

Utprovning av gränsvärden för *Snabbtest - Behov av återhämtning efter arbetet version 1* utveckling av ett webbinstrument

Kerstin Wentz, Judith Sluiter, Mats Hagberg, Anders Pousette

Kerstin Wentz Fil dr, Leg Psykolog
Arbets- och Miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Judith Sluiter Coronel Institute of Occupational Health,
Academic Medical Center/University of Amsterdam

Professor öl Mats Hagberg, Professor
Arbets- och Miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Anders Pousette Fil dr, Leg Psykolog, Lektor
Arbets- och Miljömedicin, Göteborgs universitet

Arbets- och Miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Göteborg 2018-02-19

ISBN: 978-91-7876-157-9

Innehållsförteckning

Läsanvisning till rapporten	3
Inledning	4
Bakgrund	5
Utprovning av <i>Behov av återhämtning</i> <i>efter arbetet</i> för att skapa ett webbinstrument	7
Analys beräkningar och resultat	10
Diskussion	16
Referenser	17
Appendix 1-7	19

Läsanvisning till rapporten

Utprovning av gränsvärden för *Snabbtest -Behov av återhämtning efter arbetet version 1* utveckling av ett webbinstrument

Via ett interaktivt webbinstrument skattar en användare i ett första steg *Behov av återhämtning efter arbetet* och sedan de egna arbetsförhållandena. Därefter räknar instrumentet ut ett resultat där användaren får svar på om *Behov av återhämtning efter arbetet* dvs om tröttheten efter arbetet befinner sig på en hälsosam nivå eller inte. Instrumentet ger också en indikation på om arbetsmiljön i termer av om upplevelsen av *Kvalitet i arbetet*, *Återhämtningsmöjligheter*, *Arbetstempo* och *Kvantitativa krav* ligger på en hälsosam nivå eller inte. Bakgrunden till och de olika stegen i utvecklingen av webb instrumentet beskrivs på sidorna 3-18.

Appendix 1-7

Webbinstrumentet innehåller också ren information eller ett undervisningsmaterial om trötthet efter arbetet och om arbetsmiljöns betydelse för hälsan. Informationen är i webbinstrumentet samlad i en *Meny* där en användare kan läsa vidare i *Bakgrund* dvs orientera sig om det forskningsprojekt som finns bakom skapandet av instrumentet. I menyn kan användaren också läsa om *Behov av återhämtning efter arbetet* och om arbetsmiljö i form av *Kvalitet i arbetet*, *Återhämtningsmöjligheter*, *Arbetstempo* och *Kvantitativa krav*. Vid sidan om de arbetsmiljöfaktorer som instrumentet använder för att räkna ut ett resultat så finns i menyn även information om arbetsmiljön i form av *Känslomässiga krav* i arbetet och *Socialt stöd från kollegor* (se sid 11). I rapporten om utprovning av gränsvärden för *Snabbtest -Behov av återhämtning efter arbetet version 1* är informationsmaterialet från Menyn samlat i avsnittet **Appendix 1-7**. Appendix 1-7 är utformat så att läsaren där kan ta del av alla frågor som används i instrumentet. Frågorna presenteras skala för skala i rutor tillsammans med poängberäkningen. Appendix 6-7 innehåller arbetsmiljöskalorna *Känslomässiga krav* i arbetet och *Socialt stöd från kollegor*. Istället för att här kunna studera en mätskala finner läsaren här ett sk Undersökningsverktyg. Undersökningsverktyget består av frågor som är till för att användaren på egen hand eller tillsammans med sina arbetskamrater skall kunna reflektera över sin arbetsmiljö. I Appendix 5 finns vid sidan av frågor ur instrumentet också ett undersökningsverktyg.

Utprovning av gränsvärden för *Snabbtest -Behov av återhämtning efter arbetet version 1* utveckling av ett webbinstrument

Snabbtest: Behov av återhämtning efter arbetet grundar sig i en forskningsstudie som sträcker sig över två år och som heter *Hur underlätta återhämtning från arbetskraven i olika åldersgrupper för att uppnå en hållbar hälsa och ett inkluderande arbetsliv*. Forskningsgruppen består av Fil dr leg Psykolog Kerstin Wentz, Professor öl Mats Hagberg båda Arbets- och Miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset Göteborg och Judith Sluiter Coronel Institute of Occupational Health, Academic Medical Center/University of Amsterdam.

Inledning

Första fasen i en enkätstudie med upprepade mätningar

Bakgrunden till utvecklingen av *Snabbtest: Behov av återhämtning efter arbetet* är en forskningsstudie som sträcker sig över två år och som heter *Hur underlätta återhämtning från arbetskraven i olika åldersgrupper för att uppnå en hållbar hälsa och ett inkluderande arbetsliv*. Genom upprepade enkäter mäts övergående belastningsreaktioner (trötthet efter arbetet och koncentrationsproblem) tillsammans med flera olika mått på ohälsa. Utveckling av trötthet efter arbetet eller *Behov av återhämtning efter arbetet* (BÅ) (Van Veldhoven et al. 2003) och måtten på ohälsa undersöks tillsamman med arbetsförhållandena i termer av arbetskrav och resurser för att utföra arbetet.

Beräkningarna som redovisas i rapporten bygger på den första mätningen i enkätstudien. BÅ är navet i *Snabbtest: Behov av återhämtning efter arbetet*. Användaren kan genom att göra snabbtestet undersöka tidiga signaler på utveckling av ohälsa.

Vem kan använda Snabbtest Behov av återhämtning efter arbetet version 1?

Slutversionen av *Snabbtest: Behov av återhämtning efter arbetet* kommer att publiceras på en extern webbsida som tillhör Västra Götalandsregionen. Instrumentet kommer att vara skapat för att användas av enskilda medborgare och sjukvården i hela landet. Det färdiga instrumentet riktar sig till allmänheten, Företagshälsovården och Primärvården. Instrumentet

kommer givetvis fritt att kunna användas av Rehabkliniker, vid arbetsförmågebedömningar osv.

Snabbtest - Behov av återhämtning efter arbetet version 1 är precis som den slutliga versionen av snabbtestet gjord för att användas av enskilda medborgare, Företagshälsovården och Primärvården osv. Genom kontakt med projektledaren Fil dr leg Psykolog Kerstin Wentz via e mejl: kerstin.wentz@amm.gu.se kan en länk till instrumentet förmedlas till intresserade användare.

Behov av återhämtning efter arbetet; en tidig signal på ohälsa

De delresultat från enkätstudien som behandlas i denna rapport beskriver vilka arbetsmiljöförhållanden som vid det första mättillfället (basmätning 2016) visade sig ha samband med hälsomåttet BÅ. Dessutom jämförs BÅ sin tur med andra hälsomått. När man läser rapporten är det viktigt att ha i åtanke att BÅ både beskriver hälsa och välbefinnande just vid mättillfället och är ett mätinstrument som kan upptäcka tidiga och förhållandevis diskreta signaler på utveckling av framtida ohälsa. Ett exempel ur forskningen är att högre poäng på BÅ-skalan har visat sig innebära en mer än en fördubblad risk för längre sjukskrivning 2 år senare (de Croon et al. 2003). Höga poäng på BÅ visar också på en förhöjd relativ risk för insjuknande i hjärt- kärlsjukdom över 32 månader Van Amelsvoort, et al., 2003). Förhöjda poäng på BÅ handlar inte bara om ohälsa i framtiden, utan även om hur symtom på ohälsa visar sig parallellt med tröttheten efter en arbetsdag (Sluiter et al., 2003; Wentz et al., manuskript förbereds).

Bakgrund

Att definiera och mäta behov av återhämtning

Resultaten från stressforskningen tyder på att bristande vila och återhämtning efter en prestation eller en arbetsinsats är nyckelfaktorer för att förklara stressrelaterad ohälsa (Lundberg, 2005). Viktigt för återhämtningen i förhållande till arbetsprestationen eller en annan prestation är också att individen kan mobilisera en lagom mängd energi vid belastningen. Samtidigt behöver individen också snabbt kunna varva ner efter ansträngningen. Om detta fungerar på ett bra sätt så används individens psykiska och kroppsliga resurser ekonomiskt enligt bla Sonnentag & Fritz (2006).

Om en individ efter ett arbetspass inte kommer ned till sin basnivå av aktivering före nästkommande prestation kan påfrestningarna i samband med tex arbete komma att bilda ett

underskott av återhämtning. Detta påverkar då individens hälsa i form av att det biologiska systemet slits. Ett ökat behov av återhämtning beskriver Van Veldhoven (2008) som ett första steg i en process där ansträngningen ”byggs på” eftersom den dygnsvisa återhämtningen är otillräcklig. Ett ytterligare steg i denna process kan vara att individen drabbas av ett utmattningstillstånd. Van Veldhoven (2008) ser då utmattningstillståndet som ett senare stadium av uppsamlad påfrestning och otillräcklig återhämtning. På detta senare stadium (utmattning) har återhämtningen inte heller längre samma effekt på anspändheten eller tröttheten som tidigare. Även om en individ får de tidsmässiga möjligheterna till nedvarvning och återhämtning, via sjukskrivning på hel- eller deltid, så fungerar inte mekanismerna för återhämtning längre på samma sätt; den annars normala upplevelsen av trötthet efter arbetet och ett behov av återhämtning överskuggas istället av individens oförmåga till återhämtning.

Bristande återhämtning kan motverkas genom förändringar i arbetssituationen. Forskare har kunnat visa hur åtgärder för att schemalägga återhämtning i förhållande till arbetsdagen gav tydliga hälsoeffekter hos förare av långfärdsbussar. I studien dokumenterades sänkta nivåer av arbetsrelaterad trötthet, allmän trötthet, känslomässig utmattning och kroppsliga besvär (Schuring et al, 2004).

Arbetsförhållanden och ett ökat behov av återhämtning

Höga krav i arbetet och ett alltför litet inflytande över den egna arbetssituationen (Jensen et al. 2003; Sluiter, 2003) liksom högre ålder, monotona arbetsuppgifter och heltidsarbete (Kiss et al., 2008) innebär en ökad arbetsrelaterad trötthet. Omvänt så minskar återhämtningsbehovet om individen har ett bra inflytande över pauser och över arbetstiderna vilket kan kallas *intern återhämtning* eller återhämtningsmöjligheter (ÅM) (van Veldhoven et al., 2009).

Tidiga signaler kan registreras

Det är forskningsmässigt dokumenterat att en pressad arbetssituation ökar risken för både kroppslig sjukdom (Karasek et al., 1990) och för psykiska besvär (Zoer et al. 2011). Samtidigt kan denna typ av ohälsoprocess redan på ett tidigt stadium visa sig som ett ökat återhämtningsbehov. Detta öppnar för möjligheten att upptäcka en ohälsoprocess innan individen hinner bli sjuk. På god grund argumenterar således forskare inom arbetsmiljöområdet för en ökad information och utbildning kring betydelsen av tidiga signaler på ohälsa. En sådan tidig signal är att individen utvecklat ett ökat återhämtningsbehov (Sluiter

et al., 2003).

Beräkning av gränsvärden för Behov av återhämtning efter arbetet' sker i två steg

Ett av de främsta målen för enkätstudien har varit att göra en beräkning av ett gränsvärde avseende *Behov av återhämtning efter arbetet'*. Ett sådant gränsvärde ska ange den nivå som *Behov av återhämtning efter arbetet'* behöver understiga för att inte funktionspåverkan ska utvecklas över tid. Funktionspåverkan avser här såväl successivt ökande nivåer av själva trötthetsupplevelsen efter arbetet som funktionspåverkan i form av de övriga hälsomått hämtade ur den svenska versionen av COPSQ (Berthelsen et al, 2014) tex depression, utbrändhet och somatisk stress,. Ett sådant gränsvärde kommer att utgöra stommen i webbinstrumentet. I denna rapport beräknas ett preliminärt gränsvärde genom analys av data insamlade vid ett tillfälle (tvärsnittsdata). Den aktuella rapporten avser alltså ett gränsvärde beräknat på relationen mellan BÅ och hälsomått vid en specifik tidpunkt. Vid sidan av kopplingen mellan BÅ och andra hälsoskalor redovisas också de psykosociala arbetsmiljöförhållanden som har betydelse för (kan predicera) BÅ.

Det slutliga gränsvärdet kommer att baseras på longitudinella data där det undersöks hur BÅ relaterar till hälsomått ur COPSQ över 24 månader. Den slutgiltiga beräkningen av gränsvärden för BÅ kommer att genomföras under mars-april månad 2018.

Utprovning av *Behov av återhämtning efter arbetet'* för att skapa ett webbinstrument

Metod

Design

Den aktuella beräkningen av gränsvärde för BÅ och beräkning av vilka arbetsförhållanden som har betydelse för nivån på BÅ grundar sig på tvärsnittsdata. Dessa data kommer från den första mätningen i den longitudinella studien "Hur underlätta återhämtning från arbetskraven i olika åldersgrupper för att uppnå en hållbar hälsa och ett inkluderande arbetsliv" finansierad av AFA-försäkring och som handlar om hur man kan underlätta regelbunden återhämtning efter arbetskraven i tre olika åldersgrupper och i fyra olika yrken. De tre åldersgrupperna är 18-35år, 36-45 år och 46-70 år. Yrkesgrupperna är ingenjörer och arkitekter med 5 års högskoleutbildning, byggnadsarbetare med yrkestitel snickare, sjuksköterskor som arbetar inom akutsjukvård på sjukhus och hemtjänstpersonal. Valet av yrken grundar sig på överväganden kring olika typer av yrkesexponering i termer av psykisk belastning, fysisk

belastning och kombinationen av fysisk och psykisk belastning. Även yrkesgrupper med låg respektive hög frekvens av rapporterade arbetsskador representerades via valet av yrkesgrupper.

Ett slumpmässigt urval via yrkesregistret genomfördes av Statistiska Centralbyrån (SCB) i geografiska områden huvudsakligen i närområden i förhållande till Göteborg. De geografiska övervägandena styrdes av att presumtiva respondenter inte tidigare skulle fått förfrågan om att delta i liknande forskningsstudier.

Etisk prövning

Utvecklingen av webbinstrumentet Snabbtest: Behov av återhämtning efter arbetet är en del av forskningsstudien *Hur underlätta återhämtning från arbetskraven i olika åldersgrupper för att uppnå en hållbar hälsa och ett inkluderande arbetsliv*. Studien är godkänd av Regionala Etikprövningsnämnden i Göteborg med ärendenummer Dref 050-15.

Procedur

I ett första steg inviterade SCB 1250 deltagare från varje yrkesgrupp vald ur yrkesregistret, det sk SSYK registret. En tilltänkt deltagare fick ett numrerat informationsbrev tillsammans med en enkät. Deltagaren valde själv att ange vilken yrkesgrupp som man tillhörde och alternativet ”annat yrke” var också tillgängligt. Brevet innehöll ett numrerat medgivande om att man ville delta i studien vilket tillsammans med namn, adress, personnummer och den ifyllda enkäten skickades in till forskningsgruppen. Baserat på deltagarnumret kunde SCB skicka ut en påminnelse till de som ännu inte svarat på inbjudan. Efter en påminnelse hade 1292 deltagare gått med studien (vilket motsvarar 25.8% svarsfrekvens). Yrkesvis var svarsfrekvensen 18 %, 12.5 %, 43.4 % and 8.6 % avseende, i motsvarande ordning, ingenjörer, snickare, sjuksköterskor och hemtjänstpersonal. Detta var den första av fem planerade mätningar.

Instrument och variabler

Enkäten inkluderade 115 frågor fördelat på bakgrundsfrågor, frågor om arbetsvillkor och arbetsorganisation, återhämtningsbehov samt hälsomått.

Bakgrunds data

Till insamlade bakgrundsdata hör yrkesgrupp, ålder, kön civilstånd, antal hemmavarande barn och anställningsform.

Arbetsvillkor och arbetsorganisation

Krav i arbetet mättes via skalor för Kvantitativa krav (4 frågor) tex ”-Har du tillräckligt med tid att utföra dina arbetsuppgifter?”, Arbetstempo (3 frågor) ”Måste du hålla ett högt arbetstempo?”, Känslomässiga krav (3 frågor) tex ”Är ditt arbete känslomässigt krävande?” och Kognitiv krav (4 frågor) ”Kräver ditt arbete att du fattar svåra beslut?” Resurser i arbetet mättes via skalor för Inflytande tex ”Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?” (3 frågor), Socialt stöd från kollegor (3 frågor) tex ”Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?” Socialt stöd från överordnade (3 frågor) tex ”Hur ofta talar din närmaste chef med dig om hur du utför ditt arbete?”. Samtliga dessa skalor hämtades från den svenska versionen av Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Berthelsen et al., 2015). Samtliga COPSOQ-skalor har 5 skalsteg och skalorna sträcker sig poängmässigt från 0 till 100 poäng.

Resursskalan Återhämtningsmöjligheter (ÅM) översattes från den holländska originalskalan (Van Veldhoven et al., 2009) och avser graden av personlig frihet när det gäller arbetsdagen i termer av pauser men också arbetstidernas förläggning. Skalan har 9 frågor tex ”Kan du själv bestämma när du skall ta rast?”. Avseende anpassning av skalan till svenska förhållanden och psykometriska egenskaper se Wentz & Gyllensten (2015). (Se även Appendix 4)

I enkäten ingick även fristående frågor publicerade av Aronsson et al. (2010). En fråga avsåg inflytande över resurser för att göra arbetet. Fyra frågor handlade om möjligheterna att göra arbetet med en kvalitet man är nöjd med och kan exemplifieras med frågan ”Har du så mycket att göra så att du inte hinner göra ett så bra jobb som du skulle vilja?”. Vidare ställdes en fråga om tid för reflektion: ”Innebär ditt arbete att det finns tid till reflektion och samtal om arbetssätt och upplevelser i arbetet?”. Samtliga frågor publicerade av Aronsson et al (2010) hade fem svarsalternativ som sträckte sig från Aldrig/väldigt sällan till Väldigt ofta/Alltid, som kodades 0-4. (Se även appendix 3)

Hälsomått

Behov av återhämtning efter arbetet

Frågor för att mäta *Behov av återhämtning efter arbetet* (BÅ) översattes från den holländska originalskalan (Van Veldhoven et al., 1994). Den svenska versionen är en skala med fyra svarsalternativ som sträcker sig från aldrig (0) till alltid (3). Skalan speglar en kumulativ belastningseffekt vid arbetsdagens slut tex "*Vid arbetsdagens slut är jag riktigt slutkörd*". Skalan består av 11 frågor med en poängsumma som sträcker sig från 0-33 poäng (Appendix 2). Avseende översättningsarbete och psykometriska egenskaper se Wentz & Gyllensten (2015). (Se även Appendix 2)

Hälsa och välbefinnande ur Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Den svenska versionen av Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Berthelsen et al., 2015) innehåller skalor som speglar funktionspåverkan i sju hälsodimensioner. Skalorna är *Stress* (kognitiva och emotionella uttryck) (4 frågor) tex *Hur ofta har du varit lättretlig?*, *Somatisk stress* (kroppsliga uttryck för stress) (4 frågor) tex *Hur ofta har du haft ont i magen?*, *Sömnsvårigheter* (4 frågor) tex "*Hur ofta har du haft svårt att somna*", *Utbrändhet* (4 frågor) tex "*Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?*", *Depression* (4 frågor) tex "*Hur ofta har du känt dig ledsen/nedstämd?*" och *Kognitiv stress* (4 frågor) tex "*Hur ofta har du haft svårt att fatta beslut?*". Vid sidan av dessa skalor ingår i COPSOQ även en fristående fråga för: självskattad hälsa som lyder: "*I allmänhet skulle du säga att din hälsa är?*" (*Dålig-Utmärkt*). Samtliga skalor ur COPSOQ- och även den enskilda frågan om självskattad hälsa har 5 skalsteg och sträcker sig poängmässigt från 0-100 poäng.

Analys, beräkningar och resultat

Skala för Kvalitet i arbetet

Baserat på fyra frågor från Aronsson, et al. (2010) som handlade om möjligheterna att göra arbetet med en kvalitet man är nöjd med ← skapades skalan *Kvalitet i arbetet*. Skalan *Kvalitet i arbetet* homogenitetstestades, beräknat på 1279 respondenter och visade då en god reliabilitet i termer av Chronbachs Alfa = 0,795.

Betydelsen av arbetsförhållanden för Behov av återhämtning efter arbetet

Betydelsen av arbetsvillkor för BÅ undersöktes med hjälp av den statistiska metoden linjär regression enligt step-wise metoden. Denna statistiska metod väljer i ett stegvis förfarande ut de prediktorvariabler som bäst förklarar variationen i beroendevariabeln.

Resultatet visas i tabell 1. Den slutliga modellen förklarade 39 % av variansen i *Behov av återhämtning efter arbetet* (Tabell 1). De signifikanta prediktorvariablerna var *Kvalitet i arbetet*, *Återhämtningsmöjligheter*, *Arbetstempo*, *Kvantitativa krav*, *Känslomässiga krav* och *Socialt stöd från kollegor*.

Variablerna *Inflytande över resurser*, *Tid för reflektion*, *Kognitiva krav*, *Socialt stöd från överordnade* och *Inflytande* var inte statistiskt signifikanta prediktorer i modellen.

Tabell 1. Resultat från en stegvis linjär regressionsanalys med *Behov av återhämtning efter arbetet* som beroendevariabel och *Kvalitet i arbetet*, *Återhämtningsmöjligheter*, *Arbetstempo*, *Kvantitativa krav*, *Emotionella krav*, *Socialt stöd från kollegor*, *Tid för reflektion*, *Kognitiva krav*, *Socialt stöd från överordnade* och *Inflytande* som prediktorvariabler. Data från 1212 individer som representerar arbetsförhållanden i fyra olika yrken (ingenjörer och arkitekter med femåriga högskoleutbildningar, snickare, sjuksköterskor inom akutvård och hemtjänstpersonal).

Prediktorvariabler	Beta	p
Kvalitet i arbetet	-.301	.000
Återhämtningsmöjligheter	-.221	.000
Arbetstempo	.121	.000
Kvantitativa krav	.119	.000
Känslomässiga krav	.101	.000
Socialt stöd från kollegor	-.076	.001

Beräkning av preliminärt gränsvärde för Behov av återhämtning efter arbetet

Baserat på den första mätningen med enkäten beräknades ett preliminärt gränsvärde för skalan BÅ. Gränsvärdet bestämdes som den nivå på BÅ som predicerade en bestämd nivå av funktionspåverkan i hälsomåttan *Stress*, *Somatisk stress*, *Sömnsvårigheter*, *Utbrändhet*, *Depression* och *Kognitiv stress* ur COPSOQ (Berthelsen et al., 2015). Nivån på funktionspåverkan definierades som ett resultat på minst 25 poäng i respektive hälsoskala. Tjugofem poäng motsvarar svarsalternativet *En liten del av tiden* och svarar på frågor som ”Hur

ofta har du varit lättretlig?” (Stress), ”Hur ofta har du haft hjärklappning?” (Somatisk stress), ”Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?” (Utbrändhet), ”Hur ofta har du haft svårt att somna?” (Sömnsvårigheter), och ”Hur ofta har du saknat självförtroende?” (Depression) och ”Hur ofta har du haft svårt att fatta beslut?” (Kognitiv stress). Beräkningarna baserades på 1258-1263 deltagare. Regressionsmodeller sattes upp med BÅ som prediktorvariabel och respektive hälsomått som beroendevariabel. Samtliga regressionsmodeller visade på signifikanta samband ($p < 0,001$). Regressionskoefficient (B) och intercept estimerades för varje modell. Dessa infogades sedan i ett uttryck, härlett från räta linjens ekvation (Fhanér, 1980):

$$BÅ(\text{gräns}) = \frac{(25 - \text{intercept})}{B}$$

där BÅ (gräns) utgör gränsvärdet för *Behov av återhämtning efter arbetet* som är förknippad med funktionspåverkan. Poängtal i BÅ som svarade mot 25 poäng avseende *Stress* var 7.6 poäng. Avseende *Somatisk stress* svarade 25 poäng mot 11.8 poäng i BÅ. Motsvarande tal avseende *Sömnsvårigheter* var 10.3 poäng i BÅ och avseende *Utbrändhet* 7.6 poäng i BÅ, avseende *Depression* 9.2 poäng i BÅ och avseende *Kognitiv stress* 9.0 poäng i BÅ. I medeltal predicerades 25 poäng på hälsoskalorna av poängtalet 9.3 på skalan. Gränsvärdet för BÅ för att inte visa funktionspåverkan sattes till 9.0 (av maximalt 33 poäng).

Gränsvärden för arbetsvillkor och arbetsorganisation

Gränsvärden för arbetsförhållandena *Kvalitet i arbetet* och *Återhämtningsmöjligheter* beräknades för påverkan av BÅ via gränsvärdet 9 poäng.

Beräkningen utgick från en analys av samma datamängd och visade att 40,2% av studiedeltagarna hade ett BÅ-värde i intervallet 0-9 poäng (Wentz et al. manuskript förbereds). I gruppen med 0-9 poäng (dvs med gynnsamma värden) var medelpoäng för *Kvalitet i arbetet* =12,2 poäng och *ÅM* =17,3 poäng. Gränsvärdet för dessa arbetsvillkor sattes till 0,5 standardavvikelse under medelvärdet. För *Kvalitet i arbetet* blev gränsvärdet därmed 11 poäng och för *ÅM* blev gränsvärdet 15 poäng.

Avseende *Kvantitativa krav* i arbetet och *Arbetstempo* valdes en enskild fråga från varje skala. Frågorna var följande: ”*Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?*” och ”*Måste du hålla ett högt arbetstempo?*” Användaren ombads besvara dessa frågor med Ja eller Nej.

Utformning av webbinstrumentet Snabbtest: Behov av återhämtning efter arbetet, version I
Snabbtestet inleds med en ingress enligt texttrutan nedan:

Snabbtest: Behov av återhämtning efter arbetet

Med en för hög belastning i arbetet följer stressreaktioner och trötthet. Tröttheten efter ett arbetspass får inte vara större än att du hinner återhämta dig inför nästa arbetsdag.. Ett högt **Behov av återhämtning efter arbetet** kan vara en tidig signal på en längre tids sjukskrivning eller ohälsa som hjärt-kärlsjukdom.

Hög arbetsbelastning har olika orsaker som en **hög arbetstakt** eller en **stor mängd arbete**. Att känna **att man kan göra ett bra jobb** (Kvalitet i arbetet) är viktigt för hälsan. Det samma gäller **möjligheten att ta pauser och raster** (Återhämtningsmöjligheter).

26 frågor som ger svar på din situation

Ett snabbtest med 26 frågor kan ge dig en bild av din situation och också råd om hur du kan gå vidare.

Via det interaktiva instrumentet skattar en användare i ett första steg BÅ.

Därefter skattas de egna arbetsförhållandena i termer av de fyra mest betydelsefulla faktorerna Kvalitet i arbetet, Återhämtningsmöjligheter (ÅM), Arbetstempo och Kvantitativa krav.

Därefter klickar användaren på ”Visa ditt resultat” och får se en kortare rapport på skärmen.

Rapporten går också att skriva ut. Återkopplingen i rapporten presenteras genom färgsignaler i termer av grönt, brandgult eller rött ljus (Figur 1).

Följande text ges vid respektive färgsignal.

- **Grönt ljus betyder att:** * Din arbetsbelastning verkar inte vara ohälsosam.* Din trötthet eller Behovet av återhämtning efter arbetet ligger på en hälsosam nivå. Låt detta bli ett riktmärke för ditt välbefinnande!
- **Brandgult ljus betyder 1:** *Belastningen på arbetet verkar inte vara ohälsosam. *Däremot är din trötthet eller ditt Behov av återhämtning efter arbetet för högt. *Är du belastad av andra typer av stress än de som vi redan har räknat upp? *Är du utsatt för stress utanför ditt arbete? *Försök handskas med dessa belastningar innan du blir ännu mera trött. *Se tröttheten som att den skulle kunna vara tidiga signaler som gör att du kan förhindra sjukskrivning och ohälsa i framtiden.* Samtala med dina arbetskamrater, med ditt skyddsombud och med din chef: Om arbetsituationen behöver justeras är det en gemensam uppgift. *Diskutera din situation med din chef och med Företagshälsovården.
- **Brandgult ljus betyder 2:** *Belastningen i din arbetsituation kan ligga på en ohälsosam nivå. Behovet av återhämtning efter arbetet är OK.* Din arbetsbelastning kan ha nått en ohälsosam nivå.* Ditt resultat på skalan Kvalitet i arbetet är för lågt.* Läs i menyn om Kvalitet i arbetet * Diskutera med dina arbetskamrater, ditt skyddsombud och din chef hur ni kan minska ohälsosam påverkan från arbetet. Lösningarna på problemen kan skilja sig från arbetsplats till arbetsplats.
- **Rött ljus betyder att:** *Din belastning på arbetet kan vara hög vilket innebär en risk för hälsan* Ditt resultat på skalan *Behov av återhämtning efter arbetet* är för högt. *Ditt resultat på skalan Kvalitet i arbetet är för lågt. Läs i menyn om Behov av återhämtning efter arbetet och Kvalitet i arbetet. * Diskutera med dina arbetskamrater, ditt skyddsombud och din chef hur ni kan minska ohälsosam påverkan från arbetet. Lösningarna på problemen kan skilja sig från arbetsplats till arbetsplats.

		Behov av återhämtning efter arbetet	
		Lågt 0-9 poäng	Högt 10-33
Krav och resurser	God situation	<p style="text-align: center;">Grön</p> <p style="text-align: center;">Arbetsbelastningen verkar inte vara ohälsosam Återhämningsbehovet efter arbetet är OK</p>	<p style="text-align: center;">Orange</p> <p style="text-align: center;">Arbetsbelastningen verkar inte vara ohälsosam. Ditt återhämningsbehov efter arbetet är för högt.</p>
	Belastande situation	<p style="text-align: center;">Orange</p> <p style="text-align: center;">Belastningen i din arbetssituation kan ligga på en ohälsosam nivå Återhämningsbehovet efter arbetet är OK</p>	<p style="text-align: center;">Röd</p> <p style="text-align: center;">Belastningen i din arbetssituation kan ligga på en ohälsosam nivå. Ditt återhämningsbehov efter arbetet är för högt</p>

Figur 1. Modellen visar hur webbverktyget beräknar resultatet av användarens skattning.

Till *Snabbtest: Behov av återhämtning efter arbetet* hör en **Meny av faktablad** kring hälsoskalan BÅ och samtliga de arbetsmiljöfaktorer som predicerade BÅ. Menyn innehåller också information om forskningsstudien i sin helhet under rubriken Bakgrund. Dessa faktablad finns i rapporten i form av Appendix 1-7.

Diskussion

Betydelsen av olika arbetsvillkor för BÅ visade att upplevelsen av att kunna göra sitt arbete med hög kvalitet och att ha goda återhämtningsmöjligheter kopplade till arbetspassen minskade BÅ. Socialt stöd från kollegor minskade också BÅ. Däremot ökade ett högt arbetstempo, höga mängdkrav och höga känslomässiga krav BÅ.

I ett nästa steg bestämdes det gränsvärde där BÅ-skalan börjar signalera risk för ohälsa. Gränsvärdet bestämdes genom jämförelse med hälsoskalorna som registrerade bla sömnstörning eller kroppsliga stressymptom. Gränsvärdet för att inte signalera risk för att utveckla ohälsa sattes till 9 av 33 poäng. I förhållande till ett resultat på 0-9 poäng på BÅ beräknades sedan gränsvärden för arbetsmiljöfaktorerna *Kvalitet i arbetet och Återhämtningsmöjligheter*. Arbetstempo och mängdkrav gjordes om till Ja och Nej-frågor. Fyra mallar för att rapportera mätresultatet till användarna utarbetades. Vid sidan om grönt och rött ljus skapades två brandgula alternativ i termer av antingen en alltför belastande arbetssituation eller ett för högt BÅ.

Förhållandevis få av de som tillfrågats via SCB svarade på enkäten, vilket kan vara en svaghet om man vill kunna göra rättvisande jämförelser mellan yrkesgrupperna. Det var dock inte syftet med denna studie. Snarare var det viktigt att få en variation i arbetsvillkor och arbetsuppgifter för att kunna beräkna samband mellan BÅ och arbetsförhållanden. Relationen mellan BÅ och arbetsförhållanden har också undersökts yrkesvis. Intressant nog så visade den undersökningen likartade resultat för de olika yrkesgrupperna. I tre av yrkesgrupperna intog Kvalitet i arbetet en central roll i förhållande till BÅ.

I Nederländerna erbjuds ett BÅ instrument på webben. Testet erbjuds på tre språk inklusive engelska (<https://sneltestwerkdruk.nl/>). Man redovisar där sina beräkninggrunder för gränsvärden i två dimensioner (BÅ och arbetsvillkor). I den Nederländska versionen av instrumentet är BÅ skalan förkortad till 6 frågor och arbetsförhållandena beräknas också via 6 frågor i termer av arbetmängd och arbetstakt. En jämförelse är dock värd att göra och visar att instrumentet BÅ i Nederländerna har ett gränsvärde satt vid 27.8 % av maximal poängsumma. När det gäller det svenska instrumentet så beräknades det preliminära gränsvärdet för BÅ genom dess relation till funktionspåverkan i hälsoskalorna. Det resulterade i ett gränsvärde vid 27.2 % av maximal poängsumma.

Det fortsatta utvecklingsarbetet med webbinstrumentet

Denna rapport beskriver relationen mellan arbetskrav, resurser för att utföra arbetet, BÅ och flera hälsomått från basmätningen 2016. I det fortsatta arbetet kommer data att analyseras över tid (longitudinell analys). Baserat på dessa longitudinella analyser kan de preliminära gränsvärdena komma att revideras. Den slutliga versionen av webbinstrumentet kommer att publiceras på en extern webbsida som hör till Västra Götalandsregionen. Till den slutgiltiga versionen av instrumentet kommer användarmanualer riktade till sjukvårdens organisationer att utformas. Syftet med manualerna är att ge en mer utförlig vetenskaplig bakgrund instrumentet och också innehålla mer information kring bla poängberäkningarna. Användarmanualerna kommer att kunna laddas ner från Arbets- och Miljömedicins hemsida av alla intresserade.

Ett varmt tack för ovärderliga bidrag till arbetet med att mäta *Behov av återhämtning efter arbetet* i Sverige till Professor Judith Sluiter, Coronel Institute of Occupational Health, Academic Medical Center/University of Amsterdam och Professor Marc van Veldhoven TS Social and Behavioral Sciences Department of Human Resource Studies, Tilburg University. Tack till AFA-försäkring som har finansierat denna studie.

Referenser

Berthelsen, Hanne, Hugo Westerlund, and Tage Søndergård Kristensen. *COPSOQ II: en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser*. Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet, 2014.

de Croon, E. M., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. (2003). Need for recovery after work predicts sickness absence: a 2-year prospective cohort study in truck drivers. *Journal of psychosomatic research*, 55(4), 331-339.

Fhanér, S. Statistik- rätt upp och ner. Almquists& Wiksell Förlag Stockholm.
van Veldhoven, Marc JPM, and Judith K. Sluiter. "Work-related recovery opportunities: testing scale properties and validity in relation to health." *International archives of occupational and environmental health* 82.9 (2009): 1065-1075.

Karasek, R. (1990). Lower health risk with increased job control among white collar workers. *Journal of organizational behavior*, 11(3), 171-185.

Kecklund, G, Ingre M, Åkerstedt T. Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning. Stressforskningsrapportnr 322, Stockholm, 2010.

Lundberg U (2005) Stress hormones in health and illness: The roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology* 30:1017-1021.

Schuring M, Sluiter JK, Frings-Dresen MHW. (2004) Evaluation of top-down implementation of health regulations in the transport sector in a 5-year period. *Int Arch Occup Environ Health*, 77, 53–9.

Sluiter JK, de Croon EM, Meijman TF, Frings-Dresen MH (2003) Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints. *Occup Environ Med*;60:62-70.

Sonnentag S & Fritz C (2006) Endocrinological processes associated with job stress: Catecholamine and cortisol responses to acute and chronic stressors. In: Perrewe' DC eds. *Employee health, coping and methodologies, research in occupational stress and wellbeing* Vol 5. Pp. 1-60. Amsterdam: Elsevier.

Van Amelsvoort, L. G. P. M., Kant, I. J., Bültmann, U., & Swaen, G. M. H. (2003). Need for recovery after work and the subsequent risk of cardiovascular disease in a working population. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(suppl 1), i83-i87.

Van Veldhoven, M. J. P. M., & Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the “need for recovery scale”. *Occupational and environmental medicine*, 60(suppl 1), i3-i9.

Van Veldhoven, M., Meijman, T. F. (1994) Het meten van Psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA). (The measurement of psychosocial job demands with a questionnaire : the questionnaire on the experience and the evaluation of work (QEEW)). Amsterdam: Dutch Institute for working conditions.

Zoer, I., Ruitenburg, M. M., Botje, D., Frings-Dresen, M. H. W., & Sluiter, J. K. (2011). The associations between psychosocial workload and mental health complaints in different age groups. *Ergonomics*, 54(10), 943-952.

Wentz K, Gyllensten K. (2015) Utprovning och anpassning till svenska förhållanden av två återhämtnings-instrument. Rapport 153. Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Göteborg.

Appendix (1)

Bakgrund

Webbinstrumentet du just har framför dig är del en forskningsstudie som heter **Hur underlätta återhämtning från arbetskraven i olika åldersgrupper för att uppnå en hållbar hälsa och ett inkluderande arbetsliv**. Studien har bedrivits av Arbets- och Miljömedicin/Sahlgrenska universitetssjukhuset. Projektledare Fil dr leg Psykolog Kerstin Wentz. Studien sker i samarbete med arbetsmarknadens parter och finansieras av AFA-försäkring.

Vetenskaplig frågeställning

Den vetenskapliga frågeställningen utgår från en tidigare studie av Gunnar Aronsson och kollegor (2010). Forskarna studerade arbetsvillkor, genomförd återhämtning (eller kvarstående trötthet) hos anställda inom förskola, hemtjänst och socialtjänst. Man studerade också olika strategier för att handskas med arbetskraven och även mått på hälsa tex sömnsvårigheter eller smärtor i kroppen . Man delade in deltagarna i tre olika grupper som representerade om man var återhämtad, tillhörde en mellangrupp eller var ”icke återhämtad”.

Den ”icke återhämtade” gruppen visade sig efter ytterligare analys beskriva högre arbetskrav, otillräckligt med resurser för att göra arbetet, otillräckligt med stöd från arbetsledningen och ett otillräckligt med utrymme för samtal med arbetskamraterna kring arbetsuppgifterna. I bilden fanns också strategier som att man arbetade intensivare, hoppade över raster eller arbetade på fritiden för att hinna med arbetet. De ”icke återhämtade” rapporterade betydligt mer ohälsosymptom. Samtidigt uppvisade inte gruppen en högre sjukfrånvaro vilket forskarna tolkade som sk sjuknärvaro på arbetsplatsen.

En av forskarnas slutsatser kring hälsoeffekter och arbetsförhållanden var att otillräcklig återhämtning i ett nästa steg borde studeras över tid och i fler yrkesgrupper.

Sammanfattning av internationell forskning kring Behov av återhämtning efter arbetet och arbetskrav se Rapport (Wentz & Gyllensten, 2015) på Arbets- och Miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhusets hemsida www.amm.se/om-oss eller läs under de andra rubrikerna i webbinstrumentets meny.

Syfte

Den pågående studien kring *Behov av återhämtning efter arbetet* har över 2 års tid undersökt återhämtning och mått på hälsa hos 4 yrkesgrupper (ingenjörer och arkitekter, snickare,

sjuusköterskor och hemtjänstpersonal). Genom att analysera tröttheten efter ett arbetspass hos yrkesgrupper med olika typer av arbetskrav i 3 olika åldersgrupper kan kunskapen om arbetsförhållanden och hälsa öka. Ett vidare syfte med studien är att skapa ett enkelt mätverktyg som är tillgängligt på webben. Verktöget skall kombinera mått på arbetskrav och resurser med *Behov av återhämtning efter arbetet*. Genom att via webbverktyget fånga upp tidiga signaler i form av *Behov av återhämtning efter arbetet* (trötthet) kan ohälsa förebyggas vilket också gynnar att arbetsförmågan är hållbar över åren.

Betydelse

Den nya kunskapen efter att under 2 års tid ha undersökt återhämtning och mått på hälsa hos 4 yrkesgrupper kommer att ge ett underlag för att räkna ut **normvärden** för mått på arbetskrav och resurser under arbetsdagen och behovet av återhämtning efter arbetet. I Nederländerna har den dominerande fackliga organisationen FNV via en webbsida gett fackföreningsmedlemmar möjlighet att bedöma arbetskraven ställda mot behovet av återhämtning. Om resultatet visar en obalans och därmed risk för ohälsa i framtiden får individen också råd om nödvändiga förbättringar.

Det svenska webbinstrument kan användas anonymt av den som vill skatta sitt *Behov av återhämtning efter arbetet* men också av Företagshälsovården, HR avdelningar, fackföreningar och arbetsgivare. Instrumentet kommer också att kunna erbjudas till primärvården.

Vid sidan av hälsoproblemen så har tröttheten (behov av återhämtning) också en allvarlig och väl känd negativ effekt på säkerheten i arbetslivet (Kecklund et al., 2010). Kunskap om hur man via arbetsförhållandena kan underlätta återhämtning minskar risken för arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro vilket möjliggör ökad hälsa, välbefinnande och bättre produktivitet.

Upplysningar om studien lämnas av projektledare Kerstin Wentz Fil dr, Leg Psykolog
Arbets- och Miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset område 6, Box 414, 405 30
Göteborg. Tel 031 786 3219.

Viktigaste referenser

Aronsson G., Wanja Astvik, W., Gustafsson K. (2010) Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa– en studie av förskola, hemtjänst och Socialtjänst. *Arbete Hälsa* nr 2010;44(7).

Kecklund, G, Ingre M, Åkerstedt T. Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning. Stressforskningsrapportnr 322, Stockholm, 2010.

Wentz K, Gyllensten K. (2015) Utprovning och anpassning till svenska förhållanden av två återhämtnings-instrument. Rapport 153. Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Göteborg.

Appendix (2)

Behov av återhämtning efter arbetet

Behovet av återhämtning (eller tröttheten) vid slutet av en arbetsdag kan beskrivas som att individens fungerar på ett mer ansträngt sätt. Behovet av återhämtning visar sig som en övergående känsla av överbelastning, irritation, att vilja vara ifred, brist på energi och att man inte kan prestera lika bra (Veldhoven et al., 2003). De beskrivna reaktionerna på att man ansträngt sig kan antingen ”gå tillbaka” under själva arbetspasset eller skapa ett behov av återhämtning mellan arbetspassen (Van Veldhoven, 2008). I viss mån känner dock alla som arbetar ett visst mått av återhämtningsbehov i slutet på arbetsdagen (Jansen et al., 2003). När däremot behovet av återhämtning efter arbetet är högt finns både symtom på ohälsa (tex huvudvärk, muskelvärk, oföretagsamhet) och sömnproblem med i bilden (van Veldhoven et al., 2009). Återhämtningen efter regelbundna arbetsinsatser kan inte skjutas upp, utan behöver i stort sett genomföras varje dag (Demerouti et al., 2009) för att individen skall kunna gå utvilad till arbetet (se även avsnitt om *Hälsa*).

Hälsa

En pressad arbetssituation innebär en ökad risk för både kroppslig sjukdom (Karasek et al., 1990) och för psykiska besvär (Zoer et al., 2011). Samtidigt visar sig ohälsoprocessen som ett ökat återhämtningsbehov vilket i sin tur öppnar för möjligheten att upptäcka ohälsoprocessen redan på ett tidigt stadium (Sluiter et al., 2003). Ett stort behov av återhämtning innebär också en fördubblad risk för en längre sjukskrivning på två års sikt (de Croon et al., 2003). Ett ökat behov av återhämtning dvs en känsla av att vara pressad, att ha en minskad prestationsförmåga och att uppleva en ökad trötthet beskriver Van Veldhoven (2008) som ett första steg i en process där ansträngningen ”byggs på” eftersom återhämtningen över dygnet är otillräcklig. Ett ytterligare steg i denna process är tex att individen drabbas av ett utmattningstillstånd (Van Veldhoven, 2008). På detta senare stadium (utmattning) har återhämtningen inte heller längre samma effekt på anspändheten eller tröttheten som tidigare. Tröttheten nästan överskuggas av individens oförmåga till återhämtning. Efter att forskare följt en grupp individer över tid så har ett förhöjt *Återhämtningsbehov efter arbetet*, också visat sig öka risken för hjärt-kärl sjukdom (Van Amelsvoort et al., 2003).

Ett högt behov av återhämtning?

Forskare har rapporterat att höga krav i arbetet och ett alltför litet inflytande över den egna arbetssituationen (Jansen et al., 2003; Sluiter et al 2003; Kiss et al., 2008) liksom monotona arbetsuppgifter och heltidsarbete (Kiss et al., 2008) innebär en ökad trötthet efter arbetet. Det aktuella webbinstrumentet grundar sig på återkommande mätningar via en standardiserad enkät som förutom ålder, yrke, kön etc registrerar återhämtningsbehov, egenskaper i arbetsmiljön och mått på hälsa. Enkäten har vid studiens slut våren 2018 fyllts i vid fem tillfällen under 2 år av ca 1600 studiedeltagare från fyra olika yrkesområden. Vid första mätningen 2016 dokumenterades att lägre poäng i dimensionen *Kvalitet i arbetet* följt av lägre poäng avseende *Återhämtningsmöjligheter* tillsammans med högre poäng på skalorna *Arbetstempo*, *Kvantitativa krav*, *Emotionella krav*, *Kognitiva krav* och lägre poäng på *Stöd från kollegor* hade det starkaste sambandet av samtliga arbetsmiljöskalor med ett högt *Behov av återhämtning* efter arbetet. Resultatet bekräftar tidigare erfarenheter av att ett bra inflytande över pauser och över arbetstiderna vilket kan kallas intern återhämtning eller *Återhämtningsmöjligheter* minskar *Behov av återhämtning* efter arbetet (van Veldhoven et al., 2009).

Konsekvenser för arbets kvalitet och säkerhet

Et högt behov av återhämtning har konsekvenser för arbetsprestationen och för kvaliteten på utfört arbete. Via experiment som genomfördes direkt på arbetsplatsen har forskare kunnat visa hur bristande möjlighet till intern återhämtning (paus och rast) tillsammans med höga arbetskrav resulterade i en tydligt sänkt kvalitet i det utförda kvalificerade arbetet under arbetsdagens sista timmar (Meijman et al., 1992). Ett kvarstående behov av återhämtning har också, vid sidan om en oförmåga att prestera en hög kvalitet i arbetet, visat sig medföra en sänkt motivation inför kommande arbetsuppgifter (Van Hooff et al., 2007). En allvarlig effekt av arbetsrelaterad trötthet är minskad säkerhet (Kecklund et al., 2010). Från sjukvårdande verksamhet har visats att stickskador har samband med trötthet och bristande koncentrationsförmåga (Ayas et al., 2006) och att långa arbetspass kunde kopplas till mängden medicinska felhandlingar har visats av bla Barger et al. (2006).

Åtgärder mot ett högt behov av återhämtning

Bristande återhämtning kan motverkas via förändringar i arbetslivet (se även avsnitt *Ett högt behov av återhämtning?*). Forskare har kunnat visa hur åtgärder för att ”schemalägga” återhämtningen gav tydliga hälsoeffekter hos förare av långfärdsbussar. I studien

dokumenterades halverade nivåer av såväl arbetsrelaterad trötthet, allmän trötthet, känslomässig utmattning och kroppsliga besvär (Schuring et al, 2004).

Även ett inflytande över pauser och över arbetstiderna dvs *Återhämtningsmöjligheter* ger ett minskat behov av återhämtning efter arbetet (van Veldhoven et al., 2009) (se även avsnitt om Återhämtningsmöjligheter (Appendix 4).

Tidiga signaler kan registreras

Det är forskningsmässigt dokumenterat att en pressad arbetssituation ökar risken för både kroppslig sjukdom (Karasek et al., 1990) och för psykiska besvär (Zoer, et al. (2011).

Samtidigt kan denna typ av ohälsoprocess redan på ett tidigt stadium visa sig som ett ökat behov av återhämtning. Detta öppnar i sin tur för möjligheten att upptäcka en ohälsoprocess innan individen hinner bli sjuk. På god grund argumenterar således forskare inom arbetsmiljöområdet för en ökad information och utbildning kring betydelsen av ”tidiga signaler” på ohälsa dvs att individen utvecklat ett ökat återhämtningsbehov (Sluiter et al., 2003).

Instrumentet

Instrumentet *Behov av återhämtning* (van Veldhoven et al., 2003) (Bild 1) registrerar arbetsrelaterad trötthet efter arbetet. När skalan översatts till svenska från nederländska så homogenitetstestades den på 145 personer och visade då en god homogenitet/reliabilitet med ett Chronbachs Alfa = 0,901. För ytterligare psykometriska egenskaper se rapport (Wentz och Gyllensten, 2015). Jansen et al. (2002) har forskningsmässigt visat att *Behov av återhämtning* efter arbetet går att skilja ut från (mätning av) lättare psykisk ohälsa. För beräkningar av gränsvärden se avsnitt *Analys och beräkningar* (s 10).

Behov återhämtning efter arbetet

Tala om hur du har känt dig **under de senaste tre-fyra veckorna EFTER EN ARBETSDAG ELLER ETT ARBETSPASS** genom att markera med X på varje fråga.

1. Jag tycker att det är svårt att slappna av när arbetsdagen är slut
2. När arbetsdagen är slut är jag riktigt slutkörd
3. Arbetet gör att jag känner mig ganska utmattad när arbetsdagen är slut.
4. Efter(kvälls-) maten känner jag mig fortfarande ganska pigg.
5. Jag känner mig inte utvilad förrän på min andra lediga dag.
6. När jag är ledig efter arbetet har jag svårt att koncentrera mig.
7. När jag precis har kommit hem kan jag inte visa något större intresse för andra.
8. Det tar normalt över en timme innan jag har återhämtat mig helt efter arbetet.
9. När jag kommer hem måste jag få vara ifred en stund.
10. Det händer att jag på grund av trötthet inte får någonting gjort.
11. Jag är så trött under den sista delen av arbetsdagen att jag inte kan utföra mitt arbete så bra.

De elva frågorna i *Återhämtningsbehov efter arbetet* besvaras i webbverktyget via fyra svarsalternativ och med poängsättningen 0-3 där motsvarande svarsalternativ är Aldrig, Ibland, Ofta och Alltid: Fråga 4 har en omvänd poängberäkning.

Bild 1 Webbinstrumentet innehåller den här skalan: Behov av återhämtning efter arbetet.

Utbildning och tidig information

Sluiter et al.(2003) förordar information och utbildning kring ett förhöjt återhämtningsbehov som en ”tidig tecken” på ohälsa. Mätning av arbetsrelaterad trötthet dvs återhämtningsbehov är både billig och enkel att genomföra.

Referenser

Ayas NT, Barger LK, Cade BE, et al. Extended work duration and the risk of self-reported percutaneous injuries in interns. JAMA 2006;296(9):1055-62.

Barger LK, Ayas NT, Cade BE, et al. Impact of extended-duration shifts on medical errors, adverse events, and attentional failures. *PLoS Medicine* 2006;3(12):e487.

de Croon, E. M., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. (2003). Need for recovery after work predicts sickness absence: a 2-year prospective cohort study in truck drivers. *Journal of psychosomatic research*, 55(4), 331-339.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123). Emerald Group Publishing Limited.

Jansen, N. W., Kant, I., & van den Brandt, P. A. (2002). Need for recovery in the working population: description and associations with fatigue and psychological distress. *International journal of behavioral medicine*, 9(4), 322-340.

Karasek, R. (1990). Lower health risk with increased job control among white collar workers. *Journal of organizational behavior*, 11(3), 171-185.

Kecklund, G, Ingre M, Åkerstedt T. Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning. Stressforskningsrapportnr 322, Stockholm, 2010.

Kiss P, De Meester M, Braeckman L. (2008) Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *Int Arch Environ Occup Health*, 81(3), 11-20.

T.F. Meijman, G. Mulder, M. Van Dormolen, R. Cremer Workload of driving examiners: A psychophysiological field study H. Kragt (Ed.), *Enhancing Industrial Performance*, Taylor & Francis, London (1992)

Schuring M, Sluiter JK, Frings-Dresen MHW. (2004) Evaluation of top-down implementation of health regulations in the transport sector in a 5-year period. *Int Arch Occup Environ Health*, 77, 53–9.

Sluiter JK, de Croon EM, Meijman TF, Frings-Dresen MH (2003) Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints. *Occup Environ Med*;60:62-70.

Sonnentag Fritz

Van Amelsvoort L, Kant I, Bültmann U, Swaen G. Need for recovery after work and the subsequent risk of cardiovascular disease in a working population. *Occup Environ Med*. 2003;60(suppl 1):i83-i7. http://dx.doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i83

Van Veldhoven M, Broersen S. (2003) Measurement quality and validity of the “need for recovery scale”. *Occup Environ Med*, 60(1 Suppl), 3 -9.

Van Veldhoven M. Need for Recovery after Work. (2008) An overview of construct, measurement and research. In (Eds Houdmont J & Leka S) Occupational Health Psychology Nottingham University Press, 3-28.

Van Veldhoven MJ, Sluiter JK. (2009) Work-related recovery opportunities: testing scale properties and validity in relation to health. *Int Arch Occup Environ Health*, 82,1065-75.

Wentz K, Gyllensten K. Utprovning och anpassning till svenska förhållanden av två återhämtnings-instrument. Rapport 153. Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Göteborg.

Zoer, I., Ruitenburg, M. M., Botje, D., Frings-Dresen, M. H. W., & Sluiter, J. K. (2011). The associations between psychosocial workload and mental health complaints in different age groups. *Ergonomics*, 54(10), 943-952.

Appendix (3)

Kvalitet i arbetet

Webbinstrumentet inleds med skattning av *Behov av återhämtning* efter arbetet. Därefter skattar användaren sina arbetsförhållanden i fyra dimensioner. Ett av dessa är *Kvalitet i arbetet*. *Kvalitet i arbetet* speglar upplevelsen av välbefinnande eller personlig tillfredsställelse i perspektivet av att kunna göra ett så bra arbete som man skulle vilja. Annorlunda uttryckt; att känna sig nöjd eftersom man kan göra sitt arbete på ett sätt så att man uppnår en tillräckligt god kvalitet utifrån egna bedömningsgrunder.

Kvalitet i arbetet är baserad på fyra frågor publicerade av Aronsson et al. (2010) och tillsammans bildar de fyra frågorna en skala i webbinstrumentet. När skalan *Kvalitet i arbetet* homogenitetstestades, beräknat på 1279 respondenter, visade den en god reliabilitet med Chronbachs Alfa = 0,795.

1. Har du tillräckligt med resurser att utföra ditt arbete på ett för dig tillfredställande sätt?
2. Händer det att du känner dig otillräcklig för att du inte kan ge det stöd/hjälp som du skulle vilja?
3. Har du så mycket att göra att du inte hinner göra ett så bra jobb som du skulle vilja?
4. Är du nöjd med kvaliteten på det arbete som du gör?

De fyra frågorna i *Kvalitet i arbetet* besvaras i webbverktyget via fem svarsalternativ och med poängsättningen 0-4 där det lägsta värdet är Mycket sällan/aldrig och det högsta värdet Mycket ofta/alltid: Frågorna 2 och 3 har en omvänd poängberäkning.

Bild 1 Webbinstrumentet innehåller den här skalan: Kvalitet i arbetet

Prediktion av Behov av återhämtning

Det aktuella webbinstrumentet grundar sig på en arbetsmiljö- och hälsoenkät som förutom demografiska förhållanden registrerar egenskaper i arbetsmiljön och mått på hälsa. Enkäten har vid studiens slut våren 2018 fyllts i vid fem tillfällen under 2 år av ca 1600 respondenter från fyra olika yrkesområden. Av samtliga arbetsmiljömått visade lägre poäng i dimensionen *Kvalitet i arbetet* vid basmätningen 2016 *det starkaste sambandet* av samtliga arbetsmiljöskalor med ett högt *Behov av återhämtning* efter arbetet. (Se mer om beräkning i avsnitt *Analys, beräkningar och resultat* sid 7.)

Prediktion av Kvalitet i arbetet

I ett ytterligare steg av dataanalys så har *Kvalitet i arbetet* undersökts via de förhållanden i arbetsmiljön som ”omger” och predicerar *Kvalitet i arbetet*. Vid en första tvärsnittsberäkning (bas mätningen) visade sig att 50 % av variansen i skalan *Kvalitet i arbetet* kunde i prediceras av (i fallande ordning) Kvantitativa krav, Återhämtningsmöjligheter, Socialt stöd från arbetsledare, Känslomässiga krav, Socialt stöd från arbetskamrater och Möjlighet att påverka mängden resurser för att göra arbetet. (Se mer om beräkning i avsnitt *Analys, beräkningar och resultat* sid 7.)

Tidigare forskning kring betydelsen av upplevelse av kvalitet i arbetet

I Sverige har datainsamling kring möjligheten att känna sig nöjd med kvaliteten på arbetsresultatet eller upplevelsen av otillräcklighet när det gäller att inte kunna ge det stöd/hjälp som man skulle vilja göra i studier där man undersöker sk långtidsfriskhet (Aronsson et al. 2004). Långtidsfriskhet avser definierade låga mått på sjukfrånvaro adderat med likaledes låga mått på sjuknärvaro för ett sannare mått på antal dagar som sjuk. Vidare har att upplevelsen av otillräcklighet när det gäller att inte kunna ge det stöd/hjälp som man skulle vilja (i sitt yrke) visat sig tydligt relaterad till ohälsa och sjukfrånvaro. Även i en studie av Vingård och medarbetare (2000) visade analysen av faktorer för ”långtidsfriskhet” att de mest utslagsgivande arbetsmiljöförhållandena för friskhet var att mycket ofta vara nöjd med hur arbetsuppgifterna kunde utföras, att tycka att man har ett bra jobb och få uppskattning från arbetskamrater.

Arbetsorganisatoriskt tänker sig Aronsson et al. (2004) att ytterligare många olika arbetsmiljövariabler är relaterade till eller är förutsättningar för upplevelsen av att ha möjlighet att göra ett arbete med en god kvalitet. Man menar att den rent kvantitativa arbetsbelastningen kan vara ett hinder för att utföra arbetet väl, vilket också skulle kunna gälla för oklara mål i arbetet och bristande informativt och värderande stöd från chef och

arbetsledning. Kring *Kvalitet i arbetet* resonerade forskarna också kring resurserna i arbetssituationen som bidrar till att man kan göra ett arbete med hög kvalitet och därmed blir viktiga faktorer för långtidsfriskhet. Aronssons et al. (2004) resonemang kring förutsättningar för *Kvalitet i arbetet* bekräftades av resultaten från den aktuella enkätstudien, som webbinstrumentet är baserat på, dvs mängdkraven i arbetet, återhämtningsmöjligheterna kopplade till arbetspassen, stödet från arbetsledare och arbetskamrater, känslomässiga krav och att kunna påverka mängden resurser för att göra arbetet predicerade upplevelsen av

Kvalitet i arbetet.

Genom att systematiskt gå igenom etnografiska organisationsstudier undersöker Hodson (1998) stolthet över hur väl man lyckas fullgöra sina arbetsuppgifter (eng. *Pride in work*) eller *Stolthet över arbetsresultatet* och finner att *Stolthet över arbetsresultatet* har starka kopplingar till arbetssituationen snarare än att vara ett ”personlighetsdrag”. Stolthet över arbetsresultatet kan sammanfattas i termer av att få göra själva uppgiften med hög kvalitet (completing task) och har en stor betydelse för den anställdes självkänsla, upplevelse av framgång och glädje. Vidare har *Stolthet över arbetsresultatet* en närmare koppling till meningsfullhet i arbetet och utförandet av själva arbetsuppgifterna än det, i forskningen, mer använda och också mer övergripande begreppet jobb-nöjdhet (”job satisfaction”). ”Job satisfaction” handlar snarare om trygghet i anställningen, karriärmöjligheter, rättvisa villkor, tillgängliga alternativa anställningar och den egna jämförelsen med andra grupper på arbetsmarknaden. När Hodson resonerar kring välbefinnande och stolthet i arbetslivet refererar hon till Cox et al.(1994) som i den aktuella dimensionen pekar på en betydelse för både coping och stress i arbetslivet. Även Frankenhäuser (1977) för fram att en psykologisk utgångspunkt i diskussioner kring stress i arbetslivet är människors fundamentala behov av att möta utmaningar i sin dagliga gärning men också att känna sig stolt över det man utför.

Pousette (2001) understryker i sitt avhandlingsarbete kring människovårdande yrken vikten av att ha möjligheten att ”göra gott för andra”. I konkreta termer riskerar den anställde att uppleva en konflikt mellan å den ena sidan den egna professionellt grundade synen på vad som är ett väl utfört arbete, sin önskan att möta brukarens behov och yrkesetiken och å den andra sidan bristen på resurser i organisation där vederbörande arbetar. I sin strävan att svara upp mot den professionella standarden, även under resursbrist, anstränger sig den anställde mer än vad denne egentligen orkar, vilket i sin tur leder till stress. I samma anda beskriver Eklöf (2017) ett fenomen, främst från skolans, vårdens och omsorgens områden, där de

anställda riskerar att drabbas av *Etisk stress*. *Etisk stress* kan handla om att tvingas arbeta på en kvalitetsmässigt så låg nivå och i sammanhanget tvingas fatta beslut som är moraliskt ”fel” men istället svarar mot tillgängliga resurser. Vidare sammanfattar Eklöf (2017) från området *Motiverande arbete* Hackmans och Oldhams (1980) modell kring de resurser i arbetet som skapar både välbefinnande för individen och nytta (i form av gott arbetsresultat). Bland kvaliteterna i arbetssituationen återfinns begreppen *Helhetskaraktär*, *Betydelse* och *Feedback från själva jobbet* som sammantaget skapar en bild av att kunna framställa något där resultatet går att se, har betydelse för andra människor och att individen har möjlighet baserat på egna iakttagelser att förfina/förbättra sina insatser.

Referenser

Aronsson G., Lindh . T (2004) Långtidsfriskas arbetsvillkor
En populationsstudie *Arbete Hälsa* nr 2004:10.

Aronsson G., Wanja Astvik, W., Gustafsson K. (2010) Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa–
en studie av förskola, hemtjänst och Socialtjänst. *Arbete Hälsa* nr 2010;44(7).

Eklöf, M. (2017) Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp, bedömning och utveckling.
Studentlitteratur: Lund.

Cox T.,Ferguson E. Measurement of the subjective work environment. *Work & Stress An
International Journal of Work, Health & Organizations* Volume 8, 1994 - Issue 2 98-109.

Frankenhaeuser, M. (1977), Quality of life: Criteria for behavioral adjustment. *International
Journal of Psych*, 12: 99–110. doi: 10.1080/00207597708247381

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-
Wesley.

Randy Hodson R. (1998) Pride in task completion and organizational citizenship behaviour:
Evidence from the ethnographic literature, *Work & Stress*, 12:4, 307-321,
DOI:10.1080/02678379808256869

Pousette A. Feedback and Stress in Human Service Organizations. Department of Psychology
Göteborg University, Sweden: 2001.

Vingård E, Josephson M, Aronsson G & Nilsson M (2000) Psykosocial arbetsmiljö i Gotlands
kommun – en studie av nedvarvning, återhämtning och friskfaktorer. HAKuL-projektet
Stockholm: Karolinska institutet, Rapport 2000:2. ”

Appendix (4)

Återhämningsmöjligheter

För att individen skall kunna gå utvilad till arbetet kan återhämtningen efter regelbundna arbetsinsatser inte skjutas upp utan behöver i stort sett genomföras varje dag (Demerouti et al., 2009). Individens möjlighet till egenkontroll i samband med själva arbetsdagen spelar en viktig roll för återhämtningen (van Veldhoven, 2008) i form av *Återhämningsmöjligheter*. *Återhämningsmöjligheter* handlar om raster, pauser, arbetstider, arbetsschema och semester och hör ihop med arbetspassen. *Återhämningsmöjligheter* hör också ihop med ”gränsen” mellan arbetspassen och fritiden. Forskare i Nederländerna har kunnat visa på hur *Återhämningsmöjligheter* är kopplade till mindre *Återhämningsbehov efter arbetet* (van Veldhoven et al, 2009). Även Wentz & Gyllensten (2015) visade på hur goda *Återhämningsmöjligheter* är kopplade till mindre *Återhämningsbehov efter arbetet*. Wentz & Gyllensten (2015) fann också att höga arbetskrav hörde ihop med mindre

Återhämningsmöjligheter.

Återhämningsprocessen både under själva arbetspasset och mellan arbetspassen vilar på att individen har tillgång på flera olika möjligheter att återhämta sig. Samtidigt har *Återhämningsmöjligheter* visat sig vara en av de viktigaste faktorerna för att återhämtning från ansträngningen från arbetsuppgifterna (Meijman and Mulder, 1998).

Instrumentet Återhämningsmöjligheter

Instrumentet *Återhämningsmöjligheter* (van Veldhoven et al., 2009) (Bild 1) registrerar den sammantagna effekten av flera olika *Återhämningsmöjligheter* kopplade till arbetsdagen. När skalan översatts till svenska från nederländska så homogenitetstestades den på 145 personer och visade då en god homogenitet/reliabilitet med ett Chronbachs Alfa = 0,803.

Återhämtningsmöjligheter kan också kallas för *intern återhämtning* medan återhämtningen mellan arbetspassen kallas för *extern återhämtning*.

För ytterligare psykometriska egenskaper se rapport (Wentz och Gyllensten, 2015). För beräkningar av gränsvärden se avsnitt *Analys och beräkningar* (sid. 10).

Bild 1 Webbinstrumentet innehåller den här skalan: Återhämtningsmöjligheter.

Mitt arbete och mina Återhämtningsmöjligheter

Skatta dina återhämtningsmöjligheter och markera med **X** på varje fråga

12. Kan du ta en paus i arbetet om du tycker att det behövs?
13. Kan du själv bestämma när din arbetsdag börjar och slutar?
14. Kan du själv bestämma när du skall ta rast?
15. Kan du ta semester när du vill?
16. Kan du ta en ledig dag när du vill?
17. Blir du inkallad när du har en ledig dag eller semester?
18. Är dina arbets- och vilotider ordnade på ett bra sätt?
19. Har du möjlighet att arbeta på tier som passar ditt privatliv?
20. Påverkas ditt privatliv negativt av oregelbundna arbetstider?

De elva frågorna i *Återhämtningsmöjligheter* besvaras i webbverktyget via fyra svarsalternativ och med poängsättningen 0-3 där motsvarande svarsalternativ är Aldrig, Ibland, Ofta och Alltid: Fråga 6 och 9 har en omvänd poängberäkning.

Referenser

Meijman TF, Mulder G (1998) Psychological aspects of workload. In: Drenth PJD, Thierry H (eds) *Handbook of work and organizational psychology*, vol 2. Psychology Press, Hove, pp 5–33

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123). Emerald Group Publishing Limited.

van Veldhoven, Marc JPM, and Judith K. Sluiter. (2009) "Work-related recovery opportunities: testing scale properties and validity in relation to health." *International archives of occupational and environmental health* 82.9 (2009): 1065-1075.

Van Veldhoven M. Need for Recovery after Work. (2008) An overview of construct, measurement and research. In (Eds Houdmont J & Leka S) *Occupational Health Psychology* Nottingham University Press, 3-28.

Wentz K, Gyllensten K. Utprovning och anpassning till svenska förhållanden av två återhämtnings-instrument. (2015) Rapport 153. Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Göteborg.

Appendix (5)

Kvantitativa krav och arbetstempo

Kvantitativa krav eller mängdkrav och arbetstempo handlar om tidspress och mängden arbetsuppgifter. Kvantitativa krav eller Mängdkrav förhåller sig till *Återhämtningsmöjligheter* (tex arbetstider, paus och rast) på så sätt att högre mängdkrav samspelar med mindre *Återhämtningsmöjligheter* (Wentz & Gyllensten, 2015). I webbvertyget presenteras de under rubriken *Psykiska krav*

Kvantitativa krav och arbetstempo

Psykisk arbetsmiljö

Följande frågor handlar om psykosocial arbetsmiljö. En fråga kanske passar dig och ditt arbete bättre än den andra frågan men vänligen försök att besvara båda frågorna ändå. Markera det svar som passar bäst in på dig och ditt arbete.

- 1) Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?

- 2) Måste du hålla ett högt arbetstempo?

De två frågorna som handlar om Kvantitativa krav och Arbetstempo besvaras i webbverket via svarsalternativen Ja eller Nej

Bild 1 Webbinstrumentet innehåller två frågor som var för sig speglar Kvantitativa krav och Arbetstempo:

Forskare har vid upprepade tillfällen visat på kopplingen mellan en pressad arbetssituation och både ökad trötthet efter arbetet (Kiss et al., 2008) och ökad risk för allvarlig ohälsa (Kivimäki et al., 2015).

Undersök också din arbetssituation genom det här verktyget.

Undersökningsverktyg

Mängdkrav och tempokrav

På den här arbetsplatsen finns det en eller flera personer

- Som upplever arbetet som hektiskt och stressigt
- Som måste arbeta i ett högt tempo
- Som måste göra en mycket stor arbetsinsats
- Som inte hinner med viktiga saker
- Som inte har tillräckligt med tid att utföra sina arbetsuppgifter

När förekommer det? Hur ofta förekommer det? Vilka situationer och vilka personer handlar det om? Vilka är et som har krav på dem som arbetar här?

Eklöf M. Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp bedömning och utveckling. Studentlitteratur, 2017 Lund.

Bild 1 De här frågorna är till för att du skall kunna reflektera över din arbetssituation.

Frågorna är inte en del av webb instrumentet.

Åtgärder

Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden.

Vilka åtgärder som bör väljas beror på vilka förhållanden som gör arbetet psykiskt påfrestande.

Referenser

Eklöf M. Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp bedömning och utveckling. Studentlitteratur, 2017 Lund.

Kiss P, De Meester M, Braeckman L. Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *Int Arch Environ Occup Health* 2008;81:311-20.

Kivimäki M and Ichiro Kawachi I. Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease *Curr Cardiol Rep.* 2015; 17(9): 74. Published online 2015 Aug 4.

Wentz K, Gyllensten K. Utprovning och anpassning till svenska förhållanden av två återhämtnings-instrument. Rapport 153. Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Göteborg.

Appendix (6)

Känslomässiga krav i arbetet

Skalan *Känslomässiga krav* finns inte med i webbverktyget. Samtidigt har de beräkningar som webb verktyget grundar sig på visat att känslomässiga krav betydelse för trötthet efter arbetet (se sidan 11). Arbetsuppgifter och arbetsituationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande är att bemöta människor i svåra situationer, lösa konflikter, fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår. Även upplevelsen av akut allvarlig risk eller fara i arbetet räknas till känslomässigt påfrestande arbetsförhållanden.

Arbetsuppgifter som framkallar känslomässiga reaktioner är ansträngande eftersom individen måste aktivt hantera sina egna reaktioner Martínez-Iñigo et al. (2007). Forskarna Taris m fl (2009) finner också att höga känslomässiga krav har samma effekt på välbefinnandet (sänkning) som höga mängdkrav i arbetet. Uppmätta höga känslomässiga krav i arbetet ökade också risken för sjukskrivning 1 år senare (Rugulies, 2010).

Undersökningsverktyg

Känslomässiga krav/Emotionella krav

På den här arbetsplatsen finns det en eller flera personer:

- Som hamnar i känslomässigt påfrestande situationer
- Som måste förhålla sig till andras personliga problem
- Som blir starkt känslomässigt berörda i sitt arbete
- Som måste behärska sina känslomässiga reaktioner och uppträda professionellt
- Som måste uppvisa falska känslor, känslor som de inte har för att jobbet kräver det
- Som har ett arbete som oavsett hur de känner sig, förväntas behaga andra.

När förekommer det? Hur ofta förekommer det? Vilka situationer och vilka personer handlar det om?

Eklöf M. Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp bedömning och utveckling. Studentlitteratur, 2017 Lund

Bild 1. De här frågorna är till för att du skall kunna reflektera över din arbetssituation.

Frågorna är inte en del av webb instrumentet.

Åtgärder

Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden.

Exempel på åtgärder som bör övervägas vid starkt känslomässigt påfrestande arbete är regelbundet stöd av handledare eller tillgång till annan expert inom området, särskilda informations- och utbildningsinsatser, hjälp och stöd från andra arbetstagare, och rutiner för att hantera krävande situationer i kontakter med kunder, klienter med flera. Eklöf et al. (2014) fann att känslomässig bearbetning inom sjukvården ledde till mindre stresspåverkan på sjukvårdspersonalen och en ökad patientsäkerhet.

Diskutera med dina arbetskamrater, ditt skyddsombud och din chef hur ni kan minska ohälsosam påverkan från arbetet.

Referenser

Eklöf, M. Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp, bedömning och utveckling. (2017)
Studentlitteratur, Lund.

Eklöf, M., Törner, M., & Pousette, A. (2014). Organizational and social-psychological conditions in healthcare and their importance for patient and staff safety. A critical incident study among doctors and nurses. *Safety science*, 70, 211-221.

Martínez-Iñigo, D., Totterdell, P., Alcover, C. M., & Holman, D. (2007). Emotional labour and emotional exhaustion: Interpersonal and intrapersonal mechanisms. *Work & Stress*, 21(1), 30-47.

Rugulies, R., Aust, B., & Pejtersen, J. H. (2010). Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark?. *Scandinavian journal of public health*, 38(3_suppl), 42-50.

Sverke M, Falkenberg H, Kecklund G, Magnusson Hanson L, Lindfors, P.

Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2009). Explaining worker strain and learning: how important are emotional job demands?. *Anxiety, Stress & Coping*, 22(3), 245-262.

Appendix (7)

Socialt stöd från kollegor

Skalan *Socialt stöd från kollegor* finns inte med i webbverktyget. Samtidigt har de beräkningar som webb verktyget grundar sig på visat att stöd från arbetskamraterna betydelse för trötthet efter arbetet (se sidan 11).

Socialt stöd från kollegor på arbetet kan enligt Eklöf (2017) delas upp i ett antal olika delar:

1. Instrumentellt stöd i form av praktisk hjälp
2. Känsломässigt stöd dvs att kunna bearbeta känsломässiga påfrestningar i arbetet tillsammans med arbetskamraterna
3. Informationsstöd bla att få tillgång till information så att man kan göra arbetsuppgifter som kräver informationen
4. Bekräftelse och feedback från kollegor. Detta har bla betydelse för att man känner att man gör en betydelsefull insats.

Socialt stöd från kollegor har betydelse för engagemanget i arbetet, mindre benägenhet att byta jobb, motivation, att kunna göra ett bra arbete, hälsa och sjukskrivning.

Undersökningsverktyg

Socialt stöd från kollegor

På den här arbetsplatsen finns det en eller flera personer

- Som behöver praktisk hjälp från andra men sällan får det
- Som behöver prata om bekymmer på eller jobbiga upplevelser av arbetsplatsen, men sällan kan få det
- Som sällan kan få synpunkter från andra på hur de utför sitt arbete
- Som behöver få information och kunskap som andra har, men sällan kan få det
- Som arbetar bland kollegor som är spända, stressade och irriterade
- Som arbetar under en chef som är spänd, stressad och irriterad
- Som när de frågar efter/och får stöd samtidigt blir skuldbelagda eller anklagade

När förekommer det? Hur ofta förekommer det? Vilka situationer och vilka personer handlar det om? Man kan undersöka stödet från kollegor respektive chef/arbetsgivaren

Eklöf M. Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp bedömning och utveckling. Studentlitteratur, 2017
Lund.

Bild 1. De här frågorna är till för att du skall kunna reflektera över din arbetssituation. Frågorna är inte en del av webb instrumentet.

Åtgärder

Diskutera med dina arbetskamrater, ditt skyddsombud och din chef hur ni kan minska ohälsosam påverkan från arbetet. Vilka åtgärder som bör väljas beror på vilka förhållanden som gör arbetet psykiskt påfrestande.

Referenser

Eklöf M. Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp bedömning och utveckling. Studentlitteratur, 2017
Lund.