

användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 4/2011



Foto: Alex Ling

En arbetsledare på McDonald's trakasserade en ung anställd tills hon blev sjukskriven.

Sjuk av mobbning - om den psykosociala arbetsmiljön

Chefer, arbetskamrater och kunder formar den psykosociala arbetsmiljön. De avgör om arbetet ska bli inspirerande och utvecklande eller frustrerande och stressande. Den som är underordnad i en hierarkisk arbetsmiljö är särskilt utsatt. Det regionala skyddsombudet Mikael Berge har anmält McDonald's till Arbetsmiljöverket för mobbning på arbetsplatsen.

Temanummer psykosocial arbetsmiljö



Foto: Rob Baird

Mer intressant läsning om psykosocial arbetsmiljö:

◀ Afrikanska rytmer hjälper stressade att andas

sid 8

Högt i tak underlättar återgång till arbetet

sid 12

Personal hotas av kunder vid återvinningsstation

sid 16

Alkohol på jobbet: Vänta inte ut lukten.

sid 22

Mobbning en folksjukdom

Psykisk ohälsa är den näst vanligaste diagnosen vid sjukskrivning i Sverige. I detta nummer går vi igenom några av de viktigaste orsakerna, som mobbning, konflikter på jobbet, utmattning och missbruk.

En modern orsak till stress och utmattning är överbelastning av information från datorerna vi arbetar med. Hot och våld är en annan stressfaktor. I detta nummer av Användbart! berättar vi om utsatta taxiförare och personal på återvinningsstationer.

Mobbning i arbetslivet är så vanligt att det kan kallas för en folksjukdom. Cirka nio procent av alla yrkesarbetande utsätts varje år, enligt Arbetsmiljöverket.

Mobbning är också ett allvarligt hot mot hälsan. Den mobbade får samma reaktioner i hjärnan som tortyroffer, berättar hjärnforskaren

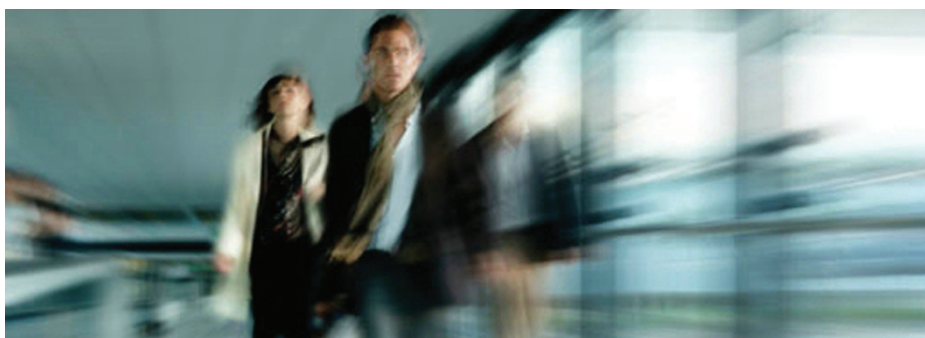


Foto: Prevent

Stress, mobbning, konflikter och skadligt bruk orsakar många sjukskrivningar.

Reza Emdad. Trots detta är verktygen klara för att ge stöd åt den som utsätts för mobbning. Det visar vårt reportage om mobbning på hamburgerrestauranger.

Frågan är om det går att förebygga mobbning och bota de utmattade. Margaretha Strandmark, professor i folkhälsovetenskap, ska ta fram ett handlingsprogram mot mobbning.

På Stressmottagningen i Solna provar sjukgymnasten Heli Ristiemi en ny metod för avstressning,

som bygger på att stärka andningen.

Att djupandning är en nyckel till avstressning bekräftas av doktoranden David Hallman. Ett öppet klimat på arbetsplatsen förkortar sjukfrånvaro. Det har Sofia Norlund visat i sin doktorsavhandling i yrkes- och miljömedicin i Umeå. Forskning pågår. Ännu återstår mycket arbete på vägen till ett välkommande, inspirerande och utvecklande arbetsliv. Anna Holmgren

Innehåll nr 4/2011

Mobbning Ung kvinna blev sjuk av mobbning.

Mobbning påverkar hjärnan som i krig.

Stress Västafrikanska rytmer föremål för forskning.

Ny nätplats motverkar IT-stress i arbetslivet.

Högt i tak underlättar återgång till arbetet.

Långsam andning minskar kronisk smärta.

Långvarig stress och tinnitus går hand i hand.

Hot och våld Personal hotas vid återvinningsstation.

Skyddskamera och utbildning mot våld.

Skadligt bruk Alkohol på jobbet: Vänta inte ut lukten!

sid 3

sid 5

sid 8

sid 11

sid 12

sid 14

sid 15

sid 16

sid 18

sid 20

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se **Utgivare** Frilanskooperativet Arbetstlivsjournalisterna Ek För, Spannmålgatan 9, 291 33 Kristianstad, www.arbetslivsjournalisterna.se

Redaktion Torbjörn Uhlin, redaktionschef och ansvarig utgivare, 044-245801, 0707-445801, torbjorn@uhlin.nu, Eva Ekelöf, 08-6681243, 070-6511787, eva.ekelof@alfa.telenordia.se, Anna Holmgren: 08-7200852, 070-8980852, ana.holmgren@gmail.com, **Layout** Omedia, Lars Ringberg.

användbart!



– Jag vill känna att jag är en människa och bli behandlad med respekt, inte som ett djur man kan spotta på när man vill, säger den mobbade unga kvinnan.

Ung kvinna blev sjuk av mobbning

Många människor offras i mobbningsspiraler som blir en del av arbetsplatskulturen om ingen tar ansvar. Det handlar om makt och revir, över- och underordning. Men också om monotona och hektiska arbetsmiljöer med frustrerade anställda.

En ung kvinna som arbetar på McDonald's trakasseras av sin arbetsledare så till den grad att hon gråter och kräks innan hon går till jobbet. Hon är bara 22 år men är idag sjukskriven på grund av arbetsmiljön.

”Sker ingen förändring kommer jag att brista. Jag är rädd för att öppna munnen och be om råd eller att säga något över huvudtaget”, skrev



hon i ett mejl i början av sommaren till Mikael Berge, som är regionalt skyddsombud vid Hotell- och restaurangfacket i Stockholm.

Under det senaste året hade hon haft några möten med arbetsgivarens representanter, men de hade inte lett någonvart. Den som trakasseras har inte ändrat sitt beteende, utan försvarar sig med att hon ger ”kon-



struktiv feedback”. Arbetsgivarens representant, Patrik Hamberg vid franchiseföretaget Tornado AB, ställer sig oförstående till hela frågan.

Burger King och McDonald's

Mikael Berge säger att när facket väl blir inkopplat har det ofta gått för långt. Det finns inte mycket han kan göra.

–För att åstadkomma en föränd-

ring krävs ett grundligt systematiskt arbetsmiljöarbete. Det räcker inte att säga åt en människa att vara snäll. Därför är det svårt för ett regionalt skyddsombud att handskas med psykosociala arbetsmiljöfrågor. Vi gör bara ett tillfälligt besök på arbetsplatsen, säger han.

McDonalds är inte det enda fallet. Mikael Berge har flera ärenden som handlar om mobbning på hamburgerrestauranger.

–Det finns flera Burger King-restauranger med problem som är värre. Där finns en psykosocial arbetsmiljö som är vedervärdig. Vi har lagt ”6a”-föreläggande vid samtliga av Burger Kings arbetsplatser i Stockholms län, berättar han.

Enligt arbetsmiljölagen kapitel 6, paragraf 6 a, kan han begära en åtgärdsplan från arbetsgivaren om hur företaget tänker hantera mobbningen och den psykosociala arbetsmiljön.

–Det är svårt för ett skyddsombud att gå mycket längre. Vi behöver luta oss mot Arbetsmiljöverket.

Guld och gröna skogar

Mikael Berge har därför anmält mobbningen hos McDonald's till Arbetsmiljöverket och bett om ett föreläggande enligt 7:e paragrafen kapitel 7 i arbetsmiljölagen. Men svaret han fick var att Arbetsmiljöverket inte behandlar individärenden. Nu har han i stället anmält den psykosociala arbetsmiljön i stort.

Via förhandlingsvägen ville han försöka lösa problemet. Men det har inte lett vidare.

–Vi hade hoppats på en tydlig markering från arbetsgivaren att han vill göra något åt det här. Men vi möttes av oförstående och en nygjord



Foto: Eva Ekelöf

Det regionala skyddsombudet har anmält McDonald's till Arbetsmiljöverket.

medarbetarenkät som visade att allt skulle vara frid och fröjd.

Enligt arbetsgivaren, Patrik Hamberg, finns det inga mobbningsproblem på arbetsplatsen. Arbetstagaren i fråga hade problem med leder och armbågar men arbetar igen, enligt honom.

– Hon har aldrig varit borta från arbetet, säger Patrik Hamberg.

Ändå har arbetstagaren bekräftat mobbning i samtal med Användbart! Mikael Berge säger samtidigt att han just talat med den mobbades läkare som sjukskrivit personen i fråga i ytterligare 14 dagar.

– Arbetsgivaren säger att allt är guld och gröna skogar. Arbetsmiljöverket har avskrivit ärendet nu och vi vet inte hur vi ska gå vidare. Och arbetstagaren är fortfarande sjuk, trots att arbetsgivaren förnekar detta, säger Mikael Berge.

Enligt Mikael Berges erfarenhet är det ofta de med de mest monotona jobben som råkar ut för kränkningar.

Det kan bero på den strikta hierarkin i hamburgerrestauranger med flera nivåer. Olika befattningar har olika färg på skjortan eller tröjan och olika namnbrickor.

–De som har gjort en liten karriär har skapat sin identitet på jobbet och de stöttar varandra, använder det maktutrymme de har för att slippa återvända till monotonin, tror Mikael Berge.

Ansvar för kränkningar mellan chefer och underlydande ligger hos dem som har företagsledande position, men dessa intar en försvarsposition: Sådant händer inte på min arbetsplats.

–De tar alltid den starkare parten i försvar i stället för att se båda parter som likvärdiga, enligt min erfarenhet. Det finns många sådana berättelser. Men vi kritiserar aldrig en enskild person utan själva företags sätt att sköta arbetsmiljön, säger han.



Mikael Berge, HRF.

Foto: HRF

Fler blir mobbade i dag

Mobbning definieras av Arbetsmiljöverket som handlingar som utförs upprepade gånger över tid, av en eller flera, mot en eller ett fåtal personer. De som utsätts befinner sig i underläge. Handlingarna kan vara förtal, undanhållande av information, utfrysning, förolämpningar, med mera.

Cirka 9 procent av alla yrkesverksamma utsätts varje år för mobbning på arbetsplatsen, enligt

Arbetsmiljöverket. Andelen har ökat något sedan mitten av 1990-talet. Tusentals är sjukskrivna. De som utsätts drabbas av vikande självkänsla, sömnproblem, ångest och depression.

Orsak till mobbning kan vara otydliga mål, ständiga förändringar, brister i ledarskap, monotona arbetsuppgifter, låg delaktighet, negativ arbetsplatskultur eller illa hanterade konflikter.

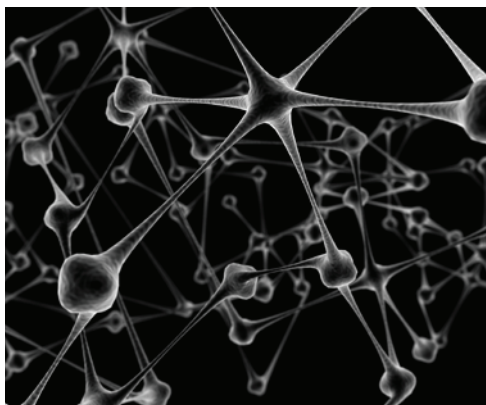


Foto: Miguel Ugalde

Hjärnan påverkas både hos mobbade och tortyroffer.

Mobbning påverkar hjärnan som i krig

Offer för mobbning och tortyr visar på samma reaktioner. Hjärnan påverkas och de utvecklar posttraumatiskt stressyndrom. Det berättar Reza Emdad, hjärnforskare och psykoterapeut.

Reza Emdad är docent i medicinsk psykologi vid Karolinska institutet. Han har i flera år arbetat med hjärnforskning och med tortyroffer från krigszoner, som lider av posttraumatiskt stressyndrom, PTSD, och komplex PTSD. Mobbningsoffer visar samma reaktioner som tortyroffer, enligt Reza Emdad. Hjärnan påverkas.

–I magnetkameran har jag sett att en del av hjärnan, hippocampus, minskar i volym och blir skrynklig hos tortyroffer. Miljön var toxisk på grund av obalans i de neurokemiska nätverken och överskott av stresshormonet kortisol i denna del av hjärnan, som har med korttidsminnet att göra.

Det är möjligt att liknande reaktioner kan uppstå hos mobbningsoffer. De får koncentrationssvårigheter, mardrömmar, flashbacks, alltså minnesblixtar, och många andra problem.

Studier visar att det räcker att vara utsatt för mobbning i sex månader och i genomsnitt minst en gång i veckan för att vissa individer utvecklar symtom på PTSD. Detta på grund av att mobbningsdrabbade individer upplever återkommande mikrotrauman, enligt Reza Emdad.

Hjärnan förändras

Det finns två internationella studier som visar att det uppstår andra förändringar i olika delar av hjärnan, både hos den som mobbar och den drabbade. Genom att använda magnetkamera visade forskarna i en studie att i förövarens hjärna aktiverades de delar som representerar smärta, när de tittade på bilder som handlade om att någon var avsiktligt utsatt för

smärta. Samtidigt aktiverades belöningssystemet. Detta tyder på att mobbarna njöt av att se andra lida av smärta.

I en annan studie, visade forskarna att mobbade individer visade avvikelser i en annan del av hjärnan som kallas corpus callosum – en tjock bunt fibrer som förbinder höger och vänster hjärnhalva, och som är viktigt i visuell bearbetning, minne och inlärning.

–Dessa resultat får man ta med en nypa salt. De måste bekräftas innan de kan tolkas som nya bevis. Det enda man kan säga säkert om dessa studier är att både förövare och de mobbade uppvisar ovanliga reaktionsmönster i hjärnan, säger Reza Emdad.



Reza Emdad, KI

Foto: Eva Ekelöf

Konflikt och mobbning är inte samma sak, enligt honom. En konflikt kan leda till utveckling, om den behandlas på rätt sätt, medan mobbning kräver helt andra åtgärder.

–En konflikt kan ibland behövas i en organisation för att dynamiken ska leva upp och produktiviteten öka. Mobbning däremot leder alltid till minskad produktivitet. Studier visar att arbetsplatser förlorar flera miljoner varje år.

Infekterad organisation

I en mobbningsspiral är det alltid mobbaren som är mäktigare än den drabbade.

Det är sällan som det går att bryta en mobbningsspiral på en arbetsplats utan hjälp från en individ som antingen är mäktigare än mobbaren på arbetsplatsen eller som kommer utifrån och bryter ner mobbningsspiralen, enligt Reza Emdad.

Han menar att mobbning "infekterar" hela organisationen genom att den har psykiska hälsokonsekvenser även för vittnena.

–De kan antingen förbli passiva och titta på eller försöka gripa in och hjälpa till. Det leder ofta till att de själva också blir drabbade.

Att vara vittne till mobbning var också en riskfaktor som, oberoende av andra riskfaktorer, hade orsakat en

depression vid en mätning 18 månader senare.

Brist på medkänsla

De som blir offer har ofta en speciell personlighet. De är kompetenta och tycker om utmaningar.

–Det finns flera studier som visar att kompetens är en riskfaktor. Det handlar om revirbeteende hos den som känner sig hotad och ser sig förlora mark och resurser. En maktobalans har uppstått.

Förövaren har inte förmåga att känna med i andras lidande eller se hälsokonsekvenserna av mobbningen. Han eller hon kan inte reflektera över sitt beteende.

–Det kan vara så att förövaren har brist på mentalisering, eller "theory of mind". Det betyder att man inte kan se sig själv utifrån eller andra

"Flera studier visar att kompetens är en riskfaktor."

människor inifrån. Han eller hon kan inte föreställa sig hur offret känner sig och förstår inte heller sina egna signaler.

En sådan människa har helt enkelt brist på inlevelseförmåga, som hjärnforskningen också har visat.

Det finns fyra mobbningstyper: horisontell, hierarkisk, dold och öp-

pen mobbning på arbetsplatsen. Horisontell mobbning avser mobbning bland anställda på samma nivå, med formell eller informell och oskriven makt. Hierarkisk mobbning förekommer mellan olika nivåer av organisationen.

I alla fyra mobbningstyper råder en maktobalans mellan mobbaren och mobbningsoffret. Problemet är vanligare i hierarkiska miljöer. När mobbning utvecklas på en arbetsplats påverkas hela organisationen negativt. Med tiden accepteras mobbningen och integreras i arbetsplatskulturen.

Interventionsprogram

Reza Emdad har inlett ett forskningsprojekt, stött av AFA Försäkring, där han jämför akademiska arbetsplatser med industriella arbetsplatser när det gäller mobbning.

Studien går till så att 5 000 personer i akademisk miljö och 5 000 personer i industriell miljö har svarat på en enkät. Den innehåller frågor om den

svarande själv har blivit utsatt för mobbning eller har varit vittne till mobbning.

–Våra preliminära resultat när det gäller industriella arbetsmiljöer visar att det där finns både individuella och organisatoriska riskfaktorer till mobbning, säger Reza Emdad.

De organisatoriska faktorerna var brist på stöd från medarbetare och rollkonflikter, det vill säga otydliga förväntningar och krav.

Studien ska leda fram till ett interventionsprogram för företagshälsovården, som riktar sig mot hela arbetsplatsen, såväl mot offret som mot förövaren och vittnena.

Intervention gentemot de drabbade kan ske på tre nivåer. Dels mot de mobbningsdrabbade, som klarar att kämpa emot eller flyr i ett tidigt skede, dels mot de drabbade som inte kan kämpa emot eller fly, utan lider av tillfällig eller långvarig psykisk eller fysisk ohälsa och har svårt att komma tillbaka till arbetslivet.

Slutligen också mot dem som inte kan komma tillbaka till arbetslivet och som lider av allvarlig och långvarig psykisk och fysisk funktionsnedsättning. Detta kan i slutändan leda till självmord.

Projektet ska vara slutfört 2013.

Eva Ekelöf

Den anställdas personlighet spelar in

Professor Ståle Einarsen vid Bergens universitet i Norge är en auktoritet inom forskningen om mobbning. Hans böcker om mobbning finns också på svenska. En studie från 1994 bland 4 700 arbetstagare och arbetsgivarrepresentanter i Norge visade att mobbning hade fyra viktiga orsaker:

- dåligt ledarskap,
- dåligt socialt klimat,
- låg egen kontroll över arbetet
- otydliga förväntningar och krav.

Han hänvisar till andra studier som har visat att hektiskt och monotont arbete orsakar konflikter. I botten finns en stressande arbetsmiljö och frustration bland

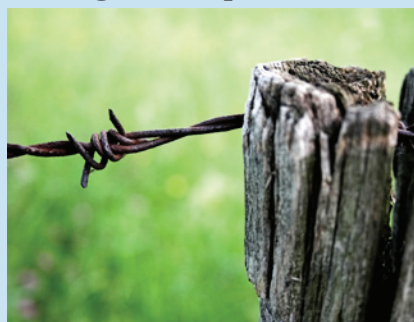


Foto: Robert Aichinger

Men också arbetsplatsens organisation har betydelse, som hierarkier och monoton.

arbetstagarna. Men han menar också att studien visar att mobbning inte enbart går att förklara med arbetsmiljöfaktorer utan att även anställdas personlighetsdrag spelar in.

Mobbning upplevs som skamfylt

En enkät i Karlstad visade att nästan var tionde person ansåg sig mobbad. Det upplevdes som skamfylt hos både de drabbade och deras chefer och man hade svårt att prata om det.

Margaretha Strandmark, professor i folkhälsovetenskap vid Karlstad universitet forskar om hur man kan förebygga mobbning inom vård och omsorg. Arbetet ska resultera i ett handlingsprogram mot mobbning. Projektet har fått medel från AFA Försäkring.

–Vi utgår ifrån att mobbning på arbetsplatser kan förebyggas och bekämpas genom ökade kunskaper och hälsofrämjande åtgärder, berättar hon.

Mobbning upplevs ofta som skamfylt och oviljan att erkänna och tala



Foto: Katherine Evans

Att bli mobbad är en skam, liksom att vara vittne.

om mobbning finns både hos personer som utsatts för mobbning och bland arbetskamrater, arbetsledare och chefer. De kan ha varit mer eller mindre passiva åskådare, enligt Margaretha Strandmark.

I ett första steg i projektet har man gjort en enkät bland 2815 personer på ett sjukhus och i äldreomsorgen i två kommuner för att identifiera arbetsplatser där mobbning förekommer.

–Det förekom både svår mobbning och risk för mobbning på flera arbetsplatser. Nio procent av de anställda ansåg sig mobbade.

Utbildning om mobbning

Genom att intervjua nyckelpersoner från toppen och nedåt, som chefer och fackliga företrädare, och fokusgrupper som består av ett urval anställda, får hon mer kunskap. Nästa steg blir utbildning om mobbning och konfliktlösning för alla.

–Man har gjort en del handlingsplaner men de glöms bort. Vårt handlingsprogram ska innehålla vissa åtgärder och intervention. Sedan mäter vi och jämför med en kontrollgrupp.

Projektet blir klart under 2012 då det också ska finnas ett handlingsprogram.

Eva Ekelöf

Vad man kan göra mot mobbning

Råd till den som drabbas:

- Sök hjälp så snart som möjligt.
- Markera att du inte accepterar att bli kränkt.
- Om chefen mobbar dig, vänd dig till chefens chef.

Råd till chef och arbetskamrat:

- Sopa inga konflikter under mattan

utan ta tag i dem så tidigt det går.

- Klargör att du inte accepterar mobbning. Sätt gränser.
 - Tänk på att personalen gör som du gör.
 - Ge stöd till den som blir mobbad.
 - Bli aldrig en passiv åskådare.
- (Källa: Prevent)

Hemsida om hur man kan förebygga självmord



Självmord är den vanligaste dödsorsaken i åldrarna 15–44 år. 2010 var det 1 442 personer som begick självmord i Sverige, flertalet var män. Sedan början av 1980-talet uppvisar självmordstalen en stabil nedgång.

Ekonomiska problem, arbetslöshet, omstruktureringar på arbetsplatsen och missbruk är riskfaktorer vid självmordsförsök hos känsliga individer, enligt Danuta Wasserman, professor

vid Nationellt centrum för suicidforskning, NASP.

En viktig skyddande faktor mot psykisk ohälsa och självmordsförsök är förmågan att söka hjälp och att tala med andra människor om sina problem.

Delaktighet skyddar

Ett bra stödjande socialt nätverk är också ett viktigt skydd, liksom att delta i meningsfulla sociala aktiviteter på

arbetsplatsen, fritiden och i familjen.

Att känna sig delaktig i arbetet skyddar mot känslan av hopplöshet, meningslöshet och självmordsbenägenhet. NASP är statens expertorgan för suicidprevention. På deras hemsida finns information och forskning om hur man kan förebygga självmord och psykisk ohälsa.

Anna Holmgren

NASP:s hemsida: ki.se/nasp



Grounding är en dansstil som kommer från Ghana och används i träningen på Stressmottagningen.

Afrikanska rytmer föremål för forskning

Grounding är en träning inspirerad av västafrikansk dans. Träningen används vid Stressmottagningen i Stockholm vid rehabilitering av patienter med utmattningsyndrom. –Grounding stimulerar andningen, så att patienten får bort sina spänningar och börjar använda sin diafragma på rätt sätt, säger sjukgymnasten Heli Ristiniemi.

Patienter med utmattningsyndrom har ofta stora problem med sin andning. De hyperventilerar, vilket medför att de får för lite koldioxid jämfört med syre i utandningsluften.

–De är för mycket uppe i huvudet och för lite i kroppen. De mal på i sina tankar, ältar saker, får tunnel-

seende. De har negativa tankar och tror inte att de kan klara av något, säger Heli Ristiniemi.

För att råda bot på detta använder Heli Ristiniemi en metod hon kallar kroppsmedvetandeträning. Den handlar om att få kropp och själ i samklang, att använda kroppen rätt, men också om ett förhållningssätt till andra människor, att ta hänsyn till andra – utan att glömma sig själv. Grounding är en del av kroppsmedvetandeträningen.

–Jag börjar med grounding, som ett inspirerande sätt att få kontakt med kroppen, säger hon.

Resor till Ghana

Intresset för Afrika började med att hon såg en film som en norsk musikprofessor gjort från en liten by

i Ghana, där han hade undersökt rytmer och människors sätt att använda kroppen.

–Den var så oerhört stimulerande och inspirerande att jag ville åka själv och titta hur de gjorde.

Hon har rest flera gånger till Ghana, studerat arbetsställningar och gjort en videofilm om hur människor i Ghana bär kroppen när de arbetar.

I Sverige fick hon kontakt med grounding, en anpassning av afrikansk dans för västerlänningar. Den används bland annat som träning för dansare och skådespelare.

–Jag jobbar mycket med grounding i mina grupper för att lära dem att landa i fötterna, så att spänningarna släpper i överdelen av kroppen, så att de hittar grunden och tryggheten i sig själva.

–Det gäller för mina patienter att släppa spänningarna och inte låsa diafragman i mellangärdet. I grounding jobbar vi med bäckenpositionen. Den styr kroppshållningen och påverkar diafragman, som hänger som en hängmatta i de nedersta revbenen.

Studie av grounding

Effekten av grounding studeras nu i ett forskningsprojekt. I projektet ingår förutom Heli Ristiniemi Eugene Lyskoff, fysiolog och hjärtforskare vid Centrum för belastningsskadeforskning i Gävle, Margareta Emtner, sjukgymnast och forskare i Uppsala och expert på andningsstörningar

och Alexander Perski, psykolog och stressforskare och chef för Stressmottagningen. Projektet finansieras av Stressmottagningen.

–Projektet handlar om andningens centrala roll i störningarna hos stresspatienter, säger Alexander Perski.

”Det gäller att släppa spänningarna.”

Forskarna ska jämföra andningen hos friska människor med andningen hos patienter med utmattningssyndrom och de jämför effekter av kroppsmedvetandeträningen på andningen.

–Vi är intresserade av hur andningen störs av processer som patienten går igenom och vad man kan göra åt det, säger han.

I projektet som pågår ett halvår till ingår tre grupper patienter, en grupp som får andningsövningarna, en grupp som får övrig behandling med utan andningsövningar och en frisk kontrollgrupp.

–Vi tror att med dessa andningsövningar kan patienterna få ut mer syre i kroppen. Om de behärskar andningen kan patienterna blir mer öppna för gruppterapi och individuell terapi som ingår i behandlingen vid Stressmottagningen.

Anna Holmgren

Stressmottagningen i Stockholm

En hjälp när hjärnan slutar funka

–Vi är ganska bra på att diagnostisera och behandla patienter som lider av utmattning. Det vi forskare undrar över i dag är vad det är i kroppen som ligger bakom upplevelsen av trötthet, säger Alexander Perski, psykolog, stressforskare och chef för Stressmottagningen i Stockholm.

I samarbete med bland andra Stressforskningsinstitutet, Karolinska institutet och Centrum för belastningsskadeforskning i Gävle forskar Stressmottagningen om vad som orsakar utmattningssyndromet.

–Den centrala upplevelsen patienterna har är tröttheten. Men vi vet inte vad i kroppen som genererar den sortens upplevelser. Vi misstänker att återhämtningen av organismen är hämmad. Vi vet att det har att göra med sömnstörning, men inte riktigt hur, säger Alexander Perski.

Utan återhämtning dör man

Att återhämtningen är hämmad har enorma konsekvenser för organismen. Utan återhämtning kan man till sist inte leva. Det finns också en koppling mellan utmattning och snabbare åldrande. Han tror inte alls på så kallad ”utbrändhet” som förklaring

till utmattningen hos patienterna.

–Den utbrända hjärnan är ett dumt begrepp, som lanserades på 90-talet. Hjärnan bränner inte av, den har en fantastisk förmåga till återhämtning, säger Perski.

–Jag tror att utmattningssyndromet handlar om saker i hjärnan som inte fungerar, som har att göra med styrningen av till exempel minnet och kopplingen mellan delar av hjärnan, som har att göra med känsla och intellekt.

Ett halvt års rehabilitering

Sedan starten i januari 2000 har Stressmottagningen behandlat cirka 1 200 patienter. Tidigare tog det ett par år att rehabilitera en patient med utmattningssyndrom, numera tar det ett drygt halvår.

”Den utbrända hjärnan är ett dumt begrepp.”

En orsak är att patienterna är betydligt yngre. Det är också ett annorlunda klimat i arbetslivet. I dag går det lättare att få en förståelse på arbetsplatsen för problemen kring utmattning och för vilket stöd de drabbade behöver.

–Vi på mottagningen har kanske också blivit duktigare på att bota dessa patienter, säger Alexander Perski.



Foto: Privat

Alexander Perski.

Stressmottagningen tar emot personer som är sjukskrivna på grund av stressrelaterade besvär som utmattningssyndrom, ångest och depression. Behandlingen går ut på att stödja personens starka sidor, minska upplevelsen av stress, återupprätta balansen psykiskt och fysiskt för att underlätta självläkning. Målet är att individen ska få förbättrad hälsa, återgå till arbete eller studier och att minska risken för framtida sjukskrivning.

Stressmottagningen är en forskningsstiftelse som startade i januari 2000. All verksamhet på mottagningen följs upp och utvärderas vetenskapligt. Mottagningen arbetar också förebyggande med enskilda individer och ute på olika arbetsplatser.

Den som vill läsa mer om utmattning och hur den kan botas kan gå in på www.stressmottagningen.se.

Anna Holmgren

Lätt och ledigt, skönt och behagligt

Västafrikanska rytmer är en bra grund för att stärka kroppsmedvetandet och minska stressen.

Vi befinner oss i en träningslokal med trägolv, ljusgröna gardiner, dämpad belysning och frisk luft på Stressmottagningen i Stockholm. Vi försöker stå med fötterna stadigt på jorden medan vi upprepar orden för oss själva: Fritt och ledigt, skönt och behagligt.

Men är det verkligen skönt? Kanske inte, när stressen jagar, axlarna åker upp till öronen och andningen flämtar i övre delen av bröstkorgen. Men vi säger orden ändå.

–Låt dessa ord bli som ett mantra redan när ni vaknar på morgonen. De alstrar vila inom oss i stället för stress, säger sjukgymnasten Heli Ristiniemi, som leder övningen i kroppsmedvetande.

Deltagarna i denna övning i kroppsmedvetande får behandling mot utmattning, eller utbrändhet som det ibland felaktigt kallas. De kan inte sova, har svårt att andas, minnet sviktar liksom koncentrationen, humöret svänger, ångesten kryper närmare.

Små, små framsteg

Vi sitter i en ring på golvet och deltagarna berättar hur de haft det under veckan.

–Jag vill alltid vara så snabb, gå fort, prata fort. Nu övar jag på att försöka lyssna lite, sluta med att fylla i andras meningar, säger Anita.

–Jag kan knappast ens borsta tänderna utan att samtidigt göra något annat, jag tänker alltid att det gäller att spara tid, säger Berit.

–Jag har blivit sjukskriven på heltid. Chefen ringde igår och var stödande, det kändes bra, säger Cecilia.

Heli bekräftar.

–Det är viktigt att få stöd från arbetskamrater och chefer och att kanske hitta andra arbetsuppgifter. Att försöka landa i det som finns här och nu. Denna närvaro i nuet hjälper dig till nästa stund.

–Jag gör små, små framsteg i att vara närvarande, säger Elin. När jag

”Du själv är alltid grunden.”

gör hushållsarbete sätter jag på podradion, då försvinner det tråkiga, då blir jag lugn. Jag försöker göra en sak i taget. Men jag är inte riktigt där ännu.

–Det är bra, säger Heli, det gäller att känna sitt flöde.

Livets grundläggande rytmer

Vi reser oss och Heli berättar om livets grundläggande rytmer.

–Allt i naturen har rytm, hjärtat, matsmältningen, allt i kroppen. Vi behöver få insikt om detta och bli handledare åt oss själva i att hitta vår egen rytm, säger hon och sätter på musik.

Västafrikansk musik flödar ut i

rummet på en behaglig ljudnivå, vi går med sviktande steg fram och tillbaka, svänger armarna i takt med våra steg, följer trummornas rytm, hjärtat slår fortare och vi får igång andningen.

Snart stannar vi upp, blundar och känner efter hur vi står, från fotsulan upp till axlarna, om de är uppdragna och spända eller sänkta och avslappnade. Vi vilar i oss själva, känner ansiktet, pannan, kinderna, hakan. Blundar och slappnar av. Andas.

Flera gånger stannar vi, känner hjärtats rytm och vår andning, känner hur hjärtat slår allt lugnare, låter andetagen rytmiskt böljande komma och gå av sig själva, står fast förankrade i jorden.

–När man vilar i sig själv är man inte lika känslig för det som händer runt omkring, säger Heli.

–Du själv är alltid grunden. Innan du gör något annat, skapa ordning inom dig, bestäm sedan vad det är du vill göra, och gör det. Säg till dig själv ”Här kommer jag!”

–Möt människornas blickar och tänk ”Hej, här kommer jag!”

Anna Holmgren



***Heli Ristiniemi,**
sjukgymnast.*



Ett oavbrutet flöde av e-post och ständig uppkoppling medför risk för överbelastning av hjärnan.

Ny nätplats motverkar IT-stress i arbetslivet

–IT-stress kan inträffa när hjärnan får för komplex eller för mycket information för att den ska hinna processa den och fatta beslut, säger Bengt Arnetz, professor i social-medicin och sakkunnig rådgivare till Prevents nya nät-plats om IT-stress.

Informationsteknologin har haft enorm betydelse för att göra oss mer självständiga och den ger oss tillgång till information när vi ska fatta beslut. Men det finns också nackdelar inbyggda i IT-verktyg.

Ett oavbrutet flöde av e-post som kräver svar, ständig uppkoppling och information, sociala medier som ska uppdateras, mobiler som ringer, allt detta medför risk för överbelastning.

Enligt Prevent har 97 procent av den vuxna befolkningen i Sverige i dag mobiltelefon, 90 procent använder

internet och över 90 procent av de yngre, 16–24 år, deltar på sociala nätverk som Facebook.

Långvarig hög belastning

Hälften av företagen har anställda som regelbundet jobbar på distans. I vissa branscher, som information och kommunikation, liksom inom finansiell verksamhet, är siffran upp emot 80 procent.

–Hjärnan klarar av intensiva perioder med belastning men behöver

”Hjärnan behöver tid för återhämtning.”

tid för återhämtning. Om man ligger kvar på en hög belastning av information hela dagen blir hjärnan trött och man riskerar att det uppstår IT-stress,

enligt Bengt Arnetz.

En ny undersökning som Prevent genomförde i oktober 2011 bland 606 yrkesarbetande svenskar visar att IT-stress är vanligt. Var fjärde anställd har negativa erfarenheter av att använda IT i arbetslivet. Särskilt utsatta är chefer och personer i åldern 30–49 år.

Gränslöst för chefer

Chefer är den grupp som har svårast att hantera den stora mängden information. De har större problem med tekniken och framför allt är det stor skillnad när det gäller det gränslösa arbetet, till exempel är de i mycket



Maria Schönefeld.

högre omfattning uppkopplade på fritiden. De är också bekymrade över sin personliga integritet.

De i åldersgruppen 30–49 år är mest beroende av IT-verktyg och var oftare uppkopplade än de över 50 år. De anser sig oftare sakna utbildning kopplad till IT och känner en stor oro för den personliga integriteten.

–Många tekniska system är inte anpassade till hur de anställda arbetar. Det är viktigt att ha en öppen diskussion kring ny teknologi på arbetsplatser så att man kan fånga upp problem och anpassa systemen till de som faktiskt arbetar med dem, säger Maria Schönefeld, vd på Prevent, som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och TCO.

Ny nätplats

Prevent har öppnat en ny nätplats om IT-stress, prevent.se/itstress. Här finns aktuell kunskap om IT-relaterad stress i arbetslivet, till exempel symptom, checklistor och åtgärder för att

minska stressen.

–Det finns mycket som man kan göra själv, till exempel bestämma sig för att inte titta på arbetsrelaterad e-post på kvällar eller helger. Arbetslivet har blivit allt tuffare och de flesta av oss behöver tid för avkoppling, säger

Krister Skoglund, projektledare på Prevent.

På nätplatsen finns också ett stress-test och en enkät för att kartlägga IT-belastningen i arbetet. Den web-baserade enkäten är gratis och kan användas som grund för en diskussion på arbetsplatsen om hur eventuella problem kan lösas.

–Det går att motverka IT-stress. Det är viktigt att vara medveten om risken för IT-stress i arbetet och att det finns en policy på företagen hur man ska hantera IT-belastning, säger professor Bengt Arnetz.

–Arbetsgivaren kan göra mycket liksom arbetsgruppen för att kartlägga sin IT-stress och ta fram lösningar, säger han.

Anna Holmgren

Snabbtesta din IT-stresstålighet

Här är tre enkla åtgärder för att minska din stress:

1. Var tydlig mot din chef om vad som stressar dig på jobbet.
2. Se till att du får den kompetensutveckling du behöver för att behålla och förstå de IT-system som används.

3. Var noga med att ta raster på jobbet och att skilja mellan arbetstid och fritid.

Besök hemsidan www.prevent.se/itstress! Där kan du snabbtesta din IT-stress och få tips och råd. Där finns också kartläggning som du kan använda för att på din arbetsplats.



Högt i tak underlättar återgång till arbetet

Ett öppet klimat mellan arbetskamrater och en chef som lyssnar och vill medverka till återkomsten gör stor skillnad för att förkorta sjukfrånvaron. Det visar Sofia Norlund, Yrkes- och miljömedicin i Umeå, i sin doktorsavhandling.

Psykisk ohälsa är en av de större orsakerna till sjukskrivning inom arbetslivet.

För dem med utmattningssyndrom, de som tidigare betecknades som utbrända eller burnout, leder det ofta till långa sjukskrivningar.

–Patientgruppen var som störst kring sekelskiftet. Nu ses en tendens till ökning bland unga vuxna, säger Sofia Norlund. Däremot står man inte lika handfallen längre inför behandlingen av utmattningssyndrom, utan kan agera i tid.

De personer Sofia Norlund studerat har behandlats vid stressrehabiliteringen på Umeå universitetssjukhus. Nästan alla har varit långtidssjukskrivna, några har jobbat kvar under behandlingen. De flesta har en lång tids sjukdomshistoria.

Knuten näve i fickan

I en grupp har hon gjort en kvantitativ studie, med enkäter till 117

personer som varit sjukskrivna under minst två månader och max två år. Hon har intervjuat tolv personer med utmattningssyndrom.

–Det är viktigt att få känna sig bekräftad och välkommen åter, säger Sofia Norlund. Annars riskeras att sjukperioden förlängs. De sjuka betonar vikten av en öppen kommunikation och en god arbetsmiljö som är tillåtande.

De intervjuade talar om hur viktigt stödet är från arbetsgivaren, att de blir sedda och hörda.

–Det ger en trygghet och grundlägger en bättre känsla inför återkomsten. De allra flesta har fått ett bra stöd från arbetsplatsen.

De som inte har känt det stödet beskriver att de har upplevt sig vara motarbetade, att man varit skeptisk mot deras svagheter och förklaringar. De har inte känt något förtroende för chefen.

–Arbetskamraterna är viktiga medhjälpare, men chefen är en särskilt viktig aktör vid återkomsten. De patienter som hanterar konflikter på jobbet med så kallad dold coping, det vill säga att de knyter näven i fickan i stället för att konfrontera chefen eller arbetskamraten, lider en större risk att få längre sjukskrivningar.

Fobi mot arbetsplatsen

Ett klimat som inte är tillåtande leder till att man håller sina känslor och tankar för sig själv.

Ibland har saker förändrats som försvårar återkomsten, som nya arbetsmodeller eller nya organisationer. Dessutom har folk olika förmågor att hantera problemen, en del är mer stresskänsliga än andra. Det måste man ta med i beräkningen, påminner Sofia Norlund.

Den kvantitativa studien visar att kvinnor har högre nivå av utmattning än män. Man fann fler arbetsrelaterade faktorer som påverkade utmattningsnivån hos kvinnor jämfört med män, samtliga var relaterade till lägre socioekonomisk position.

–Ett intressant fynd var att kvinnor som arbetar med ting kände sig mer utmattade. Tidigare har arbete med människor nämnts som de mest riskfyllda vad gäller stressrelaterad ohälsa.

Anställda med låg kontroll och höga



På en arbetsplats som inte är tillåtande är det bäst att inte säga något.

krav har enligt studien lättare att bli utmattade, liksom vid ökad risk för arbetslöshet och stor oro över sin egen ekonomi. Det blir oftare längre sjukskrivningar om man varit sjuk många korta gånger tidigare för stress.

Det gäller även att komma med åtgärder i rätt tid, inte vänta för länge, utan att hetsa, förklarar Sofia Norlund. Förr var sjuktiden väl lång.

–Då kunde det leda till fobikänsla

”Det är viktigt att känna sig bekräftad och välkommen åter.”

mot arbetsplatsen. Det kan man ju själv känna efter en lång semester, hur jobbigt det är att börja igen. Och efter värre blir det om arbetsplatsen medverkat till sjukdomen.

Ta med hela sammanhanget

Viktigt är att vid rehabiliteringen se till hela sammanhanget, inte bara personen. Att man tar in arbetsplatsen vid stressbehandlingen. Att man

tränar beteende och tankesätt även på arbetet, för samverkan med chef och kollegor.

Vid återgång krävs tre pusselbitar: de upplevda egna resurserna, insikter om orsaker till sjukdom och stödet från andra.

–Alla ska vara med på tåget, säger Sofia Norlund. Det är som på avstämningsmötet med försäkringskassan, läkaren, arbetsgivaren och den sjuke själv. Man träffas tillsammans för att få en samsyn hos alla aktörer.

Torbjörn Uhlin

Sofia Norlund är doktorand vid institutionen för folkhälsa och klinisk medicin, yrkes- och miljömedicin, vid Umeå universitet. Hennes avhandling heter "Psykosociala arbetsfaktorer och burnout – en studie av en arbetande allmän population och patienter vid en stressrehabiliteringsklinik".



Sofia Norlund.

Långsam andning minskar kronisk smärta

Det går att minska kronisk smärta i nacke och skuldror genom att andas långsamt i ett pass om 15 minuter om dagen. Det visar forskningsresultat från Centrum för belastnings-skadeforskning i Gävle.

–Det autonoma nervsystemet kan användas för att minska smärta, säger David Hallman, doktorand.

Detta nervsystem ligger utanför den viljemässiga kontrollen och regleras efter förändringar i miljön och i kroppen. Det handlar om reglering av blodtryck, hjärtfrekvens och blodflöde för att upprätthålla balans under förändring. Det autonoma nervsystemet kan både varva upp och varva ner kroppen. Fysisk och psykisk stress till exempel varvar upp. Smärta kan vara ett slags stress.

Men om man stimulerar bromsen och varvar ner kan smärtan minska. Ett sätt att stimulera bromsen är att medvetet andas djupt och långsamt. Det beror på att djupandning stimulerar det nervsystem som bromsar hjärtfrekvensen.

Smärtnivån minskade

En försöksgrupp tränade i tio veckor med att andas långsamt. De träffades en gång i veckan tillsammans med en psykolog. De skulle också träna minst en kvart hemma varje dag.

Deltagarna kunde se sina reaktioner i puls och hjärtfrekvens på en datorskärm medan de andades i en specifik rytm, runt sex andetag per minut. Fysiska stressreaktioner mättes före och efter tio veckors behandling.

–Jämfört med en grupp som inte fick behandling minskade smärtnivån



Foto: Alex Bramwell

Regelbunden avslappning är bra mot smärta.

hos försöksgruppen och också hälsa och stress påverkades positivt, berättar David Hallman.

–Vår hypotes är att smärta är förknippat med hyperaktivitet. Om detta stämmer är det möjligt att smärtan kan minskas genom att man stärker nedvarvningsmekanismen.

Hjärtat slår oregelbundet

Smärta är stressande. När man är stressad går pulsen upp.

– Det har visat sig att personer med fibromyalgi har förhöjd puls på natten när man ligger stilla i sängen och ska återhämta sig. Det kan vara samma sak för personer med kronisk smärta i nacke och skuldror.

registrerar olika fysiska aktiviteter, som om man sitter, ligger eller står, hur länge och med vilken intensitet.

Mätningarna görs 24 timmar om dygnet

i en vecka. Man mäter även hur det autonoma nervsystemet reglerar pulsslagen och hjärtats rytm.

Smärta vid uppvarvning

De med långvariga smärtbesvär hade högre puls under natten och minskad variation i hjärtats slag. Minskad variation – eller variabilitet – är ett mått som används för att ta reda på hur det autonoma nervsystemet påverkar hjärtfrekvensen.

Pulsen ökar och minskar sina slag och varje pulslag skiljer sig från det föregående.

– Vi kunde se att muskelsmärtan är kopplad till överaktivitet i det uppvarvande nervsystemet och underaktivitet i det nedvarvande som är kopplat till vila och återhämtning, säger David Hallman.

Eva Ekelöf



David Hallman, CBE

Foto: Jan Lindmark

”De med långvariga smärtbesvär hade högre puls under natten.”

Avhandlingsarbetet fortsätter med att undersöka kardiiovaskulära reaktioner (reaktioner på hjärtat och blodkärlen) vid olika stresstester, både på personer som har långvariga nack- och skulderbesvär och kontrollpersoner.

Fysiska aktiviteter mäts objektivt med hjälp av rörelsesensorer som

Långvarig stress och tinnitus går hand i hand

De som är långvarigt stressade har svårare att uppfatta tal och bakgrundsljud jämfört med dem som inte upplevde någon stress. Även tinnitus har ett starkt samband med långvarig stress och utmattning.

Hela 32 procent av de arbetande svenskarna har någon form av hörselproblem, visar forskningen. Det är vanligare hos dem som exponeras för olika former av stress och/eller sover dåligt. Dessutom fanns ett starkt samband mellan stress och tinnitus. Hörselproblem är vanligare i socialgrupp 3 än i socialgrupp 1 och det är fler män än kvinnor som har problem.

Det berättar Dan Hasson, docent vid Karolinska institutet, Centrum för forskning om hörselskador i arbetslivet. Här har Fas, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, satsat 20 miljoner kronor i fyra år. Han har nu fått två miljoner kronor från AFA Försäkring för att forska om hur stress hänger samman med hörselproblem som tinnitus och ljudkänslighet.

Den starkaste förklaringen till sambandet mellan tinnitus och stress är emotionell utmattning.

–Långvarig stress och tinnitus går hand i hand, säger Dan Hasson.

Tidigare studier har visat ett starkt samband mellan emotionell utmattning, långvarig stress och hörselproblem.

Stress och tinnitus

Tinnituspatienter kan ha en tendens att uppleva stress intensivare än andra och också ha nedsatt förmåga att varva ner. Det är vanligt med ljudöverkänslighet



Foto: Daniel Kaesler

Tinnitusdrabbade kan få problem i normal arbetsmiljö.

och det kan bli problem för dem i en normal arbetsmiljö.

–Personer med hörselproblem, i synnerhet tinnitus, kan ofta uppleva ett starkt obehag från vanliga ljudvolymmer av vissa ljud, säger Dan Hasson.

För en tinnituspatient kan det vara viktigt att lära sig stresshantering.

–En del påstår att stressen inte har med tinnitus att göra, men det är fel. Vi har gång på gång visat att stress och hörselproblem hänger ihop.

Hela 26 procent av den arbetande befolkningen rapporterar att de har tinnitus, men alla besvärar inte av det. Mellan 6 och 10 procent uppger att de besvärar av sin tinnitus.

En av fem bullerskadad

Fyra olika studier ingår i forskningen. I ett samarbete med amerikanska Harvard School of Public Health och amerikanska flottan ska man

får permanenta hörselproblem, andra inte. I dagsläget finns det inga förklaringar.

Studien ska bland annat jämföra en grupp som får stresshantlingsutbildning med en passiv kontrollgrupp och en grupp som får arbeta med självhjälp via en interaktiv nätplats.



Dan Hasson, KI.

Foto: Ronnit Hasson

Förebygga och behandla

Dessutom ingår en studie som handlar om effekterna på hörsel vid akut stress. Här ska man analysera sambandet mellan hörselbesvär och arbets- och stressrelaterade besvär hos män och kvinnor i olika socialgrupper.

Den tredje delen av projektet gäller cirka 3 000 tjänstemän i tio organisationer.

Den handlar om hur arbetsmiljön påverkar hörseln. Här ska man använda ett nätbaserat redskap för stresshantering, hälsofrämjande aktiviteter och systematiskt arbetsmiljöarbete på individ-, grupp- och organisationsnivå.

–Vi ska ta reda på varför vissa får hörselproblem och andra inte. Det kan vara både miljöfaktorer och ärftliga faktorer. Vi ska också undersöka hur dessa skador kan förebyggas och behandlas, antingen med mediciner eller med psykoterapi, säger Dan Hasson.

Eva Ekelöf

”Det finns ett starkt samband mellan stress och tinnitus.”

undersöka stressens betydelse för marinkårsoldaternas hörselproblem. De nyrekryterade går igenom en sex veckors utbildning och i slutet av utbildningen har hälften av rekryterna fått hörselnedsättning, trots dubbla hörselskydd.

–Efter två veckor hade var femte rekryt en permanent hörselnedsättning. De utsätts för extremt höga ljudnivåer och hög stress. Vi kan inte förklara varför en del drabbas och andra inte. Vissa



En del kunder tycker att de vet bättre hur deras avfall ska sorteras.

Personal hotas vid återvinningsstation

Hot med tegelsten, utskällning och risk att bli påkörd av ilska kunder möter personalen på återvinningsstationer. Det och risker med kontanthantering är huvudpunkter under ett personalmöte på Merab i Eslöv en novemberkväll.

– Sluta direkt med att ta emot kontanter tills det finns säkra rutiner, uppmanar Gerhard Wendt, regionalt skyddsombud på Transport Skåne.

Nyss var läget uppåt med en god smörgåstårter som drivmedel för snacket. Kul och intressant att ses för personalen på Merabs, Mellersta Skånes renhållnings AB, mötesplats.

Det är inte så ofta man möts så här, får facket veta.

Det är Transportfacket som kallat till möte. Orsaken är besvärliga situationer och brister i arbetsmiljön. Det tjugotalet medlemmar som samlas finns på återvinningsstationer i Eslöv, Höör och Hörby.

Får ta emot skit

Nu blir stämningen alltmer dämpad, när berättelserna om hot och andra problem med ljus, lyft, information och kontanthantering gör vardagen så tydlig.

Sandra minns den svåra händelsen när hon sade till en kund att inte lägga matavfall i containern för brännbart. ”Men i Danmark är det tillåtet”,

replikerade kunden. Sandra höll fast vid sorteringen. Då blev kunden förbannad, gick till bilen och hämtade en tegelsten som han höjde: ”Vill du ha denna i pannan, eller ...”.

– Jag blev förbannad och sade åt honom att lägga undan den och sedan sortera avfallet rätt, säger Sandra. Då märkte jag att han var labil, vek undan och lade bort tegelstenen. Sedan bad han om ursäkt.

Efteråt blev Sandra chockad, hon kom sig inte för att anmäla händelsen eller ta upp det med chefen.

– Här är rutiner väldigt viktiga, så att man har stöd för att agera vidare, säger Gerhard Wendt. Tyvärr tvingas ni ta emot mycket skit i er yrkesroll. Men det är viktigt att förebygga så

att inte fler bär sig illa åt. Ni ska inte behöva ta emot allt, utan även kunna lämna kunden och gå därifrån.

Andra historier kommer fram, där folk backar mot personal, skriker och vägrar lyda. Eller "sakletarna" som är ute efter att stjäla material och bråkar när de anställda kollar upp dem.

Körde mot Daniel

Där finns de som kommer med tung last och inte orkar lyfta utan kräver att få hjälp: "Det är du väl till för." Eller "Kattmannen" som vägrar acceptera att han inte får lämna sand och för ett jäkla liv och bråkar med alla, och håller i sanden i containern för brännbart. Varenda gång.

Daniel berättar om kunden som skulle slänga en golvampa. En kvinnlig kollega upplevde kunden som hotfull när hon berättade var elektroniken skulle vara. Då skruvade kunden av glödlampan och kastade golvlampan i metallskroten.

Kollegan bad Daniel ta över. Han fiskade upp golvlampan och gick till kunden.

– Jag sade till honom var den skulle vara och gav lampan till honom, säger Daniel. Då gick han tillbaka till skroten, kastade lampan bland metallen igen och skällde och gormade att den skulle dit.

Kunden gick till sin bil, startade den, gjorde ett fullt rattutslag och körde mot Daniel som fick backa några steg för att inte bli påkörd. Genom fönstret skrek kunden "ditt pucko".

– Dagen därpå sade chefen att han fått ett mejl om att kunden kände sig illa behandlad. Chefen hade svarat att personalen vet bäst och att han borde lyssna på oss, inte bråka.

En handlingsplan och ökad tydlighet i återvinningscentralens information till kunden efterlyste de fackliga företrädarna Kenneth Pettersson, miljöombud, och Martin Svensson, fackligt ombud på Merab.

– Cheferna borde komma ut och se hur vi har det, tycker Martin Svens-



Foto: Torbjörn Uhlin

– Gör en lista på fel så fixar vi en skydds rond med chefen, säger Gerhard Wendt på ett möte om hot och osäkerhet på återvinningsstationerna.

son. De skulle följa med när vi visar olika brister.

Dålig information till kunderna skapar problem. Ibland har nya regler gått ut till kunderna innan de anställda fått höra om dem.

– Det ger verkligen onödiga konflikter, när kunden vet bättre, säger

ningar är andra förslag. Likaså att det görs klart att de anställda har rätt till sin lunch. Ibland knackar kunder på fönstret och ropar: Kommer du aldrig!

– Man kan inte koppla av utan bryter hellre lunchen för att slippa bli störd, säger Sandra.

Så var det pengahanteringen.

Kompostjorden som man skapar på stationen säljs, och den är attraktiv för kunderna. De får betala till personalen, som lämnar kvitto och stoppar pengarna på sig. Den som är sist kvar tar hand om pengarna över natten. Det finns inga skrivna regler för hanteringen av pengarna, och inga säkerhetsskåp eller vakter som stöd.

– Ni får inte utsätta er för riskerna med pengar, säger Gerhard Wendt. Denna galna hantering måste upphöra innan det händer något illa med er. Sluta omedelbart, och hänvisa till mig!

– Det är arbetsgivarens ansvar, lös inte också denna fråga åt dem. Det är röd risk och skulle kunna bli ett skyddsombudsstopp eftersom det är så otydligt hanterat av arbetsgivaren.

Med de orden upplöstes mötet. Uppgiften för personalen blir att skriva ner brister och gärna föreslå lösningar. Sedan ska ett möte anordnas med arbetsgivaren. Där ska ingå skydds rond och genomgång med skyddsombuden.

Torbjörn Uhlin

"Han kallade mig pucko och siktade på mig med bilen."

Kenneth Pettersson.

Fler risker kommer upp. Belysningen är även en säkerhetsfråga, ofta känner siste och förste man sig otrygg när det är mörk. Där kan man sätta in timer så att det lyser när man kommer och går från jobbet.

Ställer upp på lunchen

Larm är också en insats som kan ge trygghet och förebygga våld, liksom kameraövervakning. Framförallt vid ensamarbete ute på plattan, i dispyter om sorteringen.

Bättre skyltar och tydligare anvis-

Fakta om Merab

■ Merab är ett regionalt avfalls- och återvinningsföretag som ägs av de tre kommunerna Eslöv, Hörby och Höör. Återvinningen sker vid lokala behandlings- och deponeringsanläggningar.

■ Merab svarar även för driften av sex återvinningscentraler samt ansvarar för insamling av förpackningar i samtliga ägarkommuner.

Skyddskamera och utbildning mot våld

Hot och våld är vardag inom taxibranschen. Var femte förare är drabbad av hot, var tionde av våld, och många funderar dagligen på att sluta köra. TYA, Transportfackens yrkes- och arbetsmiljönämnd, har studerat problemet och funnit lösningar som skyddskamera och utbildning i att bemöta kunderna.

Taxiförare är ett utsatt yrke. Många förare drabbas av hot och våld, en del blir rånade. Även om de flesta av landets 23 400 taxiförare, varav tio procent är kvinnor, inte har en så svår arbetsmiljö.

–Majoriteten drabbas inte av hot och våld, men att vara taxiförare är ett ensamarbete och därför är det viktigt att arbeta med riskbedömning och att använda den teknik som finns för att öka tryggheten i arbetet, säger Maria Vigren, projektledare på TYA.

Unga förare mer utsatta

För drygt tio år sedan startade TYA en undersökning av taxiförarnas arbetsmiljö med avseende på hot och våld. Det saknades helt enkelt uppgifter i forskning och statistik. I BRÅ:s brottsstatistik och i AFA:s statistik fanns data, men inga entydiga som gav någon heltäckande kunskap om hot och våld i taxiförarens arbetsmiljö.

Så TYA tog tag i saken och gav SCB i uppdrag att göra en undersökning om taxiförarnas arbetsmiljö. Det gav de tuffa beskederna om att många förare har drabbats av hot och våld, att många kände sig otrygga och att en hel del förare funderade på att sluta.

Den utredningen har nu tio år senare följts upp med en ny utredning. Mellan de två kartläggningarna har skyddskameror blivit tillåtna i taxibilarna, taxiförarna blivit trafik-



Foto: Ryno Quantz

En sen kväll och natt kan taxiföraren känna sig väldigt ensam och utsatt. Skyddskameran har visat sig ha mycket bra förebyggande effekt.

tjänstemän, TYA startat utbildning för kunskap om bemötande och ett nöd- och larmsystem har införts.

–Mest utsatta grupper är unga

”Det är fortfarande alldeles för många förare som drabbas.”

förare med invandrarbakgrund som jobbar i stora och medelstora städer, säger Maria Vigren. De är även mer utsatta för kränkande ord och nedläggande behandling. De som arbetat mindre än fem år är mer utsatta än de äldre.

Den absolut viktigaste orsaken till hot och våld mot förarna är kunder, som är påverkade av alkohol eller droger. Däremot har risken för rån minskat radikalt senaste

åren i takt med mindre kontanter och mer kortbetalning.

Skyddskameran står högst på förarnas lista

över önskade lösningar. Det fanns förr en diskussion om kundens integritet. Men år 2002 slog utredningen om kameraövervakning fast att ”intresset av att bedriva kameraövervakning i taxibilar får anses väga tyngre än den enskildes intresse av att inte bli

övervakad". Sedan dess har många taxibolag infört skyddskamera.

Maria Vigren minns när hon åkte taxi i södra Sverige och föraren berättade om sin skepsis mot skyddskameran i bilen. Tills han en dag fick fyra stökiga grabbar i bilen. När taxameteren visade 200 kronor sade de: "Stanna, vi vill av! Vi har bara 200 kronor". Och så betalade de med sina sista pengar. Killarna hade troligen tänkt strunta i betalningen om inte kameran hade funnits.

–Skyddskamerorna fungerar förebyggande, säger Maria Vigren. Om något händer taxiföraren tar taxibolagets beställningscentral på polisens begäran ut bilderna till stöd för händelsen. Dessutom är priset för en kamera i bilen bara fem kronor per dag, baserat på en livslängd på fem år. Så det är väl använda pengar.

Uppgraderad tjänst

En annan viktig åtgärd var att uppgradera förarna till trafiktjänstemän. Transports regionala skyddsombud Ingemar Åhs i Örebro uppmärksammade projektet på att det fanns en skrivning i lagen om trafik-tjänstemän, som var tillämplig för taxiförare. Även bussförare har denna status.

–Som trafiktjänsteman får taxiförarna en särskild ställning om de blir utsatta för ett brott i tjänsten. Beviskraven är lägre vid hot och våld mot förarna, och påföljderna kan bli strängare.

En viktig förebyggande åtgärd är bemötandet av kunderna. Mer än hälften av förarna önskade mer kun-



Foto: TYA

Det gäller att fortsätta utbilda förare, utrusta bilarna och ge stöd till drabbade förare, säger Maria Vigren.

skap om hantering av drogpåverkade personer, men även i bemötande av hotfulla och aggressiva personer.

Drygt 500 förare har gått TYA:s kurs "Hot och våld mot taxiförare" för att få insikt i psykologiska faktorer och färdigheter i att förhindra att

"Mest utsatta är unga manliga förare med invandrarbakgrund."

farliga situationer uppstår eller lindra dess negativa effekter.

Även arbetsgivaren har ett stort ansvar. Det handlar om att göra riskbedömningar och ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samarbete med skyddsombuden. Arbetsmiljöverket gör inspektioner där man undersöker riskernas förebyggande, hantering av händelser och andra åtgärder.

TYA delar in arbetsgivarens åtgärder i tre områden:

- Beredskapsplan.
- Klara stödrutiner vid hot och våld.
- Kamratstödare som tar hand om den som drabbas.

Maria Vigren tycker att i princip hade samhällelig forskning också kunnat utföra det som TYA gjort.

–Vi har arbetat i ett gränsland mel-

lan arbetsmiljöåtgärd och

brottprevention. De faktorer som TYA kan arbeta med är brottprevention som har fokus på förarens arbetsmiljö. Den syftar till att göra det svårare att begå brott mot taxiförare och öka risken för upptäckt.

Nu är hon och TYA dock glada över att de gjorde slag i saken, och har dessutom följt upp insatserna. Det visar sig att skyddskamerorna har fått en avskräckande effekt. De har även varit till nytta som bevismaterial i rättegångar.

Att taxiförarna har klassats som trafiktjänstemän har i ett antal fall gett effekter i utgången på brottsmål med strängare straff, och större tilltro till förarens version.

–Problemen har minskat något, men det är fortfarande alldeles för många som blir drabbade, säger Maria Vigren. Så det gäller att fortsätta utbilda förare, utrusta bilarna och ge stöd till drabbade förare. Tendensen är trots allt att omfattningen av hot och våld minskar och att förarna känner sig lite mer trygga än tidigare.

Torbjörn Uhlin



Foto: Torbjörn Uhlin

Taxiförare är ett ensamt yrke, med risker som måste förebyggas.

Vänta inte ut lukten

Mer än varannan anställd funderar på om kollegan har alkoholproblem, visar en enkät från Alna, parternas organ för frågor kring skadligt bruk. Acceptans av alkohol och droger är en stor risk för dålig arbetsmiljö och de anställdas psykiska hälsa.

Regler för hantering av alkohol och droger, liksom stöd och hjälp för den anställda som har problem, ska enligt Arbetsmiljölagen finnas på alla arbetsplatser. Nio av tio arbetsplatser känner till det kravet och när Alna frågat har 90 procent en policy och en handlingsplan.

–Skrivna regler är en bra början, men det måste följas av aktivt arbete, säger Kerstin Redig, vd på Alna. Forskning visar att de arbetsplatser som har kunskap arbetar förebyggande. Bra arbetsmiljö och positivt socialt klimat betyder mycket för att motverka drogkulturen och ge stöd åt den som har problem.

Kollegan märker

Problemet är stort, en halv miljon personer över 15 år har ett skadligt beteende och hälften av dem har utvecklat ett beroende. Majoriteten finns i arbetslivet.

–Det får ju konsekvenser för arbetslivet, och det är värt mycket att motverka skadligt bruk, säger Kerstin Redig.

Ett riskbeteende är när arbetsplatsen legitimerar alkohol på eller i anslutning till arbetet. Alkohol-kulturen på arbetet "smittar" privatlivet. Enligt Alnas kartläggning har en pro-



Foto: Alna

En tillåtande alkoholkultur på jobbet ökar risken för ett skadligt beteende.

cent ofta blivit bjuden på alkohol på arbetstid, men hela 25 procent ibland. Var femte anställd har aldrig blivit bjuden på arbetstid, var fjärde sällan.

I kartläggningen kom det fram att 55 procent har funderat på om en

ner sig trött och sliten efter drickande, nattligt spel och droganvändning. De flesta kommer till jobbet ändå. Men de är mindre produktiva och i värsta fall en säkerhetsrisk.

”Det är värt mycket att motverka skadligt bruk.”

kollega har problem med alkohol, 20 procent problem med läkemedel, 14 procent med spel och nio procent om en kollega tar droger. Undersökningen visade att hälften inte ansåg att det var acceptabelt att vara berusad på sociala aktiviteter som jobbet ordnar, medan övriga ansåg att det var okej i varierande grad.

Det är trots allt inte så vanligt att man håller sig hemma när man kän-

Livsstil som ger sjukdom

–Dessutom medger 22 procent att de vid något tillfälle själva inte har varit på topp för att de druckit för mycket eller tagit droger dagen innan, säger Kerstin Redig.

Det viktiga då är en kultur på arbetsplatsen där man tar ansvar för verksamheten och tar upp problemet med den det berör.

–Och att agera tidigt, inte ”vänta ut lukten”, uttrycker Kerstin Redig det. Oftast är reaktionen positiv, någon ser mig, någon bryr sig om mig. Min personliga mission är att skadligt bruk och beroende ska betraktas som andra sjukdomar där vi inte lägger in moraliska aspekter.

Alna jobbar framförallt förebyggande, för att främja hälsa, och



Foto: Alna

Kerstin Redig.

Fakta om Alna

■ Alna ägs av Svenskt Näringsliv, Sveriges kommuner och landsting, Arbetsgivarförbundet KFO, IDEA (arbetsgivarna för ideella organisationer), samt LO, TCO och Saco.

■ Arbetsgivare med totalt 300 000 anställda har serviceavtal med Alna Sverige AB som har tre kontor, i Stockholm, Göteborg och Malmö och utredare på ett 25 tal orter runt om i landet.

Lönsamt att satsa mer på företagshälsovården



Företagshälsovården konkurrerar ofta med pris och inte med kvalitet och intresset från arbetsgivarna att satsa på förebyggande arbete är ljumt. Ändå har företagshälsovården en nyckelroll när det gäller att förhindra långtidssjukskrivningar och förbättra arbetsförmågan. Det visar forskningen.

Arbetskraften i Sverige består av 4,2 miljoner människor. 800 dödsfall inträffar varje år som är arbetsrelaterade, 100 000 råkar ut för olycksfall, 700 000 drabbas av ohälsa på grund av arbetsrelaterade faktorer. En fjärdedel av arbetskraften har ohälsa på grund av arbetet.

–Det betyder miljarder i produktionsbortfall, sade Irene Jensen, professor och ledare för kompetenscentret för företagshälsovård vid Karolinska institutet, vid en konferens om forskning om företagshälsovård på FAS i oktober.

Ny nätplats

Hon berättade att det nu finns en nätplats, fhvforskning.se. Där redovisas satsningarna på forskning om företagshälsovård.

Magnus Svartengren, expert på Arbetsmiljöverket, poängterade betydelsen av att utvärdera företagshälsovårdens arbete. I vanlig affärsutveckling ligger fokus på positiva effekter hos kunden. Är företagshälsovårdens vision att sälja billiga möten?

Regeringen har inte en tanke på någon tvingande lagstiftning, berättade Sabina Jovau, politisk sakkunnig vid socialdepartementet. Av bidraget om 500 miljoner kronor till riktade insatser för att koordinera rehabiliteringen har bara 200 miljoner använts förra året. Just nu pågår en utvärdering som ska ta reda på varför.

–Det är svårt att få arbetsgivarna intresserade, medgav Sabina Jovau.
Eva Ekelöf



Policy och handlingsplan förebygger skadligt bruk av spel, droger och alkohol.

hantera stress och skadlig livsstil. Man gör även utredningar om vilka insatser som behövs för att personer med skadligt bruk ska kunna ändra livsstil, och man har knutit ett fyrtiotal legitimerade psykologer till sig.

Alna hjälper företagen med regler och utbildningar för att förebygga skadligt beteende. Det kan vara data-spel, sociala medier eller droger.

–Många arbetsgivare inser vinsten av att satsa på förebyggande arbete, handlingsplan och policy kring bruk, riskbruk och skadligt bruk, säger Kerstin Redig. För skadligt bruk kostar pengar för produktionsbortfall, lägre arbetstillfredsställelse och sämre säkerhet.

–Tyvärr har vi inget stöd i forskningen som visar hur mycket det egentligen kostar. En företagsekonomisk studie skulle motivera fler att satsa på förebyggande arbete.

Helt klart ger kunskap stöd för ett aktivt och preventivt arbete. Det visar

en forskningsstudie som genomförts på Alnas egna förebyggande kurser av oberoende forskare inom STAD, Stockholm förebygger alkohol- och drogproblem.

Bra grund för att agera

Arbetsplatserna erbjöds en utbildning i förebyggande alkoholarbete: Dialog på arbetsplatsen. Hälften av de sökande, cirka 3 000 personer, fick möjlighet att gå kursen som riktades mot chefer, skyddsombud och fackliga företrädare.

Forskarnas utvärdering visade en signifikant skillnad i preventivt arbete hos gruppen som utbildats hos Alna.

–Det känns bra att de som gått kursen har en bra grund för att agera, säger Kerstin Redig. Att dialoger växer fram skapar ett bättre socialt klimat, och gör det möjligt att ingripa som kollega för att hjälpa vid skadligt beteende, helst innan det gått för långt.

Torbjörn Uhlin

Fakta om droger

■ Alkohol, men även illegala och legala droger, kostar samhället och arbetsslivet stora summor. Totalt handlar det om 3–5 procent av totala lönekostnaden, drygt 20 miljarder kronor per år.

■ Alkohol och droger står bakom 25–30 procent av sjukskrivningarna och den internationella arbetsmiljöorganisationen ILO beräknar att var fjärde arbetsolycka beror på droger.

■ Runt tio procent av alla anställda har missbruksproblem, och hela 30 procent av männen och 20 procent av kvinnorna dricker på en risknivå som äventyrar hälsan.

■ Legal droger, som lugnande eller antidepressiva mediciner, används dagligen av 3–4 procent av svenska folket, medan 1–2 procent missbrukar narkotika.

Nätplats erbjuder tips för konflikthantering

Har du råkat in i en konflikt på din arbetsplats? Gå då till arbetsplatskonflikt.av.gu.se och klicka på Akutmottagningen. Där finns råd och stöd för dem som är direkt inblandad i en konflikt på sin arbetsplats.



Hemsidan erbjuder också kunskap och stimulans också för den som är mer allmänt intresserad av konfliktlösning eller som i sitt yrke behöver kunna hantera konflikter. Bland annat finns information om arbetsrätt i samband med arbetsplatskonflikter.

Här är sju tumregler för konstruktiv konflikthantering:

1. Fråga dig själv vad det är du inte vet än. Håll i minnet att du inte vet hur situationen ter sig för de andra. Var och en har sin egen berättelse om vad som är viktigt och varför. Vetskap om hur dessa berättelser ser ut kan göra en stor skillnad för hur du och andra umgås med konflikten.

2. Skilj på problem och person. Formulera konfliktfrågorna som gemensamma problem som ni måste hitta lösningar på. Avstå från förebräelser och negativa omdömen om andra personer, tala i stället om vad du själv känner och vill, och bjud in motparten att hjälpa till att hitta lösningar.

3. Var tydlig, rak och konkret i din kommunikation. Tala om precis vad du sett, hört och varit med om som påverkat din syn på saken. Fråga efter motpartens känslor och behov på ett sätt som visar att du bryr dig om den.



Foto: Flickr

4. Håll kontakt med motparten. Att bryta kontakten med motparten leder ofta till snabbare upptrappning av konflikten. Gör vad du kan för att upprätthålla kommunikationen mellan er, även om det finns tvisteämnen som verkar omöjliga att lösa.

5. Sök efter de behov och intressen som ligger bakom konkreta ståndpunkter. Köpsläende om bestämda ståndpunkter leder ofta till låsningar. Visa förståelse för de känslor motparten har utan att ta åt dig av de angrepp som du utsätts för. Ta reda på vad som på djupet är viktigt för dig själv och behåll kontakten med detta.

6. Gör det lätt för motparten att vara konstruktiv. Väck inte motpartens försvarsreaktioner genom förebräelser, anklagelser, kritik och negativa omdö-

men. Visa motparten att du bryr dig om det som är viktigt för honom eller henne. Ta ansvar för din egen andel i konflikthändelserna.

7. Öva upp din förmåga att också se konflikten utifrån. Tänk över konflikthistorien i sin helhet. Träna dig på att se hur du själv kan påverka det fortsatta konfliktförloppet i konstruktiv riktning. Pröva din egen bild av det som händer genom att prata med opartiska personer.

Hemsidan har byggts upp av Thomas Jordan, forskare vid Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, med stöd av Verket för innovationsforskning, Vinnova. Läs också intervjun med Thomas Jordan om konflikter på jobbet på www.arbetsmiljoforskning.se/konflikter.

Anna Holmgren

Drygt hälften fick anmärkning vid arbetsmiljöinspektion



Inför årets arbetsmiljöriks- dag hade Arbetsmiljöverket gjort riktade inspektioner på 1 300 arbetsplatser runt om i Sverige och inom alla branscher under en vecka. Det nedslående resultatet var att mer än varannan arbetsplats fick ta emot krav och anmärkningar från arbetsmiljöinspektörerna.

Transportarbetsplatserna var sämst med 64 procent som fick anmärkning, därefter kom bygg- och anläggning med 63 procent och vård och omsorg med 48 procent.

–Det är särskilt allvarligt att risk- utsatta branscher inte arbetar systematiskt med arbetsmiljöarbetet. Våra besök gör skillnad. Arbetsgivarna blir ofta inspirerade när vi kommer på besök, sade Mikael Sjöberg, generaldirektör.

Han menade att det är viktigt att koppla ihop arbetsmiljöarbetet med företagets resultat. God arbetsmiljö lönar sig. Arbetsmiljöverket fortsätter nu med riktade insatser mot små företag.

För ett hundra år sedan utsågs det

första skydds- ombudet i Sverige. Därför har LO, TCO och Saco gemensamt utlyst en årlig skydds- ombudsdag den 24 oktober. Den första blir nästa år. Då ska skyddsombudens insatser uppmärksammas.



Mikael Sjöberg.

Foto: Arbetsmiljöverket

Eva Ekelöf