användbart!
om arbetsmiljöforskning 4/2019

Foto: Milo Bauman

Skiftarbete är inget nytt. Därför finns det gott om forskning som visar hur skiftscheman ska se ut för att tära på kroppen så litet som möjligt.

Efter skiftarbete och obekväm arbetstid:

Tid för återhämtning

Vi har fått 24-timmarssamhället och allt fler arbetar skift eller på obekväma arbetstider. Forskningen har visat hur skiftscheman ska se ut för att arbetet ska påverka kroppens klocka så litet som möjligt. Då är tid för återhämtning viktig. Men den som själv får välja väljer hellre tider som funkar bäst med livet utanför jobbet.

Tema: Arbetstider

Foto: Rioji Iwata

Mer intressant läsning:

Nattskift ger hälsoproblem *sid 3*
Arbetstider som ger återhämtning *sid 6*
Tre beska piller för återhämtning *sid 9*
Så uppstår flexklyftor hemma och på jobbet *sid 12*

Användbart! och www.arbetsmiljöforskning.se – utges av Arbetslivsjournalisterna

Återhämtning, återhämtning, återhämtning och återhämtning!

Allt fler jobbar skift eller på obekväma tider. Vi har vant oss vid kvällsöppet och helgöppet och en tillgänglighet som vi inte kände till för bara några decennier sedan.

Inom vården och i produktionen har skiftarbetet och de obekväma tiderna alltid funnits. Därför finns det också en hel del forskning om skiftarbete och om hur skiftschemat ska se ut för att tära på kroppen så litet som möjligt. Så det finns gott om kunskap.

Till exempel vet vi nu att kroppen har flera klockor. Det finns en central, biologisk klocka för hela kroppen, men sedan har de inre organen också sina egna klockor. När den centrala klockan säger till om att det är natt och dags för vila, kan organens klockor vara i full gång med att arbeta som om det var dag när vi rör oss, är aktiva och äter. Det är denna otakt, som om klockorna arbetade i olika tidszoner, som leder till ökad risk för ohälsa. Läs mer om det i tidningen.

* * *

Vi lever våra liv som om de vore eviga. Och vi anpassar hellre arbetstiderna efter våra sociala liv än efter de biologiska klockorna om vi har möjlighet. Så att arbetstiderna får det sociala livet att hänga ihop bättre. Att det finns hälsorisker på

Foto: Belo Horisonte

sikt kanske vi inte tänker på just då, mitt i livet. Sömnbristen, som ackumuleras, känns av mer när vi blir äldre. Och hjärtinfarkten eller sjukdomen diabetes, som kan komma efter många år av slitsamt skiftarbete, känns avlägsna mitt i livet.

* * *

Återhämtning, återhämtning, återhämtning är det mantra som forskarna återkommer till. Återhämtningen är A och O. Hellre flera korta raster än en lång. Hellre skift som är bra för kroppen än skift som är bra för det sociala livet. Så säger forskarna.

Och många lyssnar. Både inom vården och i produktionen finns goda exempel som visar hur bra skiftscheman fungerar och hur man som arbetsgivare, tillsammans med facket, kan arbeta för att etablera dem. Vi skriver i tidningen om hur Västmanlands sjukhus i Västerås har skapat en ny arbetstidsmodell som är populär, i artikeln ”Arbetstider som ger återhämtning i kvadrat”.

Tidigare har tidningen Användbart! beskrivit hur arbetsgivare och fack inom pappers- och massaindustrin länge arbetat tillsammans med forskare för att skapa skift med mindre hälsorisker.

Så långsiktiga lösningar är möjliga att arbeta fram. Och medvetenheten om riskerna och om kroppens sårbarhet kanske också växer hos många, i alla fall när man blir äldre.

Upplyftande och informativ läsning i detta nummer av Användbart! alltså.

Vi vill också passa på att önska våra läsare God jul och ett Gott Nytt År!

Eva Ekelöf

Foto: Privat

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljöforskning.se **Utgivare** Arbetslivsjournalisterna, Journalistgruppen Kajak, Reimersholmsgatan 7, 11740, Stockholm
Användbart! ges ut med stöd av Forte.

användbart!

Redaktion Anna Holmgren, chefredaktör, Eva Ekelöf, ansvarig utgivare, Roland Cox, Ragnhild Larsson, Nils Otto, Mats Utbult **Layout** Tango Media, Lars Ringberg

Foto: Pxhere

Inom vården är det särskilt vanligt med korta vilotider mellan passen. Ofta lägger man ett morgonpass dagen efter ett kvällspass. Däremellan ska man hinna åka hem, duscha, äta, varva ner och sova.

Nattskift och kort vilotid ger problem med hälsan

Nattarbete, långa skift, och korta vilotider mellan passen kan leda till problem med hälsan. Men trots att det är skadligt väljer många arbetstagare bort återhämtningen när de får möjlighet. Det säger Anna Dahlgren, forskare vid Karolinska institutet.

Drygt en av fem arbetande svenskar jobbar i skift, och två av fem jobbar andra tider än dagtid under vardagarna. Det visar Arbetsmiljöverkets rapport *Arbetsmiljön 2017*. Tidigare fanns en skillnad mellan könen, där kvinnor skiftarbetade i högre utsträckning än männen. Men 2017 var skillnaden väldigt liten, enligt rapporten.

Anna Dahlgren är forskare vid Karolinska institutet. Hon är projektledare för forskningsprojektet *Korta vilotider*, där syftet är att bidra med ny kunskap om effekterna av att ha kort tid för återhämtning mellan arbetspassen. Hon menar att skiftarbete kan leda till problem.

”Skiftarbete innebär en generellt ökad risk för ohälsa.”

–Skiftarbete innebär en generellt ökad risk för ohälsa och exponering för olyckor, sammanfattar hon.

Det finns framför allt två mekanismer som tros förklara varför skiftarbete påverkar hälsan.

De inre klockorna går i otakt

Den första är att det uppstår oreda bland våra inre klockor. På natten säger den centrala biologiska klockan åt oss att det är dags för sömn och vila. När vi jobbar under natten agerar vi tvärt emot dess uppmaningar: Vi är aktiva, äter och rör på oss. Detta registreras av organen, som även de har inbyggda klockor.

–Organens egna klockor börjar signalera att det är aktivitet som gäller när de tar hand om det vi gör på natten. När dessa klockor inte går på samma tidszon som den centrala försämras våra kroppsliga processer. Det tror man leder till ökad risk för ohälsa, säger Anna Dahlgren.

Den andra mekanismen bakom skiftarbetets påverkan på hälsan är försämrad sömn. När vi sover under dagtid blir sömnen sällan lika lång som under natten. Dessutom blir den ytligare.

–Sömnen får inte samma kvalitet och vi sover inte lika länge. Det innebär att man får en sorts sömnbrist. Beroende på hur schemat ser ut kan det ackumuleras. Bristande sömn är förenat med olika former av fysisk ohälsa men påverkar också vår förmåga att fatta beslut och lösa problem.

Ökad risk för sjukdomar

De kroppsliga följderna av att jobba i skift kan vara ökad risk för hjärtproblem, förhöjt blodtryck, stroke och diabetes. Anna Dahlgren poängterar att kortvariga perioder av försämrad sömn är ofarliga. Det klarar kroppen av att hantera.

Foto: Privat

Anna Dahlgren

–Det här uppstår inte från en dag till nästa, när sömnen tillfälligt är dålig eller schemat är tufft. Det är antagligen absolut riskfritt. Vi är gjorda för att klara sådana belastningar, säger hon och fortsätter:

–Det som antagligen krävs är att det är så här under en längre period. Hur lång perioden är, det vet vi inte. Förmodligen är det individuellt, och hänger ihop med genetisk sårbarhet och om vi har andra stressfaktorer i livet. Men det verkar finnas en ökad risk.

Foto: Vito Albano

På natten säger vår inre klocka åt oss att sova. Det kan uppstå problem om vi ignorerar det under lång tid.

> *”När man sover under dagtid blir sömnen sällan lika lång.”*

Kort tid för återhämtning

Mycket av Anna Dahlgrens forskning handlar om vården. Där är problemet stort, säger hon. Framför allt är det vanligt att tiden för återhämtning mellan arbetspassen är kort.

–Ett problem inom vården är att man lägger passen på kvällen och morgonen efter. Man går av halv tio på kvällen och börjar igen kvart i sju. På de drygt nio timmarna ska man hinna åka hem, äta, duscha, varva ner och sova. I det här fallet är inte problemet att dygnsrytmen hamnar i otakt, utan att man inte har tid nog för återhämtning. Det blir inte lättare av att stressnivån fortfarande är hög efter passet. I en intervjustudie har Anna Dahlgren och hennes forskarkollegor visat att en hög arbetsbelastning kan göra det väldigt tufft att få till bra återhämtning.

–Om man inte lyckas komma ner i varv stör det sömnen. Man tänker kanske på hur arbetspasset blev, om man hann göra allting. Man ska komma ihåg vad man ska göra för patienterna dagen efter, berättar hon.

Livspusslet före återhämtning

Enligt EU-föreskriften *Arbetstidsdirektivet*, som togs i bruk 2003, ska arbetstagare ha elva timmar ledigt mellan passen. Men detta följs inte, eftersom svensk lag gör det möjligt att förhandla bort kravet. Och det är precis vad som skett.

Det är vanligt att de anställda får relativt stor frihet att bestämma över vilka pass de ska jobba. Modellerna kan se lite olika ut, de kallas ibland för ”tvättstugeschema” eller ”önske-

Var tredje anställd har skiftarbete eller obekväma arbetstider

- Vård och omsorg är den bransch som har mest skiftarbete och obekväma arbetstider, följt av transport-, industri-, säkerhets-, restaurang- och nöjesbranscherna.
- 20 procent av de anställda har regelrätt skiftarbete med sena arbetspass och helgarbete.
- Ytterligare cirka 15 procent har obekväma arbetstider. Det innebär dagtidsarbete med enstaka helger och kvällar.
- Totalt blir det att var tredje anställd antingen har skiftarbete eller obekväma arbetstider.
- Skiftarbetet ökar inte, men de obekväma arbetstiderna ökar i takt med att till exempel helgöppet i handeln ökar.
- Det som också ökar i Sverige och i de nordiska länderna är att allt fler får välja sina arbetstider själva.

Källa: Göran Kecklund

schema”. Vid en första anblick är det kanske lätt att tro att mer frihet innebär en bättre arbetsmiljö. Men Anna Dahlgren pekar på att det kan uppstå en konflikt mellan individens önskan och det som är bäst ur ett arbetsmiljöperspektiv.

–När man väljer schema, tänker man då på sin egen hälsa och säkerhet? Eller tänker man först och främst på att få ihop livspusslet?, frågar hon retoriskt.

Svaret är att personalen ofta väljer utifrån det senare perspektivet. Pass med kort återhämtningstid emellan, eller långa pass.

–Det är generellt så att skiftarbetare gärna komprimerar sina arbetstider. Genom att ha korta vilotider, eller jobba väldigt långa pass, får man en lite längre sammanhängande ledighet. Om du jobbar torsdag kväll och även tar morgonpasset på fredag, då känns det som att helgen blir lite längre. Det vi kan se är att det generellt inte är bra att göra så, för återhämtning behöver komma regelbundet.

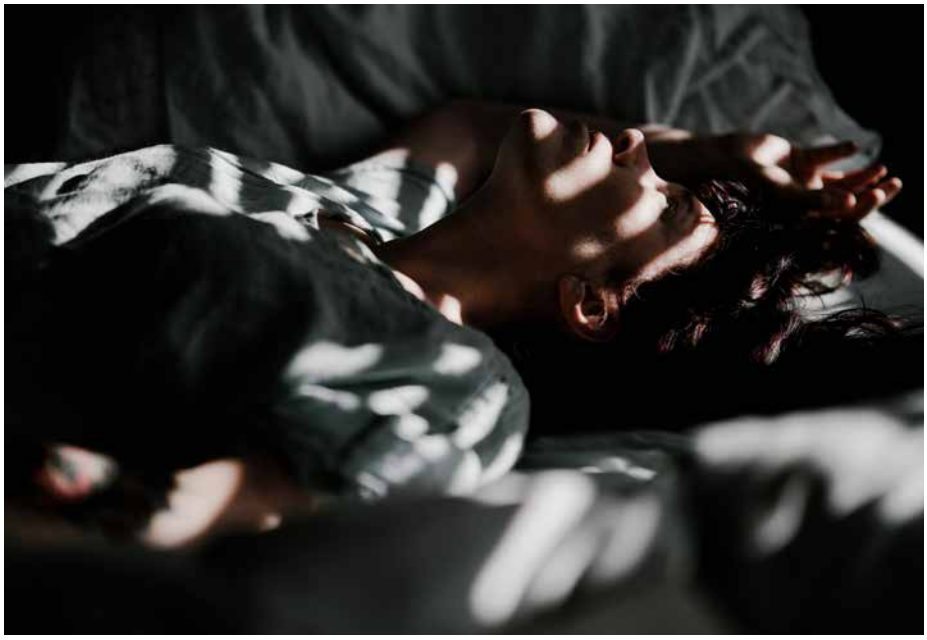

Foto: Annie Spratt

Risken med att de anställda själva får välja schema är att det kan komma i konflikt med återhämtningen.

Otydligt arbetsmiljöansvar

Konsekvenserna av bristande återhämtning visar sig först efter många år. Anna Dahlgren menar att det därför är extra svårt för de enskilda anställda att tänka på återhämtningen när de väljer schema.

”Allt fler i Sverige får välja sina arbetstider själva.”

–Du får ingen feedback! Det måste gå långt innan du börjar få fysiologiska förändringar, och då är det redan för sent. Man känner kanske av att man blir trött. Men vad det betyder i det långa loppet är svårt att ta till sig, säger hon.

Enligt Anna Dahlgren skapar individuell schemaläggning en otydlighet kring var arbetsmiljöansvaret egentligen ligger.

–Det är ett problem att det blir otydligt vem som har arbetsmiljöansvaret. Egentligen är det chefen, men när schemaläggningen trycks ner på individnivå blir det väldigt oklart.

Nils Otto

Foto: Pexels

Att sova på dagen är svårt. Sömnen blir kortare och ytligare.

Kollektivavtalen ger undantag

Arbetstidslagen gäller alla i Sverige, om inget annat avtalas. Ordinarie arbetstid är högst 40 timmar per vecka. Alla ska ha minst elva timmars vila per dygn och 36 timmars veckovila. Man får arbeta högst fem timmar i följd utan rast.

En rad undantag från lagen bestäms i kollektivavtal. Enligt Göran Kecklund blir kollektivavtalens regler ofta sämre än lagen, till exempel när det gäller dygns- och veckovila.

–Det goda med avtalen är att de hjälper till att få ihop verksamheten. Det onda är att de sällan tar hänsyn till arbetsmiljön.

–När man gör kollektivavtal borde parterna alltid tänka på konsekvenserna för arbetsmiljön och göra en riskbedömning, säger Göran Kecklund.

Vissa avtal, till exempel bussförarnas kollektivavtal, är strikta med elva timmars dygnsvila.

–De klarar av det. Det visar att avtalen handlar mer om tradition och hur man organiserar sina arbetstider, säger Göran Kecklund.

Anna Holmgren

Region Västmanland

Nya arbetstider ger återhämtning i kvadrat

Foto: Anna Holmgren

Västmanlands sjukhus har infört en ny arbetstidsmodell för att få ner kostnaderna för övertid och personalomsättning.

Västmanlands sjukhus införde 2017 en ny arbetstidsmodell för att få ner kostnaderna för övertiden och minska personalomsättningen.

Idén var att införa arbetstider med betydligt bättre möjligheter till återhämtning. Nattpass kompenseras med fyra timmars kortare arbetstid. Och tjänstgöring en hel helg ger en heltidslön och fyra lediga vardagar.

Drivkraften för att ändra arbetstiderna ökade när vård och omsorg i hela landet började satsa på att alla skulle få jobba heltid. Många fler heltidare innebar att vardagarna blev överbemannade och helgerna underbemannade. Kostnaderna för övertidsarbetet slog i taket.

”Den som jobbar under helgen ska bara jobba då.”

Trycket på att hitta nya lösningar ökade också när allt fler bemanningsföretag började rekrytera erfaren och kunnig vårdpersonal.

–För oss handlar det om att ha en arbetsmiljö så att vi kan behålla våra medarbetare, säger Christian Törnqvist, som är HR-strateg inom kompetensförsörjning.

Han jobbar med att utveckla och behålla personal genom bättre arbetsmiljö och arbetstider. En radikal åtgärd i regionen för att minska övertiden på helgerna har varit att införa helgtjänstgöring med heltidslön för hela veckan. Den som tjänstgör en helg jobbar 24,5 timmar fredag till söndag under 5–20 veckor.

Foto: Anna Holmgren

Christian Thörnqvist

– Den som jobbar hela helgen ska bara jobba då. Det är näst intill förbjudet att jobba under vardagarna den perioden, säger han.

Städade bort övertiden

En gång per helg arbetar man kväll följt av ett dagpass. Det medför en kort vilotid, men behövs eftersom de flesta inte vill arbeta tre kvällar i rad på helgen. Det kompenseras med att resten av veckan är ledig.

– Veckoslutstjänstgöringen ger en bättre arbetsmiljö för alla på avdelningen. Det är en fantastisk arbetstidsförkortning som ger återhämtning i kvadrat för individen. Och vi städade bort övertidskostnaden för helgerna, säger Christian Törnqvist.

Foto: Anna Holmgren

Malin Lohela Karlsson

Foto: Acharaporn Kamomboonyarush

Det gäller att ha en arbetsmiljö och skiftscheman som gör att de anställda trivs och stannar kvar på jobbet.

Det hela började med att alla inom ledningen för den slutna vården på sjukhuset i Västerås samlades kring nya gemensamma riktlinjer för hälsosamma och hållbara arbetstider. Riktlinjerna (se faktaruta) tillämpas nu i hela region Västmanland, som har 5 770 vårdanställda.

> *”Målet är hälsosamma arbetstider med god återhämtning.”*

Målet hälsosamma arbetstider

– Riktlinjerna bygger helt och hållet på forskning om arbetstider och på vårt arbete med föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, säger Malin Lohela Karlsson, som är arbetsmiljöstrateg i regionen.

Målet är hälsosamma arbetstider med god återhämtning. I stället för 38,15 timmars heltid för sjuksköterskorna avtalade regionen och vårdfacket om en arbetstidsförkortning med fyra timmar för ett nattpass, max två nattpass i veckan. Lika villkor för nattarbetet gäller för undersköterskorna.

– Vi har skapat förutsättningar för att ta bort korta vilotider i schemat. Det är viktigt för oss att medarbetarna får sin vila mellan passen relaterat till hälsa och arbetsmiljö, säger bemanningskoordinator Erica Norling.

– Det är fler medarbetare som väljer nattpassen och det är kö till veckoslutstjänsterna. Varje schemaperiod får vi glada meddelanden om medarbetare som hunnit återhämta sig och upplever bättre hälsa, säger hon.

Foto: Anna Holmgren

Erica Norling

Hon har jobbat som specialistsjuksköterska inom barn- och akutkliniken och haft arbetsledande roller under flera år. Kollegan Mårten Blomberg har varit

Region Västmanland

Riktlinjer för hälsosammare scheman

- Undvik komprimering av scheman, inte för många arbetsdagar i följd, eftersträva 3-4 arbetsdagar.
- Eftersträva 11 timmar mellan arbetspassen.
- Undvik långa arbetspass, nattpass bör inte vara längre än 10 timmar och dagpass 8 timmar.
- Lediga dagar ska vara utspridda i schemat.
- Medsolsrotation.
- Få starttider och få antal turer att välja mellan.
- Inflytande över arbetstidsförläggningen.
- Viktigt i schemaplaneringen att hänsyn tas till medarbetarens behov av vila och återhämtning efter nattarbete.

sjuksköterska och sektionsledare på ortopeden.

En gång i månaden träffar de och den biträdande sjukvårdsdirektören alla avdelningar och verksamheter inom slutenvården.

– Då gör vi en uppföljning av läget i bemanningsfrågor. Vi lyfter både framgångsfaktorer och utmaningar, säger Erica Norling.

Foto: Anna Holmgren

Mårten Blomberg

– Vi bemanningskoordinatorer arbetar dagligen tillsammans med verksamheterna och ledning kring schema och bemanning. Vi förstår varandra och nu bedriver vi både en bra arbetstidsmodell och veckoslutstjänster, säger Mårten Blomberg.

Foto: Acharaporn Kamomboonyarush

Planeringen börjar med att alla lägger in sina önsketider i ett gemensamt verktyg, där alla kan se vilka behov som finns.

Personalen väljer själv pass

Arbetstidsmodellen innebär bland annat att man rekommenderar arbete medurs med klockan. Det innebär att man ska börja med dagpass, sedan kvällspass och sist nattpass.

Personalen lägger själv fram förslag för hur de vill ha sina arbetstider. Ett vanligt val här och på andra arbetsplatser är att man vill börja sin period med ett kvällspass följt av ett dagspass. Det innebär att man får för kort vila mellan passen, något som forskningen visat är ohälsosamt.

I den nyare delen av sjukhuset ligger kirurgavdelning. Där träffar vi Krista Heinola, undersköterska och biträdande enhetschef. Hon planerar bemanningen på avdelningen.

– Största utmaningen jag upplever är att medarbetarna har så stora förväntningar på sina tider. Numera planerar folk gärna sitt schema med hänsyn till sin fritid, säger hon.

Planeringen på avdelningen börjar med att alla lägger in sina önsketider på ett gemensamt digitalt verktyg där alla kan se vilka behov som finns. Därefter har schemaansvariga två veckor på sig att justera önskemålen så att de ger bra återhämtning och så att de stämmer med verksamhetens behov på vardagar, nätter och helger tio veckor framåt.

Foto: Anna Holmgren

Krista Heinola

– Vi försöker ha hälsosamma tider, men vi kan inte bara ändra schemat och ta bort korta vilotider, utan att ha med oss medarbetarna, säger Krista Heinola.

> *”Vi bemanningskoordinatorer arbetar dagligen tillsammans.”*

Forskning om tider och hälsa

Hennes avdelning deltar i ett forskningsprojekt om arbetstider och hälsa som leds av forskaren Anna Dahlgren på Karolinska institutet.

– Projektet går ut på att få in bra vila under hela perioden man arbetar och att minska turerna med korta vilotider, säger Krista Heinola.

De som deltar i projektet har fått en sömnklocka som de haft på sig under sju nätter, för att den ska mäta hur deras nattsömn varierar beroende på hur de arbetat. Tre kirurgavdelningar deltar. Ledningen för avdelningarna vet inte vilka personer som deltar i projektet. Det är frivilligt att delta och urvalet görs av forskarna, som själva håller direktkontakt med de anställda på avdelningen.

– Efter att vi fått en genomgång av forskarna har avdelningarna jobbat vidare med workshopar kring hälsosamma arbetstider. Därefter har vi schemaansvariga tillsammans med medarbetarna lagt hälsosamma scheman, säger Krista Heinola.

Läs också vår intervju ned Anna Dahlgren i detta nummer av Användbart! sid 3.

Anna Holmgren

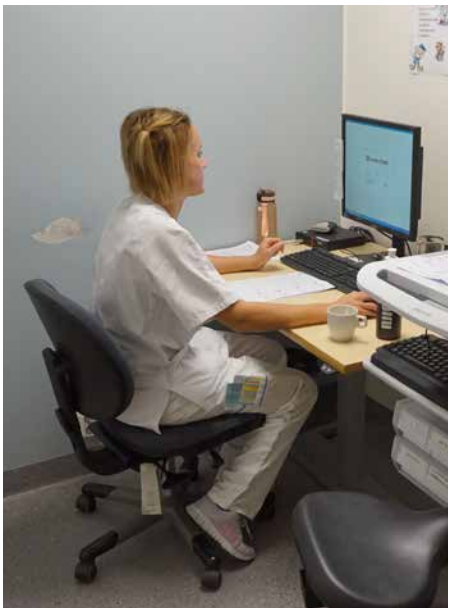

Foto: Anna Holmgren

Krista Heinola planerar bemanningen på kirurgavdelningen.

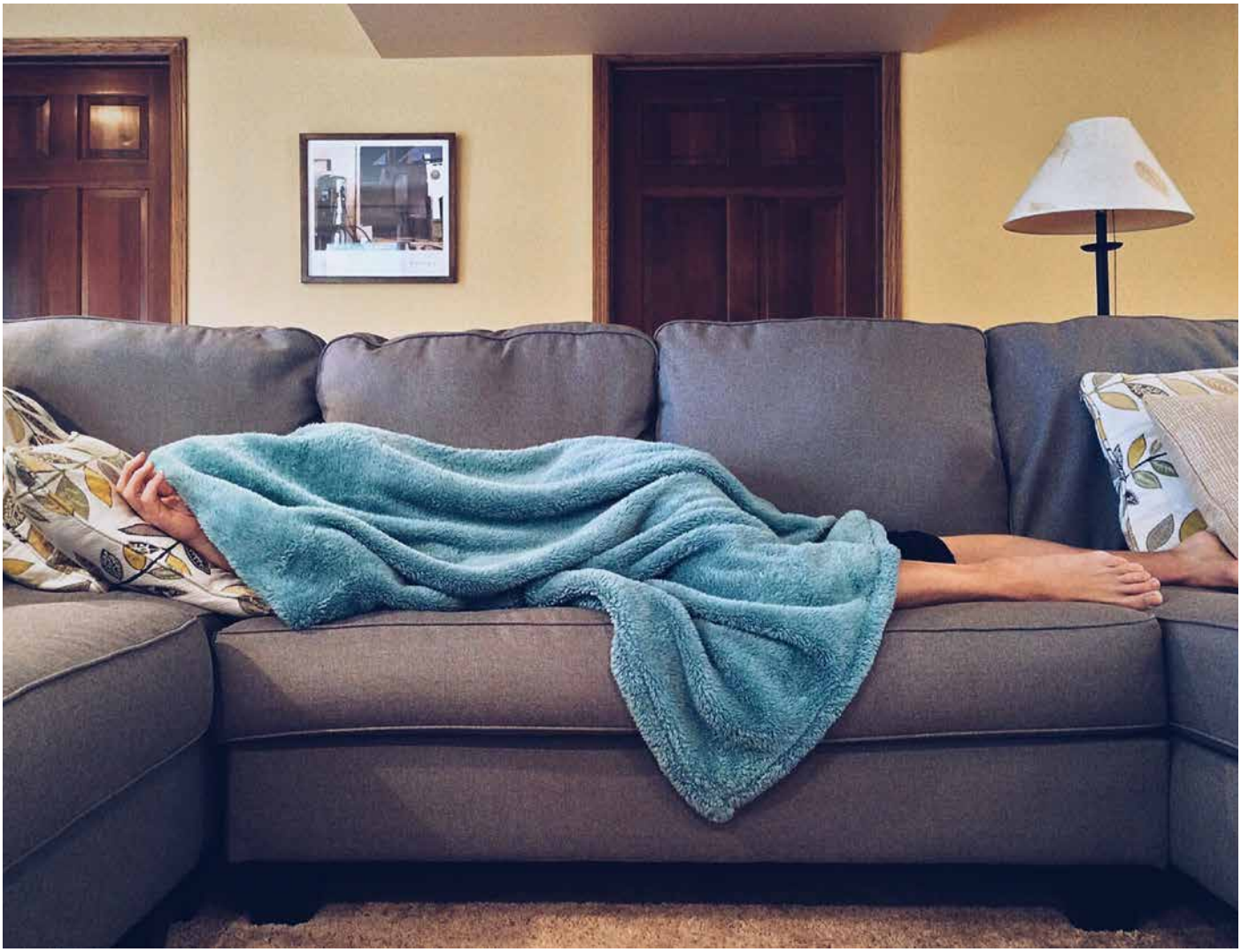

Foto: Pixaby

Den första lediga natten behöver man prioritera att sova ut. Ta gärna första dagen till att varva ner. Först därefter bör man prioritera utåtriktat socialt liv.

Tre beska piller för bättre arbetstider

Många jobbar skift och har obekväma arbetstider. Forskningen visar att sådana tider kan medföra hälsorisker och risker för olyckor. Men det finns botemedel.

–Återhämtning och sömn är det jag brinner mest för i min forskning om sömn och arbetstider, säger Göran Kecklund, föreståndare för Stressforskningsinstitutet i Stockholm. Han är psykolog med inriktning på biologisk psykologi och arbetspsykologi.

–Huvudproblemet med oregelbundna arbetstider är bristande återhämtning, säger han.

”Forskning visar att även kort dygnsvila påverkar hälsan.”

Forskning om effekterna av olika typer av arbetstider visar att skiftarbete ökar hälsoriskerna.

På senare år har forskningen uppmärksammat att även kort dygnsvila påverkar hälsan.

–Man får problem med sin sömn och har problem med trötthet både på arbetet och på fritiden. Det kan i sin tur leda till andra allvarliga konsekvenser som hjärtsjukdomar och psykisk ohälsa, säger Göran Kecklund.

Enligt Göran Kecklund finns det tre faktorer som avgör om ett schema ger tillräckligt med tid för återhämtning.

Tre beska piller

Om man följer dessa tre regler kan man skapa hälsosamma scheman oavsett om man har fasta skiftscheman, individuella val eller viss arbetstidsförkortning, anser han.
Det gäller att:

- *Inte ha onödigt långa pass.*
- *Inte arbeta för många dagar i följd.*
- *Inte ha kort dygnsvila.*

Frågan är då – hur inför man de tre reglerna i praktiken? Här är Kecklunds tips till den som planerar arbetsscheman:

- *Hugg upp pillren!*

Börja med en liten del, till exempel lite längre dygnsvila. Om man har verksamhet med många korta dygnsvilor, till exempel tio på en månad, kan man prova att införa en hel vecka med längre vila.

Foto: Stressforskningsinstitutet

Göran Kecklund

Män och kvinnor väljer olika

Utgångspunkten för förändring är olika för män och kvinnor. Många män komprimerar – drar ihop – arbetstiden. Att jobba till exempel tio dagar i sträck och sedan vara ledig sju är väldigt komprimerat. Det förekommer bland annat i industrin och på sjön.

Kvinnor inom vården komprimerar inte sina arbetstider, men de väljer ofta kort dygnsvila. Kvinnor vill inte vara borta på kvällarna, som det kan bli i industrin där man kan ha tre, fyra kvällsskift i följd.

–I vården är det många kvinnor som tycker att det är jobbigt att vara borta hemifrån. Det verkar som om många män inte störs av att arbeta flera kvällspass i rad. När de jobbar kväll får de vara i fred på dagen.

Kvinnor inom vård och omsorg jobbar dessutom ofta deltid. Det är vanligt att arbeta 4–5 timmar kortare per vecka jämfört med heltidsarbete.

–Det speglar att de egentligen vill ha kortare arbetstid. Många orkar inte med heltid, man känner att det är för lite återhämtning med risk för att bli utbränd.

Kecklunds råd och rekommendationer:

- *Prioritera återhämtning före ditt sociala liv.*

Den första lediga natten behöver man prioritera och sova ut på grund av den upparbetade sömnbristen. Ta gärna första lediga dagen till att varva ner. Därefter kan man prioritera utåtriktat socialt liv, träffa sina vänner och annat som kan vara stressreducerande. För att hinna med återhämtning är det en fördel med tre lediga dagar för att hinna prioritera sömn, vila och att varva ner.

- *Säg nej till måltidsuppehåll.*

Rast är en obetald tid då man har rätt att lämna arbetsplatsen och själv välja vad man gör. Så är det inte med måltidsuppehåll, som är betald arbetstid. De får ske bara om och när verksamheten tillåter det.

–Jag har en känsla av att vi i Sverige börjar tappa greppet om raster. Många vill ha kort tid på jobbet, och man får inte betalt för rasten. Men för återhämtningen är det mycket bättre med rast än med uppehåll.

- *Komprimera inte arbetstiderna.*

Undvik många arbetspass i rad. Lägg i stället in lediga dagar. Ska man ha arbetstider som möjliggör bra och tillräcklig återhämtning behöver man ha lediga dagar insprängda i arbetsperioden.

- *Riskvärdera arbetstiderna.*

Analysera arbetet – särskilt om det är vanligt med hög arbetsbelastning och stress – och vad det får för konsekvenser för schemat. Kombinationen av komprimerade skiftscheman och hög arbetsbelastning är slitsam, kan leda till ständig trötthet och ohälsa.

> *”Kvinnor inom vården väljer ofta kort dygnsvila.”*

Använd arbetsplatsträffar för att diskutera om arbetstiderna gör det möjligt att få tillräcklig återhämtning efter krävande arbetsdagar.

- *Utbilda för bättre val i den individuella schemaplaneringen.*

När de anställda själva ska välja sina arbetstider krävs utbildning om hur man kan förebygga hälsoriskerna. Utbilda läkare, sjuksköterskor, poliser och andra berörda yrken redan på högskolor och yrkesskolor om arbetstider och återhämtning.

- *Ge en bra introduktion om arbetstiderna på jobbet.*

Nya på arbetsplatserna bör få bra introduktion i hur man hanterar skiftarbetet, lära sig känna igen varningssignaler och veta vem man ska vända sig till om och när ohälsan kommer.

- *Arbetsgivaren ska erbjuda stöd och hjälp.*

Arbetsgivaren är skyldig att motverka att arbetstiden leder till ohälsa. Om man som skiftarbetare är orolig och tycker man länge haft problem med sömnen bör arbetsgivaren erbjuda stöd och hjälp innan bristen på återhämtning leder till långtidssjukskrivning.

- *Inför ett organisatoriskt lärande på arbetsplatserna.*

–I dag har man sällan ett organisatoriskt lärande. Man borde lära sig av hur andra arbetsplatser gör, inspireras av goda exempel och av vad forskningen visar. Här finns en stor förbättringspotential, säger Göran Kecklund.

Anna Holmgren

Foto: Jonatan Borba

Kombinationen av komprimerade skiftscheman och hög arbetsbelastning är slitsam.

Osa löser arbetstidsproblemen

Osa-föreskriften kan vara till stor hjälp när det gäller att åtgärda problem kopplade till arbetstidens förläggning. Det menar forskaren Maria Steinberg, som studerat de anmälningar till Arbetsmiljöverket som hänvisar till föreskriften.

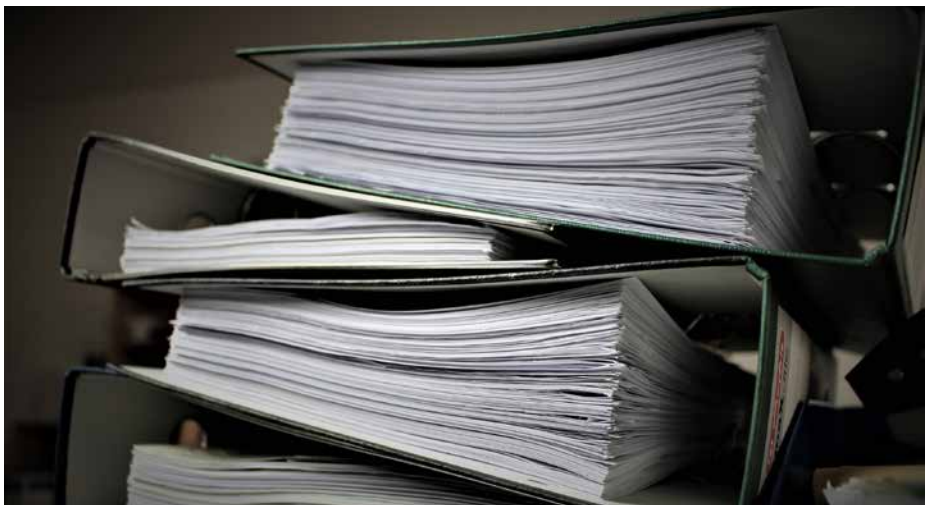

Foto: Pixabay

Ett av fynden i Maria Steinbergs forskning är att nattarbetare ibland får i uppdrag att lösa uppgifter som samlats på hög.

Föreskriften *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (Osa) började gälla i mars 2016. Den reglerar bland annat arbetstid. Enligt föreskriften ska arbetsgivaren göra det som krävs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa.

Maria Steinberg är lektor i arbetsrätt vid Örebro universitet. Hon har studerat så kallade 6:6a-anmälningar som hänvisat till den nya Osa-föreskriften och som lett till föreläggande från Arbetsmiljöverket. Resultaten har publicerats i två vetenskapliga artiklar.

Av de anmälningar som lett till förelägganden från Arbetsmiljöverket handlar en fjärdedel helt eller delvis om problem med arbetstiden och dess förläggning, enligt studierna.

Gränsen suddades ut

Vanligast var att arbetsbelastningen var så hög att de anställda inte kunde hinna med sina arbetsuppgifter under arbetsdagen. I första hand innebar det att de anställda fick hög stress och små möjligheter till återhämtning under arbetsdagen. Men ur ett arbetstidsperspektiv betydde det också att gränserna mellan arbete och fritid suddades ut.

–De kunde gå in till sin arbetsgivare och be om hjälp att prioritera, då de inte hann med det de skulle göra. Ibland hjälpte arbetsgivaren till, men ibland sa arbetsgivaren till arbetstagaren att ”Det där får du ta hand om själv.” Då ligger arbetsuppgifterna kvar, och frågan blir: ”När ska vi då göra det vi inte hann med?”

Foto: Michael Steinberg

Maria Steinberg

Enligt vissa av anmälningarna som lett till föreläggande från Arbetsmiljöverket tvingades arbetstagarna att jobba trots att de var lediga.

–Man sa till dem att ”Du får inte vara ledig, du måste komma in och jobba nu.”, berättar Maria Steinberg.

Arbetstiden styrs både av arbetstidslagen, kollektivavtal och av arbetsmiljölagen.

–I detta fallet tyckte skyddsombuden att arbetstagarna hade jobbat för mycket. Skyddsombud åberopar arbetsmiljölagen. Den kan ta över arbetstidslagen och kollektivavtal om de är ohälsosamma.

> *”Om du aldrig får koppla av hackas livet sönder.”*

Ett annat arbetstidsrelaterat problem som Maria Steinberg noterade i studien var att vissa pass innebar att arbetstagarna förväntades utföra de uppgifter som samlats på hög. Det gällde särskilt nattpassen, trots att arbetsbördan kunde vara lika hög då som under dagen.

–Det är ofta mindre personal på natten, särskilt inom omsorgen. Men det kan ändå vara mycket att göra åt omsorgstagarna. Vissa behöver gå på toaletten, andra är ledsna. Under den här tiden skulle arbetstagarna utföra en massa arbetsuppgifter som det inte fanns tid för, säger Maria Steinberg.

Vissa av anmälningarna visade att nattpassen innebar extra påfrestning på arbetstagarna på grund av att färre kollegor och chefer var på plats, som man kunde få stöttning av.

–De menade att det finns färre kollegor att prata med, att skyddsombudet kanske inte ens är på samma skift, och att cheferna är hemma och sover. Det innebär en frustration, säger Maria Steinberg.

Eftersom anmälningarna gått så långt som till föreläggande från Arbetsmiljöverket är de inte nödvändigtvis typiska för situationer då ett skyddsombud påpekar ett problem, säger Maria Steinberg.

Osa har gjort stor skillnad

Maria Steinberg menar att införandet av Osa gjort stor skillnad för möjligheten att påverka arbetsmiljön i positiv riktning. Både för skyddsombuden och för Arbetsmiljöverket.

–Min uppfattning är att i och med Osa har både Arbetsmiljöverket och skyddsombuden fått mycket större möjligheter att påverka arbetsmiljön. I Osa finns konkreta regler som de kan stödja sig på, säger hon.

Hur hjälper det?

–Nu är alla arbetsgivare tvungna att lära sig om de här frågorna, vilket har en jättestor betydelse.

Maria Steinberg menar att Osa-föreskriften kan vara en nyckel för att åtgärda ett stort problem med arbetstidens förläggning, nämligen den ständiga tillgängligheten.

–Om du aldrig får koppla av och återhämta dig så hackas livet sönder. Eftersom detta kan leda till ohälsa kan man använda Osa, säger hon.

Nils Otto

Foto: Unsplash

Jobba hemma, på stan, på semestern. Stressigt, eller ett sätt att jämna ut livet? Stressforskaren Constanze Leineweber forskar på hur jämlikheten påverkas av hur vi flexar på jobbet.

Så uppstår flexklyftor hemma och på jobbet

Ny teknik suddar ut gränsen mellan jobb och fritid. Men alla i arbetslivet kan inte flexa lika mycket och det egna inflytandet är ojämnt fördelat.

Och därhemma finns en klyfta mellan den partner som kan flexa och den som inte kan. Stressforskaren Constanze Leineweber har studerat detta.

Arbetslivets gränslöshet kan ta sig in i familjelivet och bli en konfliktorsak, särskilt om den ena partnern är mer flexibel än den andra. Det kan enligt forskaren leda till känslomässig utmattning.

– En kvinna vi intervjuade kunde vara flexibel och fick därmed också förväntningar på att göra mer nytta hemma, säger Constanze Leineweber.

– Att kunna vara flexibel väcker också föreställningar om att man kan få in allt i livet. För en del kan det sedan bli en chock att få barn och inte kunna resa och göra karriär på samma sätt som förut.

”Internet löser upp gränsen mellan arbete och fritid.”

Man kan ju göra valet att satsa på karriären ändå och låta barnen få långa dagar på förskolan. Men det ligger inte heller i tidsandan. I stället ser föräldrar ofta barnen som projekt.

Forskar på flexmöjligheten

– Man vill att de ska vara duktiga i allt, ha en massa hobbyer, vara lyckliga och lyckade. Det skapar mycket krav som faller tillbaka på en som förälder, säger Constanze Leineweber.

Hon ingår i forskargrupper vid Stressforskningsinstitutet som gjort en rad studier av hur arbetstider påverkar oss.

Hon ger en samlad bild av ett arbetsliv som i dag är uppdelat inte bara på lön, kön och inflytande, utan även på möjligheten att vara flexibel i tid och rum.

– Det är yrket som bestämmer det. Män är ofta mer flexibla eftersom de oftare finns i sådana yrken. För kvinnor är det vanligare med mer bundna arbetstider, som i vården, säger Constanze Leineweber.

Lärare, förskollärare och vårdpersonal är mer platsbundna än forskare, journalister och ekonomer.

– Det kommer alltid att finnas

yrken där man drar mindre nytta av flexibiliteten.

Internet och smarta telefoner löser upp gränsen mellan arbete och fritid. Det går att klara av ett mejl i liftkön och boka en spaweekend när man är på jobbet. Det kan tyckas stressigt att ”aldrig vara ledig”. Men så ser det inte riktigt ut i de enkäter som Constanze Leineweber jobbat med.

– Det vi har sett är att det är övervägande bra att ha flexibilitet. Det hjälper oss att få ihop livssfärerna, arbetet och privatlivet.

Å andra sidan kan kvinnor – oftast – välja att gå ner i arbetstid eller använda sin flexibilitet för hushållets krav.

Inflytandet är avgörande

Det avgörande är vilka möjligheter en enskild person har att påverka sina tider, oavsett om det handlar om den digitala gränslösheten eller traditionell schemaläggning.

– Forskningen visar att med ökad egen kontroll över arbetstiderna minskar konflikterna mellan arbete och privatliv. Det påverkar i sin tur hälsan och sänker risken för både stressrelaterade och fysiska sjukdomar.

Obalans mellan jobb och hemmaliv kan leda till sjukfrånvaro, konsumtion av sömnmedel, mentala problem och utmattningsdepressioner.

Digital kommunikation är fortfarande ganska ungt. Det finns inte så mycket forskning om vad mobiler och nätet gör med oss.

– Men platsflexibiliteten har ökat otroligt mycket de senaste åren. Det ställer höga krav på individen, att hantera gränserna. Vi är inne i en lärandeprocess.

– Då är det bra om arbetsgivaren har tydliga regler, som att inte skicka mejl på helgerna.

Men avgränsning är inte självklart det bästa. Att inte kolla jobbmejlen under semestern kan också innebära att man får stå ut med att mejlkorgen är full när man kommer tillbaka.

Foto: Roland Cox

– Att förbjuda jobbmejlande på fritiden kan i själva verket öka stressen, säger Constanze Leineweber, Stressforskningsinstitutet.

Constanze Leineweber hyllar inte förbud. Frankrike lagstiftade om ”rätten att koppla ned” på fritiden.

– Men det kan skapa jobbstress också, om man inte får svara när man vill. Man ska inte ta till regler och förbud som ökar stressen.

> *”Vi håller på att lära oss hantera den digitala gränslösheten.”*

Arbetsgivarens ansvar

Det viktiga, menar forskaren, är att arbetsgivaren är uppmärksam på problem och sätter de gränser som behövs. Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA, AFS 2015:4) säger uttryckligen att ”arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.”

Vi håller på att lära oss hantera den digitala gränslösheten.

– Det är nog bra om man funderar själv över vilka gränser man har. En del trivs bra med att blanda privatliv och arbete. Men om man märker att det blir besvärligt så bör man sätta gränser.

– Om man hamnar i konflikter, om man lider av att tillbringa mycket tid framför skärmar, eller om partnern klagar på att man bara sitter med mobilen i stället för att prata med barnen – det är varningssignaler.

– Det är nog bra att skapa sig mobilfria timmar, då man inte använder den som jobbredskap åtminstone.

Inte uppkopplad

I Constanze Leinewebers egen gränssättning ingår att inte använda Facebook, att inte ha internet i mobilen, att bara koppla upp sig via lokala nätverk där det finns.

På tåget sitter hon hellre och läser på papper – medan medresenärerna scrollar i sina Instagram-flöden.

– Man kan bli beroende av det där.

– Det är nog bra att ibland acceptera att inte göra något alls, säger stressforskaren.

Roland Cox

Så kan chefen stödja

Constanze Leineweber pekar på fyra grundpelare för hur en chef kan hjälpa en anställd med balansen:

- Ge emotionellt stöd och visa förståelse för att de anställda kan ha krav hemifrån.
- Ge praktiskt stöd, som flexibel arbetstid om det är möjligt.
- Var en förebild. Gå hem själv i hyfsad tid, var föräldraledig och vabba.
- Lyssna på de anställda och försök hitta kreativa lösningar på balansproblem.

Vilken digitaltyp är du?

Har du mobilen avstängd hemma – eller rensar du inkorgen framför teven?

Kristina Palm har identifierat sju digitala typer, eller ”persona”, som hanterar det digitala livet på olika sätt. – Inget av dem är fel, betonar hon.

– Men vi måste prata med varandra och med chefen om det här, säger forskaren som delar sin tid mellan Karolinska Tekniska Högskolan, KTH, och Karolinska Institutet, KI.

Hon själv håller isär halvtiderna med hjälp av två datorer och tre olika mejladresser. En enda mobil, men med olika konton.

– Jag tror att de flesta akademiker är integrerare, gränslösa, men jag är en separerare.

Utvecklar mikrostrategier

I projektet hon leder, *Vägar till ett hållbart digitalt arbetsliv*, har forskargruppen bland annat djupintervjuat anställda vid Astra Zeneca och Valmet.

De såg bland annat att privata aktiviteter på jobbet ofta är väldigt korta, medan jobb man tar med sig hem pågår mycket längre. Och de såg att anställda utvecklar ”mikrostrategier”:

– Som att inte lägga mobilen på lunchbordet eller att ha två mobiler, säger Kristina Palm.

Hemmakoll kan vara oproblematiskt så länge inte mejlet innehåller något som triggar stressen, menar Kristina Palm.

Fint att vara upptagen

Det kan ta emot att prata stressproblem med chefen om man är ängslig för sin karriär. Den som är ständigt tillgänglig kan ses som energisk. Vilket är sunt bara så länge det finns en balans mellan krav och kontroll.

– Men det anses fint att ha mycket att göra, säger Kristina Palm.

Värderingen av vad som är arbete påverkas. Att odla kontakter i Linked In kan vara jobbrelaterat men även ge privata karriärkontakter. Att fastna i ett Ted-föredrag om sina egna yrkesfrågor kan ses som privat nyfikenhet, inte fortbildning på övertid.

Foto: Roland Cox

– Jag tror att de flesta akademiker är integrerare, gränslösa, men jag är en separerare, säger Kristina Palm som delar livet mellan KI, KTH och det privata, med tre olika mejladresser.

Jobbet pressar på

Roten till stress tycks inte vara själva gränsupplösningen, menar hon, utan att det är för mycket att göra. Jobbet pressar på, och även privatlivets alla möjligheter. En tjänsteman skulle samma vecka sälja huset, köpa lägenhet, ordna mammans födelsedagsfirande och träna inför Vätternrundan.

Ovälkomna gränsöverskridanden skapar problem. Kristina Palm har hört andra forskare och experter föreslå ändrade regler och rekommendationer i denna nya tid.

– Vi kan även arbeta med tekniken, skapa bättre funktioner i mobilen och paddan som enkelt separerar jobb från privat – om det är det man önskar för att må bra, säger hon.

Sju sätt att hantera gränsen

Forskarna hittade sju sätt att hantera gränsdragningen mellan privat och jobb, sju persona:

1. Totalsepareraren har separata mobiler och mejlkonton, delar upp livet i jobb och privat.

2. Platssepareraren är på jobbet när hen är på jobbet. Hemma är ledigt.

3. Tidssepareraren är på jobbet under arbetstid, oberoende av plats. Kan jobba på café men inte efter fem.

4. Privatlivsintegreraren svarar på barnens sms på jobbet, bokar läkarbesök och kollar Hemnet. Inget jobb hemma.

5. Arbetslivsintegreraren sköter små eller stora jobbuppgifter även hemma eller i liftkön. Inget privat på jobbet.

6. Totalintegreraren har inga fasta gränser utan låter det flöda åt bägge håll.

7. Inkonsekventen skiftar och har ingen exakt strategi.

Utifrån forskningen ger Kristina Palm tre råd till anställda:

- Prata med chefen, diskutera det som kan vara problematiskt. Använd gärna persona-listan här intill.
- Prata med kollegerna och familjen, dem du kommunicerar mest med, om vilken persona ni är och hur era olika strategier kan mötas.
- Läs inte mejl före läggdags, om de riskerar att stressa dig. Och tänk på vad du själv skickar efter kontorstid.

Roland Cox

Nu är goda råd billiga

Stressforskningsinstitutet bjuder på temablad som kan laddas ner alldeles gratis. Flera handlar om hur vi använder tiden, om arbete och återhämtning:

- Skiftarbete, hälsa och säkerhet
- Trötthet och återhämtning
- En introduktion till sömn

Dessa och fler finns på www.stressforskning.su.se
Klicka på *Publikationer, och Temablad om stress & hälsa.*