

Riskfaktorer för stress & psykisk ohälsa i dagens arbetsliv

Anders Söderberg, leg psykolog

Arbets- och miljömedicin Syd

anders.soderberg@skane.se

JobbaFrisk, om ett hälsosamt inträde i arbetslivet.

Stress och psykisk ohälsa



- Stress
 - Yttre belastning
 - Egna reaktioner
 - Ofarligt! - återhämtning
 - 17% av män & 37% av kvinnor känner sig stressade (16-29 år)
 - Yrkesarbetande mindre stressade än arbetslösa
- Psykisk ohälsa
 - > Psykiska besvär (symtom)
 - > Psykiatriska tillstånd (diagnos)
 - > Psykiska sjukdomar och syndrom
 - > Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar
- 1 av 5 säger att de någon gång fått diagnosen depression

Stress och psykisk ohälsa i arbetslivet

Var tredje yrkeslärare lämnar skolan



Att arbetet har blivit för stressigt är en orsak till att många yrkeslärare lämnar skolan, säger Peter Olsson, Sveriges Lärare. Det är vanligt på elprogrammet, men arbetsvillkoren är tuffa på många av programmen, som vård och omsorg och barn och fritid.

ARBETSBELASTNING Drygt var fjärde utbildad yrkeslärare jobbar inte längre som lärare. Andelen är högre än för någon annan lärargrupp. Men det är inte lönen som får dem att lämna skolan.
– Nej, det är brister i arbetsmiljön, säger yrkesläraren och huvudskyddsombudet Peter

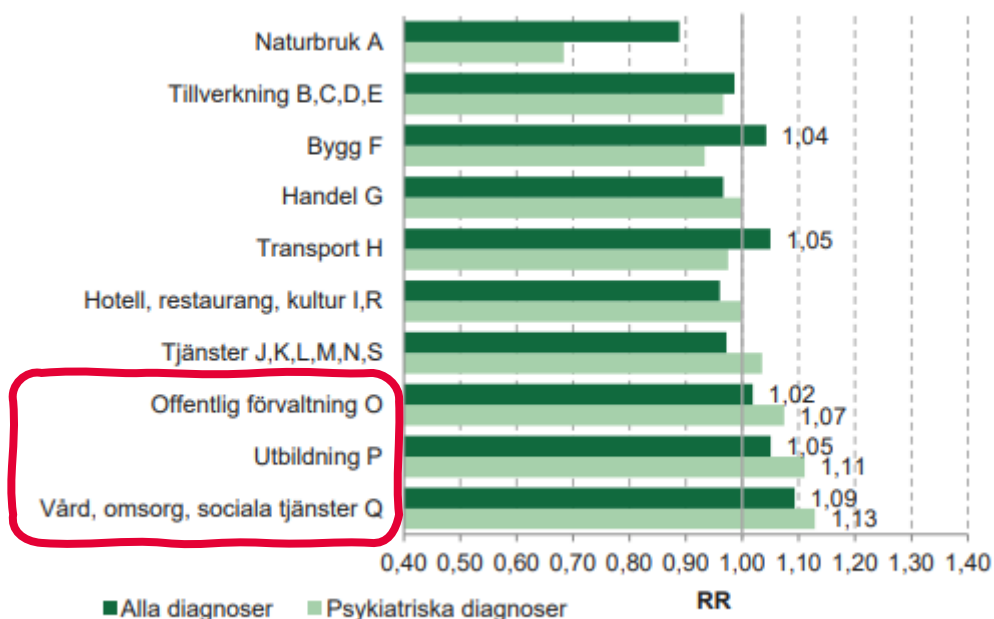
- 1 av 3 kvinnor och 1 av 4 män känner stress på jobbet
- Drygt hälften av alla anställda upplever att de har alldeles för mycket att göra
- 53 procent upplevt psykiska besvär på grund av arbetet under det senaste året.
 - Kvinnor 62 procent
 - Yngre personer 64 procent
- [Nyheter och pressuppdateringar | Avonova](#)

[Var tredje yrkeslärare lämnar skolan | Yrkesläraren \(vilarare.se\)](#)

Riskbranscher – sjukskrivning pga psykisk ohälsa

- Psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till sjukskrivning i Sverige

Figur 10 Relativ risk (RR) för sjukfall över 14 dagar per bransch.



Ovägt genomsnitt över alla branscher är referensvärde (1,00).

[Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser \(forsakringskassan.se\)](https://forsakringskassan.se/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser)

- **Bristande organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)** har stor betydelse för sjukfrånvaron i psykisk ohälsa
 - Strukturella arbetsmiljöproblem i kvinnodominerade branscher
 - [Försäkringskassans lägesrapport – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv \(forsakringskassan.se\)](https://forsakringskassan.se/lagesrapport-psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv)
- Riskyrken för sjukskrivning i stressrelaterad ohälsa (t ex utmattningssyndrom)
 - Präster/Diakoner
 - Socionomer
 - Psykologer

Organisatorisk & social arbetsmiljö (OSA)

• Organisatorisk arbetsmiljö

- Ledning och styrning
- Krav, resurser och ansvar
- Fördelning av arbetsuppgifter
- Delaktighet
- Handlingsutrymme
- Kommunikation
- Arbetstider
- ...

• Social arbetsmiljö

- Socialt samspel
- Samarbete
- Socialt stöd från kollegor och chef
- Patienter och kunder
- Hot och våld
- Konflikter
- Mobbing
- ...

Risikfaktorer – ett urval

- Krav (hög)
 - Kvantitativa
 - Kognitiva
 - Emotionella
- Kontroll (låg)
- Stöd (låg)
- Rollkonflikter
- Orättvisa
- Konflikter/Mobbing/Trakasserier
- Hot & våld
- Arbetstider
- Otrygga anställningar



- Hur ofta
- Hur stark
- Hur länge



- Psykisk ohälsa
 - Depressionssymtom
 - Stressymtom
 - Sömnproblem
 - Själv mord
 - ...
- Utgår framför allt från individens upplevelse
- Finns överallt i arbetslivet
- Yrke vs arbetsplats?

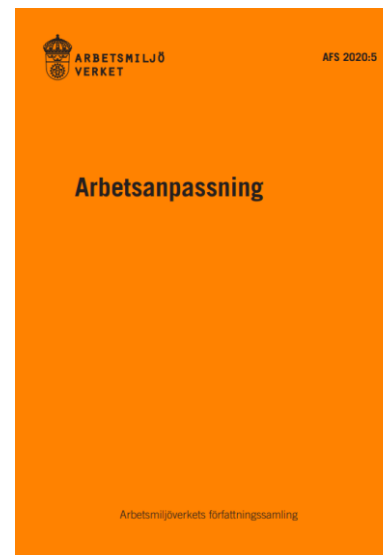
Lagstiftning – AFS 2015:4

- Arbetsbelastning
 - Balans mellan krav & resurser
 - Arbetstagare ska ha kännedom om:
 - **Arbetsuppgifter**
 - **Mål**
 - **Arbetssätt**
 - **Prioriteringar**
 - **Stöd**
 - Psykisk påfrestande arbete
- Arbetstidens förläggning
- Kränkande särbehandling



Arbetsanpassning – undvik ohälsa & sjukskrivning

- Arbetsanpassning (AFS 2020:5)
 - Individuell åtgärd i arbetsmiljön (skälig, genomförbar)
 - Arbetstagare med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete
 - Undvika ohälsa & sjukskrivning
 - Återgå i arbete efter sjukfrånvaro
- [AD-A arbetsplatsdialog \(arbetsplatsdialogen.se\)](https://arbetsplatsdialogen.se)
- [Prehabguiden - stöd för arbetsanpassning och rehabilitering \(suntarbetsliv.se\)](https://suntarbetsliv.se)



“suntarbetsliv

Jobba frisk?

- **Självomhändertagande**

- Levnadsvanor
- Återhämtning
- Gränssättning

- **Introduktion**

- Tydlig roll
- Lärande & återkoppling
- Reflektion & social gemenskap

- **Kunskap om riskfaktorer & arbetsmiljöarbete**

- Träna sig i att använda begrepp för att beskriva OSA
- Ta del av arbetsmiljöarbetet på praktikplatser
- [Arbetsmiljökunskap för unga \(norden.org\)](http://norden.org)

- **Studie- & yrkesvägledning?**

Beskrivningar av riskfaktorer - exempel

Kvantitativa krav (höga)

Måste arbeta i ett högt tempo

Måste göra en mycket stor arbetsinsats

Har inte tillräckligt med tid för att utföra sina uppgifter

Måste hoppa över raster och pauser för att hinna med

Kognitiva krav (höga)

Måste koncentrera sig länge och intensivt på sina uppgifter

Blir avbruten i sina arbetsuppgifter innan de är färdiga och måste ta itu med dem senare

Måste fatta viktiga beslut utifrån otydlig, osäker eller komplicerad information

Måste hantera flera arbetsuppgifter parallellt

Beskrivningar av riskfaktorer - exempel

Emotionella krav (höga)

Hamnar i känslomässigt påfrestande situationer

Måste förhålla sig till andras personliga problem i sitt arbete

Blir känslomässigt starkt berörd i sitt arbete

Måste behärska sina känslomässiga reaktioner och uppträda professionellt

Måste uppvisa falska känslor, känslor som de inte har, för att jobbet kräver det

Kontroll (låg)

Får sällan fatta egna beslut i arbetet

Har små möjligheter till självständighet och frihet i hur man gör sitt jobb

Har liten möjlighet att påverka det som händer på arbetsplatsen

Har små möjligheter till att planera sitt arbete

Har små möjligheter att använda sin kunskap och erfarenhet i arbetet

Beskrivningar av riskfaktorer - exempel

Rollkonflikter

Gör uppgifter som accepteras av vissa men inte av andra på arbetsplatsen

Råkar ut för motstridiga krav i arbetet

För att göra vissa uppgifter bra måste man göra andra dåligt

Osäkerhet kring vad målen med arbetet är

Osäkerhet på vad man ansvarar för

Osäker på vad som förväntas av en

Orättvisa

Ges inte möjlighet att uttrycka åsikter och behov innan viktiga beslut fattas

Tas ingen hänsyn till de berördas åsikter och behov när beslut fattas

Uppfattar att den lön man får inte motsvarar den ansträngning man lägger ned i sitt arbete

Uppfattar att statusen man har inte motsvarar den ansträngning de lägger ned i sitt arbete

Råkar ut för respektlöst, ovänligt eller ovärdigt bemötande från överordnade