som till exempel att inte ha

en tydlig start- och slutpunkt för arbetsdagen.

–Även om man är engagerad och brinner för sitt arbete finns det gränser. Engagemang och arbetsglädje kan inte ersätta sådana saker som sömn och att varva ned.

Säkra balansen

Göran Kecklund anser att den nya föreskriften väldigt tydligt pekar ut arbetsgivarens ansvar för att säkra att balansen finns.

–Det handlar om ledarskap och riskbedömning.

–Chefen måste i medarbetarsamtal och enkäter inte bara undersöka om man trivs och vad man tycker, utan titta på de faktiska timmar som utförs och på hur arbetet är organiserat.

–Man kan mycket väl som arbetsgivare behöva beordra någon att ta mer ledig tid och att stänga av mobiltelefonen. Det handlar om att man ska hålla i längden.

–I kyrkan har ju ingen någon glädje av att man kör slut på sig i ett kort perspektiv.

Bo Silfverberg

”Stort inflytande över arbetstiden är en positiv arbetstidsfaktor.”

Arbetsgivaren kan behöva beordra ledighet, säger Göran Kecklund.



Foto: Nomao Saeki

Återhämtning och vila ska läggas in i ett skiftschema, annars kan stressen komma.

Skiftarbetande sjuksköterskor

Ökad kunskap ger bättre återhämtning

Nyutexaminerade sjuksköterskor har en stressig första tid i arbetslivet.

Genom att ge dem mer kunskap och olika metoder för återhämtning hoppas forskaren Anna Dahlgren stärka förmågan till återhämtning mellan arbetspassen.

Syftet är att förebygga stressrelaterad ohälsa för alla som jobbar skift.

– Vi vet att ett högt och stressigt tempo, en svag ledning, och dåligt

socialt stöd på arbetsplatsen leder till ökad stress. Ju större stressen är desto större blir behovet av återhämtning för att kunna bibehålla hälsan. Då är det extra viktigt att ha ett bra schema.

I värsta fall har man en väldigt dålig arbetsmiljö och ett dåligt schema. Då blir de negativa effekterna antagligen större, säger Anna Dahlgren, forskare på institutionen

för klinisk neurovetenskap på Karolinska institutet.

Mer kunskap

I forskningsprojektet som pågår mellan 2016 och 2018 ska hundra nyutexaminerade sjuksköterskor få mer kunskap om sambandet mellan oregelbundna arbetstider och trötthet och hur regleringen av sömn och vakenhet fungerar.

”Ju större stressen är desto större blir behovet av återhämtning.”

De ska också få testa olika strategier för att hantera sömn, som är inspirerade av kognitiv beteendeterapi, liksom en modell som professor Torbjörn Åkerstedt, Stressforskningsinstitutet, har utvecklat.

Den visar hur processerna som styr sömn och vakenhet interagerar och bestämmer, dels hur vi kommer att kunna sova vid olika tider på dygnet, dels hur vakna vi kommer att kunna vara under olika tider på dygnet.

I modellen kan sjuksköterskorna lägga in sina arbetstider och förutse hur de kommer att sova och hur vakenheten kommer att se ut under dagen. De som lägger sina egna scheman ska också kunna testa om det schema de har lagt är förenat med någon risk eller inte.

Forskarna ska mäta effekten av insatserna genom deltagarnas egna skattningar, en så kallad sömnklocka, tester av stresshormon och genom att mäta prestationer.

Svårt bryta rutiner

Att projektet riktar sig till just nyutexaminerade sjuksköterskor är en fördel, eftersom sådana här beteenden kring stress och sömn befästs ganska snabbt, menar Anna Dahlgren. Hon berättar om ett försök med finska



Foto: Anders Backström

långtradarchaufförer som jobbat i snitt tio år, där det stöd de fick för återhämtning inte alls hade så stora effekter. En av anledningarna kan vara att man då har hunnit skaffa sig rutiner som är svåra att bryta, tror Anna Dahlgren.

Ända sedan Anna Dahlgren skrev sin avhandling om effekten av långa arbetstider, övertidsarbete och stress i relation till sömn, hälsa och återhämtning hos kontorsarbetare, har hon intresserat sig för återhämtningens betydelse för hälsan. På Chalmers har hon tittat närmare på sjömännen som har extrema skiftarbetstider och på KTH har hon forskat på patientsäkerhet och patientflöde på en intensivvårdsavdelning.

När hon jobbade i Petter Gustavssons forskargrupp på Karolinska insti-

tutet, som undersökte sjuksköterskors första tid i arbetslivet, såg hon att det kunde vara ett bra tillfälle att testa olika metoder för att stärka deras återhämtningsbeteende.

–Eftersom de lever under en stor press, kan man tänka sig att det påverkar förmågan till återhämtning. Dessutom är det många som jobbar skift för första gången.

Förmodligen är det största problemet de korta vilotiderna mellan arbetspassen där man jobbar sen eftermiddagkväll och sedan börjar tidigt nästa morgon igen, säger Anna Dahlgren.

Dygnsrytmen påverkar

Dygnsrytmen påverkar förutsättningarna för både sömn och vakenhet. Om vi försöker sova på dagen när kroppen är väldigt aktiverad får vi en ganska dålig sömn och på natten kan det vara svårt att hålla sig vaken eftersom kroppen går ner i varv. Samtidigt har vi en kroppslig process som i princip bygger på att ju längre vi varit vakna, desto större blir vårt sömnbehov. Det byggs upp ett sömntryck.

–Om vi inte får den återhämtning vi behöver kan vårt stresssystem kompensera så att vi klarar av att prestera bra under arbetet, men det leder samtidigt till att vi behöver ännu mer återhämtning. Därför är det lätt att det blir en negativ spiral om vi aldrig får återhämta oss ordentligt, säger Anna Dahlgren.

Arbetsgivaren har ansvar

Förutom att stärka de enskilda sjuksköterskorna kommer forskarna att försöka nå vissa schemaläggande chefer. Även om den enskilda individen kan och bör ta ett visst ansvar för sin hälsa, måste den som lägger schemat komma ihåg att medarbetarna ska kunna ha ett socialt liv också, menar Anna Dahlgren.

–Om man verkligen ska jobba med återhämtning och trötthet för ökad hälsa och säkerhet måste arbetsgivaren se över den psykosociala arbetsmiljön och hur arbetstidsförläggningen ser ut i hela organisationen.

Ett problem kan vara att de som beslutar om och lägger skiftscheman

saknar kunskap om hur sömn och vakenhet fungerar och vilka effekter det får på hälsan.

– Det finns mer eller mindre bra skiftscheman och mer eller mindre bra arbetsmiljöer. Om du har ett bra skiftschema och en bra psykosocial arbetsmiljö behöver det antagligen inte vara några större problem att jobba skift.

–Men har du ett skiftschema som begränsar möjligheterna till återhämtning så att du får mer och mer sömnbrist som kanske ackumuleras under en arbetsvecka, så kan man tänka sig att det inte är så bra, säger Anna Dahlgren.

Hållbart arbetsliv möjligt

Den 31 mars i år började Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter gälla, som skärper kraven på arbetsgivaren när det gäller den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Anna Dahlgren menar att den är ett viktigt komplement till arbetstidslagen som kan leda till bättre återhämtning.

–Om man tittar både på den psykosociala arbetsmiljön och arbetstiderna, är förutsättningarna väldigt bra för att få ett hållbart arbetsliv som är säkert och produktivt.

–Dessutom är det ett sätt att kunna behålla kompetens, vilket är speciellt viktigt inom sjukvården. Ett hinder för att lyckas är förstås bristen på resurser, och liksom i alla organisationsförändringar krävs det en bra dialog med medarbetarna.

Anna Dahlgren märker att fler arbetsgivare vill veta hur man ska lägga scheman för att det ska bli en bra återhämtning.

–Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter är mycket mer specifika än tidigare och lyfter fram återhämtningen som en viktig faktor. Man kan ju följa arbetstidslagen och ändå ha väldigt dåliga arbetstidsscheman.

–I princip kan man ha vilket schema som helst bara det innebär att man får tillräcklig återhämtning. Det är verkligen där fokus ska ligga, inte på exakt hur många timmar de anställda kan jobba.

Ragnhild Larsson

”I värsta fall har man dålig arbetsmiljö och ett dåligt schema.”