

► Alltför många nya medarbetare sitter och gråter för att de är stressade, berättar skyddsombudet Annmari Jansson.





**Psykosocial arbetsmiljö.** Erfarna sjuksköterskor slutar. Oerfarna gråter av stress. Bara det senaste året har pressen på vårdpersonal ökat. Men arbetsgivarna vill inte ha för mycket reglering kring den psykosociala arbetsmiljön.

TEXT **MARIA EJD** ILLUSTRATION **LADISLAV KOSA**

# Hårt tryck

”**H**

är är ständiga överbeläggningar. Man blir inringd på lediga dagar och jobbar för mycket. Nu har jag arbetat fyra kvällar och ska jobba helgen också. Men vi är ett sammansvetsat gäng, om någon inte hinner med rycker alltid en kollega in och hjälper till. Den höga arbetsbelastningen känns mindre belastande i och med att vi ställer upp för varandra.”

Så berättar Annmari Jansson, skyddsombud på Nyköpings lasarett.

Hon beskriver också vad stressen beror på:

”Vi måste hela tiden omprioritera våra arbetsuppgifter för att det händer något som måste åtgärdas omedelbart. Värst är det när det uppstår flera sådana situationer samtidigt. Patienterna har inte bara blivit fler – de har blivit sjukare.

Det höga arbetstrycket leder till att det har blivit svårt att rekrytera sjuksköterskor. Många blir sjukskrivna på grund av utmattning, och erfarna kolleger slutar för att de inte orkar längre. Allt för många nya medarbetare sitter och gråter för att de är stressade. Självt orkar jag för att jag har ett fungerade privatliv. Dessutom har jag jobbat länge. Rutin kompenserar något för högt tempo.”

En rundringning bland flera skyddsombud ger ungefär samma bild. Så här säger en: ”De dåliga arbetsvillkoren skapar konflikter och leder till

att folk tappar orken att kämpa. Tidigare hade vi framtidsplaner – nu känner sig alla överkörda av arbetsgivaren. Det är sorgligt.”

**VÅRDFOKUS** skickade ut en enkät med sju frågor om psykosocial arbetsmiljö till Vårdförbundets huvudskyddsombud. Av de 142 som fick frågorna svarade 102, eller 73 procent. Bara tre uppger att det inte finns några psykosociala arbetsmiljöproblem på den eller de arbetsplatser de ansvarar för och många upplever att problemen har ökat det senaste året.

97 procent svarar att det finns psykosociala arbetsmiljöproblem och att det märks på ett eller flera sätt. Se tabellen på nästa sida.

När huvudskyddsombuden själva får föreslå lösningar önskar de flesta ökad bemanning, kortare arbetstid och bättre ledarskap. Många efterlyser ett större ansvar för arbetsmiljön hos arbetsgivaren. Liksom mer utbildning och mer tid att leda för cheferna. Närvarande chefer som ser helheten och inte bara produktion och budget är också ett önskemål.

**HUR VI** har det på våra arbetsplatser regleras i arbetsmiljölagen och av omkring 100 föreskrif-





ter. De flesta handlar om förhållanden inom industrin. Om användningen av pressar, gradsaxar, traktorer, truckar och bultpistoler. Till och med om ”manhål för vissa behållare”. Inte ens en handfull handlar om att förebygga risker i arbeten inom kvinnodominerade områden. Ofta relationsinriktade arbeten med minst ett dilemma: valet mellan patientens säkerhet och rimliga arbetsvillkor.

Nu är Arbetsmiljöverket mitt uppe i ett tredje försök att ta fram föreskrifter som reglerar den psykosociala arbetsmiljön. De tidigare har stupat på arbetsgivarnas ovilja.

**ARBETSGIVARE** vill leda och fördela arbetet själva. De vill inte ha föreskrifter som reglerar för noggrant, i alla fall inte den psykosociala arbetsmiljön.

Ändå visar forskning att otrygg personal är detsamma som otrygga

**”Fortsätt att tala om hur det är därute. Till slut kommer något att hända.”**



...6:6a-anmälningar fick Arbetsmiljöverket från skyddsombud i vården under 2013. En fördubbling mot 2011.

vårdtagare. En ny rapport från Statens beredning för medicinsk utvärdering, SBU, slår fast att neddragningar påverkar den psykosociala arbetsmiljön. Höga krav och liten möjlighet att påverka sin arbetssituation ökar risken för depression.

**DET ÄR** inte helt lätt att definiera vad som menas med ”psykosocial arbetsmiljö”. Arbetsmiljöinspektör Johnny Jonasson i Östersund gör ett försök: För att förebygga psykisk ohälsa på grund av arbetet krävs att arbetsgivaren gör en analys av besparingars effekt. Vad leder det till om färre ska göra fler personers arbete? Vad leder det till om tvåskift görs om till treskift? Vad innebär det att inte kunna påverka i vilken ordning och hur arbetsuppgifter ska utföras?

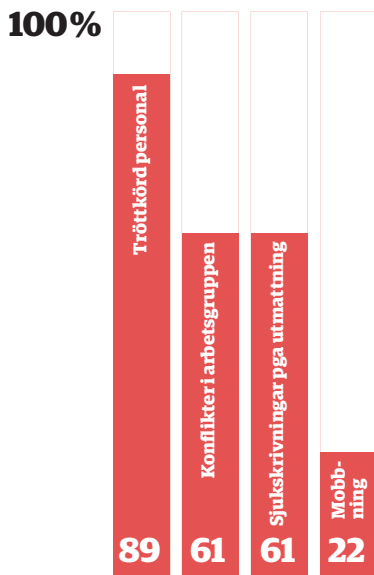
– Psykosociala arbetsmiljöproblem ställer speciella krav på arbetsgivaren, konstaterar han.

Johnny Jonasson har inspekterat vården för Arbetsmiljöverkets räkning i över 20 år. Han har själv en bakgrund inom hälso- och sjukvården och vet vilka krav som ställs på personalen. Han ser överbeläggningar, hög personalomsättning och erfarna sjuksköterskor som slutar för att de inte orkar längre. De nyutexaminerade och oerfarna lämnas med ansvar för en allt mer avancerad vård.

**HAN SER** också att problemen har ökat, liksom skyddsombudens anmälningar om orimliga arbetsvillkor. Johnny Jonassons inspektioner i sjukvården har blivit fler. Leder de till någonting?

– Det är lättare för oss att ställa krav på förändringar om chefer och skyddsombud är överens om problembilden.

### Rapporterade problem



### Rapporterade orsaker



► Deltagarna i Vårdfokus enkät rapporterar om tröttkörd personal (89 procent), konflikter i arbetsgruppen (61 procent), sjukskrivningar på grund av utmattnig (61 procent) och mobbing 22 procent. Orsaker de ser är hög arbetsbelastning (87 procent), ledningsproblem (77 procent) och brist på återhämtning (66 procent).

**Se alla svar:** <http://korta.nu/pf9mg>

Då ökar också chansen att kraven påverkar prioriteringar eller, i bästa fall, resurser.

**SOM EXEMPLET** Östersunds sjukhus. Där försökte huvudskyddsombuden länge förmå cheferna på Centrum för medicinska specialiteter att förstå hur dåligt personalen mår. Flera 6:6a-anmälningar om en riskabel arbetsmiljö gjordes till Arbetsmiljöverket. Men ingenting hände. Inte förrän inspektörerna kom med kritik och hot om vite på 1,4 miljoner kronor.

Efter det presenterade ledningen en åtgärdslista på 42 punkter och Johnny Jonasson var så nöjd att vitesföreläggandet drogs tillbaka. Men det finns fortfarande strider att utkämpa på Östersunds sjukhus – både för skyddsombud och för Arbetsmiljöverket.

Johnny Jonasson tycker det är bra att Arbetsmiljöverket tar fram en föreskrift som gör arbetsgivarnas ansvar för den psykosociala arbetsmiljön tydligt. Men han önskar sig mer genusmedvetenhet.

– Det är egentligen bara föreskrifterna om omvårdnadsarbete i enskilt hem och kränkande särbehandling som i dag riktar sig mot branscher där kvinnor är i majoritet. Båda kommer att försvinna för att ingå i den nya föreskriften, säger han.

Han oroar sig för att det könsblinda ska bestå.

**DEN ORON** delas av Maria Steinberg, jurist och forskare i arbetsmiljörätt vid Örebro universitet. Hon skrader inte orden om arbetsmiljölagen. "Lagen är sexistisk", slår hon fast. Arbetsmiljölagen, som kom 1977, är fortfarande anpassad efter den verklighet som gäller män inom industrin., trots att 80 procent av alla arbetstagare numera är anställda inom tjänstesektorn.

– Problemen inom den offentliga sektorn tror jag till viss del beror på att både tjänstemän och politiker har ansvaret. Många politiker förstår inte sitt arbetsmiljöansvar, säger hon.

En del skyller hon på staten. Riksdag



LADISLAV KOSA

### FÖRESKRIFTER GER STÖD FÖR SKYDDSOMBUD

Det kan bli tredje gången gillt när Arbetsmiljöverket på nytt försöker ta fram föreskrifter om den psykosociala arbetsmiljön, eller organisatorisk och social arbetsmiljö som de benämner det. Föreskriften ska kompletteras med en vägledning om hur psykisk stress i arbetslivet motverkas. Den är tänkt att börja gälla hösten 2015.

### HITTA RISKERNA:

Checklista från Arbets- och miljömedicin:  
<http://korta.nu/amm>

och regering vågar inte ställa krav på kommunerna. Skyddsombuden vill Maria Steinberg däremot peppa.

– Underskatta inte era möjligheter att påverka. Förändring tar tid – till slut kommer något att hända. Fortsätt att tala om hur det är där ute, uppmanar hon. ◀

### Lästips:

- ◉ *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom – en systematisk litteraturöversikt.* SBU-rapport 2014.
- ◉ Sandmark H (red). *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet.* Studentlitteratur 2011.



# Gemenskapen en friskfaktor

**Håller ihop.** Antalet rapporter om hot och våld är rekordmånga. Men på Karsuddens specialenhet är samhörigheten stark och personalen trivs bättre än de flesta.

TEXT **MARIA EJD** FOTO **LARS NYMAN**

Vi går längs en kal korridor, förbi stängda, ibland låsta, dörrar. På D-enhetens specialavdelning vårdas inte sällan patienter som andra har misslyckats med, eller har haft svårt att behandla. Patienter med multipla diagnoser, svåra att ha en färdig manual för.

Enhetschefen Peter Sköld berättar om rekord i antalet rapporter om hot och våld. Men också om sjuksköterskor och skötare som han vill ska sträcka på sig. Enligt en medarbetarundersökning ligger D-enhetens



► **När Paul Ingulfsson började på Karsudden insåg han vad omvårdnad handlar om.**

specialavdelning i topp när det gäller ett gott socialt klimat. 42 av 43 medarbetare skulle också rekommendera någon annan att söka jobb här.

**OCH VISST** sträcker de på sig. Sjuksköterskorna Paul Ingulfsson och Ulrika Baresic berättar om en kollegial anda där man ställer upp för varandra och kan prata om det mesta. Det är Mikael Kjellander, biträdande enhetschef, som påminner om ”störningsmomenten”. Att de utsatts för hot och våld och att det är något de måste hantera.

Riskmedvetenheten är hög och riktlinjer om vad som gäller självklara. Självklart är också att ta hjälp av varandra. Om något händer pratar man kolleger emellan – checkar av hur den som har utsatts mår. De har närvarande chefer som också stöttar och de kan få stöd från företagshälsovården. Fast den möjligheten utnyttjas sällan.

– Rädslan finns där ibland, det går inte att sticka under stol med. Men vi jobbar så tätt tillsammans att vi förstår och litar på varandra. Sjukskö-

## VID HOT ELLER VÅLD

○ Är medarbetaren skadad och behöver vård är första frågan. Den andra är att ta ställning till om hen tillfälligt ska tas ur tjänst eller byta avdelning. Enhetschefer eller biträdande enhetschefer informeras alltid. Cheferna ansvarar för att den som utsatts får det stöd som behövs. Vid samtalsstöd används sjukhusets

interna resursgrupp. Behövs långsiktig psykologisk behandling används företagshälsovården, eller en extern konsult. Avvikelse rapport görs, och ligger till grund för uppföljning av händelsen. Arbetskada anmäls till försäkringskassan samt Afa Försäkring. Den som utsatts tar ställning till om polisanmälan ska göras.



”De vet att alla finns där om någon blir utsatt för hot eller våld.”

► Hot, våld och krav på hög säkerhet. Men också god kamratanda. Ulrika Baresic längtar inte tillbaka till den somatiska vården.



► Det är en specialenhet och tvångsåtgärder behövs ibland. Desto viktigare med respekt och medmänsklighet.

terska, skötare eller enhetschef – vi har en pågående kommunikation. Då behövs inte så mycket krisgruppsmöten, säger Paul Ingulfsson.

**MIKAEL KJELLANDER** har varit skötare på Karsudden i tio år och har sett en kulturförändring. Förr fanns ett strafftänkande och mycket mer av ”vi och dom” mellan personal och patienter, mellan olika personalgrupper också. I dag är det människosynen som är viktigast när han och Peter Sköld nyanställer.

– Nu bygger vården på förståelse och respekt och inställningen att vi alla är människor, fast med olika problem. Empatisk och social förmåga är ett krav när vi anställer. Vi märker ganska snart om attityden hos den arbetssökande är fel, säger han.

Patienterna är dömda till vård. Fyra skötare och två sjuksköterskor har ansvar för åtta patienter. En av dem kräver ständigt vak. En annan är ”permanent avskild” – för sin egen och medpatienternas skull. På specialavdelningen vårdas de som är för självdestruktiva eller aggressiva för sjukhusets mer hemliga avdelningar. Här är avskalat och stimulifattigt.

Arbetet kräver rutiner, struktur och

tydlighet, gentemot varandra och gentemot patienterna. Om någon i personalen går ifrån en överenskommen gränssättning tas det genast upp med den det gäller. Inte med ett: "Hur kunde du göra så?", utan med ett: "Hur tänkte du då?" Det kan ju trots allt finnas en välgrundad orsak till att frågå en rutin.

Frågor om vilka brott patienterna har begått går de inte gärna in på. Brottet är inte i fokus. Ett brott eller en diagnos sammanfattar inte en människa. Personalens uppgift är att bygga relationer. Att hjälpa en människa få syn på sina resurser, och att stärka dem.

– Det var när jag gjorde min praktik här som jag förstod vad jag hade läst under utbildningen. Först då trillade polletten ner och jag förstod att vårdvetenskap handlar om möten, säger Paul Ingulfsson.

De gillar varandra i arbetsgruppen. Känner förtroende för varandra och för cheferna. Vet att alla finns där om någon blir utsatt för hot eller våld. De flesta av skötarna är män, men "att vara stor och stark är en mindre kvalitet", som någon uttrycker det.

Sjuksköterskan Ulrika Baresic är varken stor eller stark. Hon har en bakgrund inom den somatiska vår-

den, men när hon kom hit för sju år sedan kändes det rätt direkt.

– Jag vill absolut inte tillbaka till stressen inom somatiken. Jag uppskattar helhetssynen på patienten och trivs med att få jobba med både män och kvinnor.

**TIDEN INNEBÄR** möjligheter. Här behöver det inte gå undan, här finns inga överbeläggningar eller patienter i korridorer. Det öppna klimatet innebär att det går att ha en dålig dag. För visst gnisslar det ibland.

– Det är klart att vi kan reta oss på varandra. Vi är som alla andra – fast lite rakare, säger Paul Ingulfsson. ◀

# Mobbning kan förebyggas

**Folkhälsoproblem.** Mobbare, medlöpare, iakttagare: alla har sin roll, alla mår dåligt – och alla gör då ett sämre jobb än de borde.

Margaretha Strandmark önskar att varje arbetsplats ska ha, och systematiskt arbeta med, en handlingsplan mot mobbning. Tydlighet behövs och hon beklagar att dagens föreskrift om kränkande särbehandling inte ger mer stöd. Den är luddig och saknar sanktioner.



► Margaretha Strandmark

– Sedan föreskriften kom för 20 år sedan har inte mycket hänt. Andra länder arbetar betydligt mer aktivt med frågan än vad Sverige gör. Vi har halkat efter, säger hon.

**IFYRA** och ett halvt år har Margaretha Strandmark, sjuksköterska och professor emeritus i folkhälsovetenskap vid Karlstads universitet, drivit ett forskningsprojekt om mobbning. Syftet är att ta fram en handlingsplan som förebygger mobbning och kränkande särbehandling.

Värdfokus har tidigare berättat

om studien där 1 550 medarbetare inom vård och omsorg har svarat på enkätfrågor om kränkande särbehandling, och där tre arbetsplatser med mobbningsproblem identifierades med hjälp av enkätsvaren.

**PRELIMINÄRA** resultat från en utvärdering av forskningsprojektet visar att betydligt färre har utsatts, och att andelen som har bevittnat mobbning har minskat. Svaren på nya enkätfrågor och fokusgruppsintervjuer visar också att medvetenheten om mobbning har ökat.

Chefer ser varningssignalerna och

## GEMENSAMT PROJEKT

*Mobbning på arbetsplatsen – ett tabubelagt psykosocialt fenomen är ett gemensamt forskningsprojekt som drivs av ämnena Folkhälsovetenskap och Omvårdnad vid Karlstads universitet. Projektet finansieras av Afa försäkring.*

arbetar mer systematiskt med värdegrunder och begrepp som respekt, tolerans och empati. Medarbetare reflekterar mer över egna attityder och beteenden. Atmosfären har blivit mer öppen, men samtalen som förs är informella. Konflikter och mobbning tas inte upp på arbetsplats-träffar.

Utvärderingen visar också att det är konflikthantering som cheferna har svårast för.

– Konflikter som inte hanteras kan leda till mobbning, men det räcker inte med sunt förnuft och mod att ta upp frågorna. För att lyckas krävs kunskap om hur man systematiskt jobbar med konflikthantering, säger Margaretha Strandmark.

Någon färdig handlingsplan mot mobbning kan inte forskarna presentera ännu. Undersökningspersonerna tycker att den som har använts är för svår och för omfattande, därför ska den arbetas om. ◀

**MARIA EJD**



# Dom efter självmord ökar pressen på chefen

**Trendbrott.** Arbetsmiljölagen är otydlig. När två chefer för några månader sedan dömdes för att ha orsakat en medarbetare psykisk ohälsa var det första gången det hände.

På en punkt är arbetsmiljölagen tydlig när det gäller psykosocial arbetsmiljö: arbetsgivare är skyldiga att förebygga stressrelaterad ohälsa. Men när juristen Peter Andersson disputerade förra året hade inte någon chef fällt för den typen av brott. Märkligt, tyckte han då, med tanke på hur många anställda som drabbas.

Under arbetet med avhandlingen om arbetsgivarens ansvar letade Peter Andersson efter en definition av psykosocial arbetsmiljö i arbetsmiljölagen. Han hittade den så småningom – men bara i lagens förarbeten. Arbetsmiljölagen är en ramlag och det innebär att lagstiftarna vill ha en helhetssyn på arbetslivet i stället för att se på enskilda arbetsmiljörisker.

– Bristen på föreskrifter gör det svårt att förebygga det moderna arbetslivets hälsoproblem. När arbetsgivare har dömts för arbetsmiljöbrott har det varit på grund av olyckor, säger han.

Men nu kan rättsläget ha förändrats.

**FÖR NÅGRA** månader sedan dömdes två chefer på socialkontoret i Krokoms kommun för arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död. En anställd blev trakasserad av sin närmaste chef utan att överordnade ingrep. Den anställda, som var deprimerad, anklagades för att ha misskött sitt jobb och avskedades. Samma dag tog han sitt liv.

– Cheferna visste att han var självmordsbenägen. Trots det avskedades han utan grund. Det är ett grovt brott men påföljden blev bara villkorlig dom



JEFFREY/JOHNS

► **Juristen Peter Andersson har svårt att förstå arbetsgivarnas motstånd mot tydliga föreskrifter.**



**Avhandlingen:**

► Vidta alla åtgärder som behövs – en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivaren:  
<http://korta.nu/avh>

och böter. Vad det kommer att leda till är svårt att säga eftersom en tingsrättsdom inte är något prejudikat. Vi vet först när en dom från högre instans kommer, säger Peter Andersson.

Arbetsmiljölagen ska ges konkret innehåll genom föreskrifter. Den psykiska ohälsan är i dag ett av våra största arbetsmiljöproblem. Varför finns inte några föreskrifter om psykosocial arbetsmiljö?

**PETER ANDERSSON** tror att en förklaring är arbetsgivarnas motstånd. Arbetsmiljöverkets tidigare försök att ta fram föreskrifter har stoppats och det arbete som nu görs applåderas inte heller av arbetsgivarna.

– Arbetsmiljöverket strävar efter samsyn. En myndighet vill ha med alla i sitt arbete. Frågan är om det inte gått så långt att det är dags att införa föreskrifter även om arbetsgivarna är negativa.

Avsaknaden av föreskrifter gör det svårt för Arbetsmiljöverkets inspektörer att veta vilken typ av krav som kan ställas på arbetsgivarna. Peter Andersson säger att resultatet blir att arbetsgivare som överklagar förelägganden till domstol ofta får rätt.

– Forskning visar att det är lönsamt att satsa på arbetsmiljön, därför är det egentligen svårt att förstå arbetsgivarnas motstånd. Som jurist anser jag dessutom att avsaknaden av föreskrifter innebär att det fattas en grundläggande bit i det juridiska systemet. ◀

**MARIA EJD**

## SKYDDSO OMBUDENS VAPEN

En 6:6a-anmälan görs enligt Arbetsmiljölagens 6:e kapitel 6:e paragraf. Skyddsombud kan begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder mot brister i arbetsmiljön. Om inget händer ska anmälan skickas till Arbetsmiljöverket.