

10 LIVET ÄR INTE BARA ARBETE

INNEHÅLL

10	LIVET ÄR INTE BARA ARBETE.....	1
11.1	BALANS MELLAN ARBETE OCH FRITID.....	2
11.1.1	STRATEGIER OCH GRÄNSKONTROLL I GRÄNSLÖST ARBETE	2
11.2	ATT HANTERA KRAV OCH ANDRA UTMANINGAR	4
11.2.1	COPING	5
11.2.2	RÅD TILL ARBETSGIVAREN	6
11.2.3	STRESS OCH BALANS – ETT VERKTYG	7
11.2.4	STRESSHANTERING	7
11.3	LEVNADSVANOR.....	8
11.3.1	LIVSTILSSATSNINGAR OCH SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE	8
11.3.2	LEDARNAS UPPFATTNINGAR SPELAR ROLL	9
11.3.3	EFFEKTER AV HÄLSOUNDERSÖKNINGAR VIA ARBETSPLATSEN	9
11.3.4	ÅTERHÄMTNING OCH SÖMN	10
11.3.5	RÅD TILL ARBETSTAGAREN	11
11.3.6	SÖMNSKOLA	11
11.3.7	FYSISK AKTIVITET	12
11.3.8	HÄLSOFRÄMJANDE INSATSER PÅ ARBETSPLATSEN FÖR ÄNDRADE LEVNADSVANOR	12
11.3.9	ALKOHOL OCH TOBAK	13
11.3.10	ALKOHOL- OCH TOBAKSPREVENTION	14
11.4	ALLT HÄNGER IHOP	15

11.1 Balans mellan arbete och fritid

Kvinnor lägger allt mindre tid på hemarbete och män allt mer (338). Under en vecka utför kvinnor i genomsnitt ca 26 timmar och män ca 21 timmar obetalt arbete. Tiden som avsätts för olika aktiviteter varierar mellan olika faser i livet. Bland småbarnsföräldrar lägger kvinnorna ner avsevärt mer tid till obetalt arbete jämfört med männen. Kvinnors fria tid består av kortare men fler episoder och avlöses i större utsträckning av hemarbete jämfört med män, vilket gör att det knappast kan jämföras med fri tid i dagligt tal (339). Kvinnor upplever oftare konflikt mellan arbete och familj, d.v.s. att arbetets krav har en negativ påverkan på hem och familj (340).

För kvinnorna var låg stress/hög hanterbarhet, variation mellan vardagslivets aktiviteter och att det de gjorde upplevdes som meningsfullt viktigt både för den balanserade arbetsnärvaron och för god subjektiv hälsa. Bland männen var det framförallt att uppleva låg stress på arbetet som ledde till balanserad arbetsnärvaro och god subjektiv hälsa (74). Det finns också ett samband mellan obalans mellan de olika aktiviteterna i vardagen och stressrelaterad ohälsa bland både kvinnor och män i offentlig sektor.

Hög total arbetsbelastning samt bristande återhämtning leder till psykisk ohälsa bland både män och kvinnor. Medan det för kvinnornas upplevelse av psykisk ohälsa också har betydelse om de har ork kvar till fritidsaktiviteter efter arbetet. Slutsatsen kan alltså bli att det både finns genusrelaterade likheter och skillnader. Det är därför viktigt att både i förebyggande och rehabiliterande arbete, bland både kvinnor och män, fokusera på vardagslivets alla aktiviteter och då det gäller kvinnor lägga ett extra stort fokus på fritidsaktiviteter och andra aktiviteter som de upplever som meningsfulla. Enligt KART-studien svarade mindre än hälften att de tycker sig ofta eller alltid ha ork kvar efter arbetet för hemarbete och fritidsaktiviteter. Det tyder på att arbetet är krävande och behovet av vila och återhämtning är stort. Har man då inte energi ens för lustfyllda fritidsaktiviteter och dessutom sömnproblem är risken för utmattning klart förhöjd om inte situationen förändras till det bättre.

11.1.1 Strategier och gränskontroll i gränslöst arbete

Begreppen segmentering och integrering (341-343) är ett sätt att beskriva olika sätt att hantera gränser mellan arbetsliv och privatliv. Arbetstagare som tillämpar en segmenteringsstrategi utför i högre utsträckning sitt arbete på arbetsplatsen och under traditionell kontorstid, så att arbete och privat sfär hålls åtskilda (344). Arbetstagare med en integrerande strategi arbetar däremot i högre utsträckning på flera olika platser och mer utspritt över dygnet (345), så att sfärerna överlappar och flyter ihop med varandra (344).

Det senare kan innebära att man till exempel arbetar under semesterledigheter, eller väljer en karriär som sammanfaller med ens fritidsintressen och privatliv. Individer

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

som har ett integrerande förhållningssätt delar upp tillvaron mer efter sina egna behov, vilket i idealfallet skapar mindre friktion mellan sfärerna (189). Arbetet organiseras på ett sätt så man tycker sig uppnå balans i relationen mellan arbetet och livet i övrigt. Typiskt för integreraren är att utnyttja och utveckla kombinationsmöjligheterna mellan arbetet och privatlivet. Integrerare sätter till exempel färre gränser kring arbetsrelaterad teknikanvändning hemma på fritiden, vilket kopplats till bättre förmåga att hantera krav och åtaganden i privatlivet och familjerollen (346), men även fler konflikter mellan arbete och privatliv (347).

Många tillämpar en alternerande gränshanteringsstil där de pendlar mellan segregering och integrering (348, 349) (132)⁵⁶. Sammanfattningsvis gör olika omständigheter, såsom olika krav och åtaganden i arbetet och privatlivet, att människor har varierande kontroll över tillvaron. De kan alltså inte alltid utöva sin önskade gränsstrategi, vilket innebär bristande överensstämmelse mellan önskad och utövad gränsstrategi, så kallad inkongruens (189).

Det finns olika tekniker för att sätta gränser. Exempelvis kan man undvika att arbeta på kvällar eller helger, stänga av arbetsmobilen under vissa tider, ha en speciell plats eller ett rum i eller utanför hemmet som bara nyttjas för arbete, eller ha arbetsfria utrymmen såsom köket eller sängkammaren. Även tekniken i sig kan användas för att markera olika sfärer. Den bärbara jobbdatorn markerar då arbetstid och plats för arbete. Men tekniken tappar kraft som avskiljare eftersom både arbete och privatliv är integrerade i den smarta telefonen. Arbetsfären och andra livssfärer kan vara fysiskt separerade men är ändå bara ett knapptryck ifrån varandra. Kontrasterande aktiviteter kan vara en annan strategi. Lösningen blir då att ägna sig åt någon annan aktivitet för att ”störa ut” tankarna på arbetet, exempelvis hård fysisk träning, att sjunga i kör eller avslappningsövningar såsom yoga och mindfulness. En ytterligare teknik för att frigöra sig mentalt från arbetet är att lägga in sociala aktiviteter som tvingar en att göra avbrott.

Om man i själva verket utövar en annan gränsstrategi än den man önskar hamnar man lättare i konflikt mellan arbete och privatliv, särskilt bland de som föredrar segmentering men praktiserar integrering (351), men det gäller intressant nog även i viss mån för de som föredrar integrering. Det tyder på att utövad integrering är problematisk i sig på så sätt att det kan bli ”för mycket” även för de som föredrar denna strategi. Gränskontroll mildrar dock den upplevda konflikten mellan arbete och privatliv för båda grupperna, och i synnerhet för de som föredrar segmentering men av olika skäl ändå praktiserar integrering (351).

Genom olika tekniker kan alltså individen skaffa sig gränskontroll, vilket visat sig ha positiva effekter såsom god livsbalans (351) och att kunna släppa tankarna på arbetet under fritiden (352). Det leder även till att anställda i lägre grad vill sluta sitt arbete samt att de upplever lägre nivåer av depression (353).

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder
Hultberg A., Ahlberg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

Att tänka på som medarbetare i gränslöst arbete

Medarbetare får här några allmänna råd som har särskild relevans för gränslöst arbete (189):

- Fokusera på dina huvuduppgifter och arbeta med tydliga prioriteringar.
- Lyft problem i arbetet, säg ifrån vid för hög belastning, skapa tydlighet och kongruens kring överenskommen arbetstid.
- Gör en lista över dina viktigaste mål och uppgifter i arbetet för året och för månaden, och eventuellt även för varje vecka och arbetsdag.
- Analysera hur din jobbuppkoppling på fritiden går ihop med överenskommelser om tillgänglighet, och fatta genomtänkta beslut om när du ska vara tillgänglig.
- Sätt och tillämpa tidsgränser för hur ofta och länge du arbetar utanför ordinarie arbetstid, t.ex. vardagkvällar hemifrån.

Verktyg om flexibelt arbetsliv

Det flexibla, gränslösa arbetet innebär många utmaningar, som vi kunnat läsa om i tidigare avsnitt. Många är uppkopplade och därmed tillgängliga nästan jämt, och arbetstid och fritid flyter ihop. Flexibiliteten ställer höga krav på var och en att själv se till att stänga av telefonen eller låta bli att kolla mejl. Olika människor kan behöva olika strategier för att klara av det gränslösa arbetet. Det är också viktigt att arbetsgivaren uppmanar de anställda att sätta gränser och se till att få tillräckligt med återhämtning. Balansguiden bygger på fem filmer från dagens flexibla arbetsliv, med medföljande frågor att reflektera över och samtala kring (354)¹.

11.2 Att hantera krav och andra utmaningar

Det är viktigt med en balans mellan arbetsengagemang och återhämtning för att inte bli utmattad av arbete (355). Olika sätt att stärka denna balans kan vara att stärka individens medvetenhet om sina förhållningssätt och att bygga in förutsättningar för återhämtning i arbetet men också att själv se över sin livssituation. Att ha kontroll över sin tid har stor betydelse, för att arbetet inte skall inkräkta negativt på privatlivet. (291, 356, 357) (14)³.

Tidigare i denna rapport har fokus varit på organisationsnivå och insatser på arbetsplatsen. Detta är åtgärder som påverkar många och har mer långsiktiga effekter på organisation/arbetsplats/grupp. Dessa kan med fördel kombineras med, men inte ersättas av, insatser på individnivå. I en analys av ett antal europeiska fallstudier rekommenderades en kombination av åtgärder inriktade på att stärka individen med åtgärder riktade mot arbetsmiljön (358). Flera utvärderingar som ISM gjort av hälsofrämjande insatser bekräftar detta (75, 359, 360).

¹ [Balansguiden](#)

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlberg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

Följande punkter representerar ett förhållningssätt till livet som bidrar till att man utvecklar välbefinnande och hälsa (361):

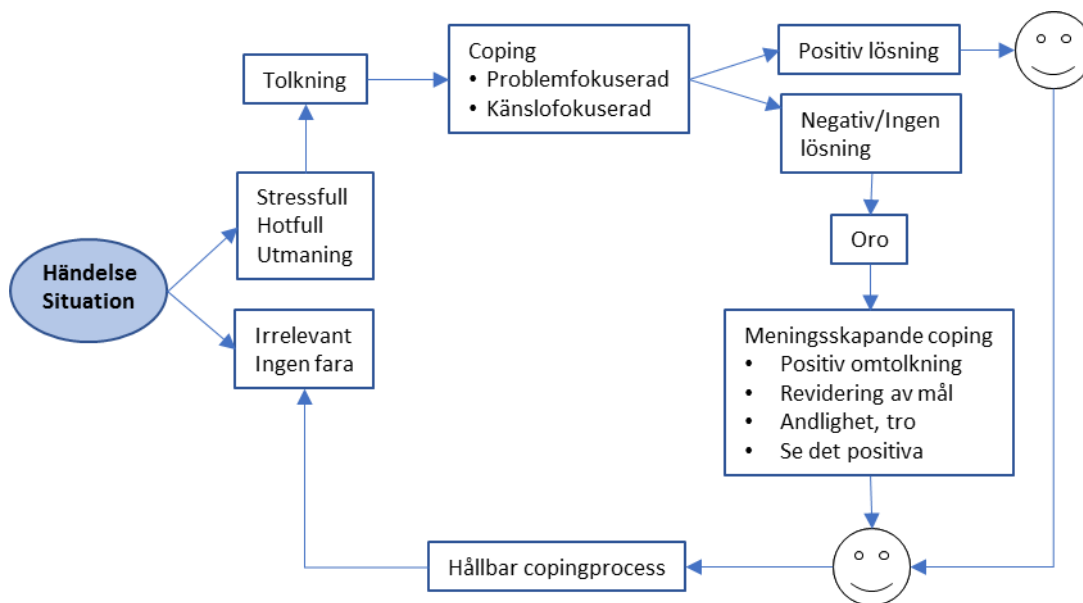
- Upplevelsen av att kunna hantera vardagen
- Acceptera sina bra och dåliga sidor
- Att kunna skapa och behålla positiva relationer
- Mål och mening i livet
- Personlig utveckling som inkluderar öppenhet för erfarenheter
- Självständighet som innebär att kunna vara sig själv

11.2.1 Coping

Individens sätt att hantera stressorer kan sammanfattas i begreppet coping eller bemästrande, vilket innebär att hantera en utmaning med en tanke- eller beteendemässig strategi som ger ett positivt resultat. I vissa sammanhang har begreppet vidgats och beskriver även strategier som är dysfunktionella eller passiva. Enligt Lazarus och Folkman (362) finns två typer av copingstrategier:

Problemfokuserad coping: Strategier inriktade på att lösa problemet som orsakar stress, t.ex. skaffa information, skapa en handlingsplan och agera.

Känslfokuserad coping: Strategier för att hantera de känslor som situationen ger upphov till. Det kan t.ex. vara att omvärdera ett hot, att hitta rimliga förklaringar till en upplevd orättvisa eller att använda sig av någon metod för avslappning.



Figur 19. Illustrerar copingprocessen som utlöses av en händelse/situation och som, beroende på hur vi tolkar och sedan hanterar denna, i sin tur kan påverka vår tolkning av liknande framtida händelser. Fritt utifrån Folkman och Delleve (363).

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

Valet av copingstrategier har att göra med hur vi uppfattar situationen, inlärning, personlighetsfaktorer och inte minst vilka bemästringsstrategier det finns stöd för i omgivningen. En avgörande faktor för val av strategi är var personen förlägger kontrollen för att åtgärda problemet, sitt kontroll-lokus. Man kan antingen uppfatta att kontrollen ligger hos en själv (internt locus of control) eller att kontrollen över åtgärderna ligger hos omgivningen (externt locus of control). De flesta människor växlar mellan dessa två perspektiv som kan ses som två poler på ett kontinuum. Att själv uppfatta att man kan göra något åt en situation medför minskad stress inför en utmaning och är förenat med bättre fysisk och psykisk hälsa.

Vilken typ av strategier som är mest ändamålsenliga beror på vad som ska uppnås. Att ha en bred och varierad uppsättning strategier och att kunna ändra vid behov anses gynnsamt. Studier har visat att probleminriktade strategier bäst lämpar sig för att hantera stress på grund av t.ex. tung arbetsbörda, medan känslomässiga copingstrategier oftare används i situationer som upplevs som svåra att kontrollera, som när man drabbas av en sjukdom t.ex. (364). Att ha ”högt i tak” på arbetsplatsen och som anställd känna att man kan påverka situationen, minskar risken för dolda strategier, så som att gå undan, sjukskriva sig eller och att tuga om konflikter.

Detta kan i längden leda till ohälsa samt till en skadlig cirkel då sjukskrivning istället för aktiva åtgärder för att lösa problemen kan skapa irritation, dålig stämning och öka risken för långvariga psykofysiologiska spänningar hos individen. Det finns ett samband mellan dold coping och beslutsutrymme. Ju mindre man anser sig ha att säga till om på arbetet, desto mer dold coping. Man vet också att ju högre stressen är desto mindre troligt är det att en aktiv problemorienterad metod används.

11.2.2 Råd till arbetsgivaren

Ett viktigt råd till chefer är att i praktisk handling visa sitt intresse för varje medarbetare, att vara lyhörd för signaler på hög stressbelastning och att uppmuntra till återhämtning. Exempel på tidiga tecken på stress kan vara sömnsvårigheter och trötthet, nedprioriterad återhämtning, ökad irritation, minskad flexibilitet, kognitiva svårigheter och olika kroppsliga besvär. På organisationsnivå kan det ta sig uttryck i exempelvis ryktesspridning, misstänksamhet och missnöje, samarbetsvårigheter och konflikter men även i form av minskad arbetsglädje och försämrad kvalitet. Stöd för fysisk träning liksom att erbjuda sömnskola är utmärkta sätt att främja hälsosamma levnadsvanor hos medarbetarna. Stresshanteringskurser kan ha en positiv men övergående effekt. Det är därför viktigt att följa upp kontinuerligt och inte minst ge stöd i prioriteringar och gränssättning. Det finns ett tydligt samband mellan psykisk ohälsa och organisatorisk och/eller social arbetsmiljö. Därför behöver man både stödja de enskilda medarbetarna, men också se över de organisatoriska förutsättningarna för arbetet.

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

Att det kan vara problematiskt att fånga dessa tidiga tecken på stress i ett medarbetarsamtal visar forskning vid Karlstad universitet inom projektet Jämväxt (365). I dessa samtal finns ofta en outtalad norm för den idealiska medarbetaren som tål hög arbetsbelastning, är flexibel, lojal och stresstålig. Det kan då vara riskfyllt att klaga på arbetsförhållanden, vilket leder till att man bagatelliserar problem och lägger ansvaret för eventuell stress på sig själv eller en krävande familj. Forskarna efterlyser andra arenor för dialog mellan medarbetare och arbetsgivare, i form av gruppsamtal och enkäter, för att fånga dessa problem, men ger också råd till chefer för ett ärligare medarbetarsamtal. Det kan exempelvis handla om att bekräfta medarbetarnas rätt att uppleva negativ stress men även vara uppmärksam på hur man som arbetsgivarens företrädare själv framställer stress, arbetsbelastning och stresstålighet.

11.2.3 Stress och balans – ett verktyg

I Sunt arbetslivs verktyg ”Stress och balans” uppmärksammas tidiga tecken på ohälsosam stressnivå. Syftet är att främja hälsa och förebygga stressrelaterad sjukdom. Självskattningstestet utgår från KEDS (Karolinska Exhaustion Disorder Scale). Testet har tagits fram av en forskargrupp på Karolinska Institutet och används inom sjukvården som en hjälp i utredningen av utmattningssyndrom (366)². Observera att författarna inte tar ställning till detta instrument utifrån varken skalegenskaper eller validering, men vi vill lyfta fram det som ett instrument, som kan vara användbart i rätt kontext.

11.2.4 Stresshantering

Stresshanteringsprogram är svåra att bedöma effekten av då mångfald av metoder används, men forskningsresultat pekar ändå på att stresshantering kan ge resultat (32, 367). På sid 64 i ISM-rapport 21 beskrivs två olika studier, där man erbjudit stresshantering till unga kvinnor. Utifrån resultatet i dessa studier föreslogs en kombination av åtgärder som stresshantering, introduktion, stöd i gränssättning och att man skapar ett arbetsklimat som uppmuntrar medarbetarna till att få tillräckligt med utrymme för återhämtning (125,126).

Gröna Rehab är en verksamhet inom Göteborgs Universitet och Botaniska trädgården som arbetar med rehabilitering i trädgårdsmiljö. Där bedrivs utöver rehabilitering av patienter med stressrelaterad ohälsa även stresshanteringskurser, för såväl chefer som övriga medarbetare. En utvärdering har gjorts av de kurser som ingår i rehabiliteringen (368, 369)³. Kurserna pågick under 12 veckor med 2 träffar/vecka. De maximalt 8 deltagare/grupp fick ta del av aktiviteter och vistelse i natur och trädgård, föreläsningar om stress, avspänning, stödjande samtal samt bild- och hantverksaktiviteter. Resultaten visar att det kan vara effektivt att använda trädgårdsaktiviteter samt naturmiljö i en

² [Stress och balans.](#)

³ [Utvärdering av projektet Gröna Rehab, ISM-häfte nr 3](#)

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

stresshanteringskurs Man har även kurser för chefer, där man förmedlar kunskap om såväl stress i arbetslivet som stressens inverkan på individen.

Deltagarna i chefsgruppen menade att den hade ökat deras medvetenhet om stressens mekanismer och dess följder och att de använde denna kunskap i det dagliga arbetet bland sina medarbetare. Chefer som gått kursen anmäler i högre grad medarbetare till Gröna Rehabs aktiviteter än chefer som inte gått kursen. Deltagarna i stresshanteringskursen (övrige medarbetare) upplevde på motsvarande sätt att de med kursen fått bättre verktyg att hantera sin stress. Verksamheten är nu en permanent del av Västra Götalandsregionen.

Mindfulness-meditation är en metod som används allt mer som stresshantering.

Mindfulness kan översättas som medveten närvaro och de olika meditationsteknikerna syftar till att uppnå en fokuserad men avspänd uppmärksamhet. En klinisk översikt i Läkartidningen (370) visar att mindfulnesssträning och andra typer av meditation medför positiva psykologiska effekter och reducerad stress.

11.3 Levnadsvanor

11.3.1 *Livsstilssatsningar och systematiskt arbetsmiljöarbete*

Hälsofrämjande åtgärder på individnivå kan aldrig ersätta hälsofrämjande åtgärder på grupp- och organisationsnivå och/eller det systematiska arbetsmiljöarbetet. Insatser som initierats från arbetsgivare/arbetsgruppen och som syftar till att öka graden av fysisk aktivitet påverkar tyvärr främst de som redan är aktiva, och tvärtom syftet, kan felaktiga insatser istället öka klyftan mellan de som rör på sig och de som inte gör det. Beteendeförändringar är en långsiktig och komplex process för individen, som inte kan lösas enkelt med bara insatser från arbetsplatsen. Arbetet för att främja hälsan hos individer införlivas i det hälsofrämjande arbete som görs generellt, men inte på bekostnad av de insatser som görs på grupp och/eller organisationsnivå (359, 360).

Livsstil i Väst (LiV) som genomfördes i Västra Götalandsregionen 2005-2008, var en av Sveriges största friskvårdssatsningar. Syftet var att stimulera till en hälsosam livsstil, för att på lång sikt öka antalet långtidsfriska medarbetare. LiV-projektet var indelat i fyra teman; fysisk aktivitet, sömn, glädje och kost och vi har med hjälp av KART undersökt deltagande bland hälso- och sjukvårdspersonal i LiV-projektets olika aktiviteter. Resultaten visade att drygt 20 % av de svarande uppgav att det hade deltagit i aktiviteter inom ett eller flera teman i LiV. Det mest populära temat var fysisk aktivitet. Vi undersökte också om medarbetare som rapporterade sämre livsstil, exempelvis dålig sömn eller inaktivitet var mer benägna att delta i motsvarande teman, men så var inte fallet. Tvärtom, så visade resultaten att fysisk inaktiva personer var mindre benägna att delta än de som redan var aktiva (360). Detta bekräftar tidigare forskning, som visar att det är de redan fysiskt aktiva som deltar i friskvårdssatsningar.

I SAMS-projektet i Göteborgs kommun genomfördes en rad projekt med friskvårdsinsatser för medarbetare på den lokala arbetsplatsen (32). Ofta startade insatserna med en individuell hälsobedömning med målsättningar och råd om anpassad träning. Dessa följdes upp med coaching i olika former samt med hjälpmedel som träningsdagböcker och friskvårdskontrakt. Friskvårdssatsningarna innehöll bl.a. fysisk träning, massage, kostutbildning, stresshantering, föreläsningar, hälsosamtal, utbildning av hälsoombud och gemensamhetsskapande aktiviteter. Resultatet visar att fler hade stabil närvaro (max sju dagars sjukfrånvaro per år), mindre besvär och upplevde mindre stress vid uppföljningen. Samtidigt, efter dessa individinriktade åtgärder som ofta inriktade sig mot ”riskgrupper” avspeglades något minskad arbetstillfredsställelse, engagemang och förtroende för förändringsarbete. Man vill inte bli identifierad som en problemgrupp – angavs som orsak till detta.

11.3.2 Ledarnas uppfattningar spelar roll

I SAMS-projektet (Systematiskt hälsofrämjande ArbetsMiljöarbete i Social service och skola i Göteborgs stad) fann man att ledares strategier för att främja medarbetares hälsa styrdes av deras uppfattning av vilka resurser man hade att tillgå, där budget och medarbetare kunde uppfattas som möjlighet eller hinder för en hälso- och organisationsutveckling (52). Inriktningen på de hälsofrämjande insatserna styrdes av ledarnas syn på ansvaret för anställdas hälsa (dvs. om det var individens, organisationens eller samhällets ansvar) samt till ledarens målfokus. Ledare som menade att ansvaret för medarbetarnas hälsa i första hand låg på dem själva och som hade fokus på individfaktorer valde projekt som syftade till att lära medarbetarna goda levnadsvanor medan ledare som ansåg att organisationen bar ansvaret men ändå ville förändra medarbetarna valde projekt som syftade till att stärka deras professionella resurser. På motsvarande sätt valde man strategier för att utveckla verksamheten och skapa ett gott arbetsklimat om man ansåg att ansvaret låg hos organisationen och att det var den man ville förändra i första hand. Kännetecknande för de mest framgångsrika projekten, mätt i ökad stabil närvaro (max sju dagars sjukfrånvaro per år), var att de syftade till att öka medvetenheten om hälsa, fokuserade brett samt hade tydliga och påverkbara mål (10). En annan framgångsfaktor var att ledarnas uppfattningar byggde på att ansvaret för hälsan både låg på individen och organisationen.

11.3.3 Effekter av hälsoundersökningar via arbetsplatsen

I en rapport byggd på översikter inkluderande cirka 500 originalstudier, om effekterna av hälsoundersökningar med eller utan uppföljande insatser genomförda via arbetsplatsen/arbetsgivaren (371)⁴, konstaterades följande:

⁴ [Riktlinjer för hälsoundersökningar via arbetsplatsen](#)

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

Hälso- och levnadsvaneuppföljning via arbetsplatsen som kombineras med uppföljande insatser, har en positiv effekt på ett antal hälsobeteenden, kroppssammansättning, biologiska riskmarkörer samt förekomsten av sjukfrånvaro och sjuknärvaro. De uppföljande insatserna bör genomföras under en längre period under åtminstone mellan 3-6 månader. I riktlinjerna konstateras därmed att hälsoundersökningar utan efterföljande interventioner inte kan rekommenderas som åtgärd för att förbättra hälsa eller hälsobeteenden. Exempel på insatser kan vara friskvårdstimme, rabatterade gymkort, kostnadsfria läkemedel för rökstopp, samtalsstöd för stresshantering, träning på arbetstid. Dessutom har arbetsgivaren möjlighet att påverka de hälsofrämjande betingelserna på arbetsplatsen genom att se till att bra måltider erbjuds i personalmatsalen, sprida hälsofrämjande information via föreläsningar, ”reklam” på arbetsplatsen, organisera arbetet så att det främjar rörelse, balansera arbetskrav och kontroll över det egna arbetet med mera.

11.3.4 Återhämtning och sömn

Perioder med hög stress måste följas av återhämtning (372). En snabb aktivering av kroppens ”alarmsystem” vid ökad stressbelastning och en snabb återgång till psykologisk och fysiologisk basnivå efter energimobilisering innebär ett ekonomiskt användande av kroppsliga resurser. Återhämtning handlar alltså om nedvarvning av den biologiska energimobilisering som karakteriserar stress och belastning. Behovet av återhämtning bestäms till stor del av den belastning som man är utsatt för. Det handlar om både arbetsrelaterad stress och stress i privatlivet. Även andra faktorer, till exempel ålder, hälsotillstånd och livsstil, kan påverka återhämtningsbehovet.

Utanför arbetet handlar återhämtning om olika aktiviteter som stöttar nedvarvning och är stimulerande och ger energi samt om sömn (208). Aktiviteter såsom hushållsarbete och kravfyllda aktiviteter anses inte ge någon återhämtning utan är belastande och leder snarare till att den fysiologiska aktiveringsnivån stannar på en hög nivå (206). Däremot kan lågansträngande, lite tråkiga aktiviteter precis före sänggåendet underlätta bra sömn och därigenom ha en positiv indirekt effekt på återhämtningen. Det finns mer stöd för att aktiv återhämtning, till exempel fysisk träning, socialt umgänge, hobbies och andra kreativa uppgifter, kan underlätta återhämtningen. Aktiv återhämtning gör det också lättare att släppa tankarna på arbetet. En förutsättning är att aktiviteten i fråga upplevs som stimulerande och inte är förenad med alltför höga krav (206).

Ur ett hälsoperspektiv anses sömn ha stor betydelse för återhämtningen. För lite eller störd sömn hindrar de uppbyggande och reparerande biologiska processerna som ska kompensera för det biologiska slitaget under den vakna perioden på dygnet (208). Kronisk sömnbrist eller andra sömnstörningar ökar risken att drabbas av allvarliga sjukdomar såsom depression och hjärtsjukdom, olyckor och felhandlingar i arbetet

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

Regelbunden fysisk aktivitet har samband med färre sömnproblem, oavsett om det förekommer nattskiftsarbete eller inte. Det visar en studie som ISM medverkat i (373)⁵. Slutsatsen är att regelbunden fysisk aktivitet har samband med färre sömnproblem, oavsett om det förekommer nattskiftsarbete eller inte. Våra resultat tyder på att regelbunden fysisk aktivitet kan ha skyddande effekt vad gäller utvecklingen av sömnproblem. Och att främjande av fysisk aktivitet kan vara särskilt viktigt hos personer som arbetar natt. Därmed kan främjande av fysisk aktivitet hos hälso- och sjukvårdspersonal vara bra strategi i syfte att förebygga framtida sömnproblem.

11.3.5 Råd till arbetstagaren

I forskarantologin över gränslöst arbete ges följande råd för att undvika otillräcklig återhämtning och flexibla arbetstider som sliter på hälsan (205)**Fel! Bokmärket är inte definierat.**

- När arbetstiden individualiseras och du styr över dina arbetstider får du ett ökat ansvar för att hitta rätt balans mellan arbete, sociala aktiviteter och återhämtning.
- För att hitta rätt balans är det viktigt att du planerar in tid för att varva ned och återhämta dig och sätter gränser för när arbetet ska avslutas, till exempel på kvällen när du arbetar hemifrån, eller gränser för hur mycket du ska arbeta under en vecka.
- Om du upplever en obalans mellan arbetsbelastning och återhämtning bör du ta upp frågan med din chef och säga ifrån.
- Om din arbetsbelastning är hög är det viktigt att ta raster och pauser under arbetsdagen. Förutom en längre måltidsrast, motsvarande lunch, är det viktigt att du får korta återhämtningspauser under arbetspasset.
- Prioritera sömn och andra återhämtningsaktiviteter under helger och längre ledigheter, särskilt efter en intensiv arbetsvecka. Kombinationen av hög arbetsstress och ett aktivt socialt liv kan leda till otillräcklig återhämtning.
- Om du ofta inte är utvilad när en ny arbetsvecka börjar kan återhämtningsunderskottet börja ackumulera, vilket kan innebära hälsorisker på sikt.

11.3.6 Sömnskola

Att erbjuda kognitiva beteendeinriktade ”sömnskolor” har visat sig effektivt som en tidig åtgärd mot sömnlöshet (374). Arbetstagare med icke-specifika sömnproblem som varat mindre än ett år deltog i studien. Kontrollgruppen fick en enkel information om

⁵ [Fysisk aktivitet ger bättre sömn trots skiftarbete](#)

sömnhygien som de själva kunde tillämpa. Den andra gruppen erbjöds sex tillfällen med kognitiv beteendeterapi i grupp. Dessa deltagare fick lära sig olika tekniker för att förbättra sin sömn och varje deltagare fick som slutprodukt göra ett eget ”sömnkontrollpaket”. Vid ett års uppföljning sov deltagarna i ”sömnskolegruppen” bättre, hade färre negativa dagtidseffekter av sömnbrist, mer positiva attityder och mindre ångest angående sömn jämfört med kontrollgruppen. Information om arbetsrelaterade sömnbesvär presenterades för flera arbetsplatser med framgång, oftast till personal inom primärvården inklusive företagshälsovården.

11.3.7 Fysisk aktivitet

Det finns starka bevis för att fysisk aktivitet förbättrar hälsan och livskvaliteten (375). Regelbunden fysisk aktivitet främjar hälsan och är således en friskfaktor, man mår bättre och orkar mer. Att vara fysisk aktiv utgör även en viktig buffert mot stress, delvis genom att påverka hjärnans stresshanteringsförmåga men även genom att påverka våra biologiska stressreaktioner och hjärnan (359). Graden av fysisk aktivitet är relaterad till självupplevd stress, mental hälsa och arbetsförmåga, liksom framtida utveckling av stressrelaterade symtom. Individer som är under hög stressbelastning upplever mindre symtom om de är fysiskt aktiva. Även på arbetsplatser där arbetsmiljön är god, måste individer ha tillräckliga resurser för att klara av sitt arbete.

Kontrollerade studier har visat att individens välbefinnande och subjektiva hälsa påverkas positivt av fysisk aktivitet. Det verkar inte spela någon roll vilket slags träning som utövas för att uppnå effekter (376)⁶. Rekommendationen är 30 minuters fysisk aktivitet per dag där intensiteten är åtminstone måttlig (375). Om man ökar den dagliga mängden eller intensiteten ges ytterligare hälsoeffekter. Även lågintensiv aktivitet är viktig för energibalansen och stillasittande är en oberoende riskfaktor. Det är därför viktigt att göra upprepade avbrott vid längre tids stillasittande för att gå eller stå. Individer som regelbundet motionerar uppvisar även större psykiskt välbefinnande jämfört med individer som inte motionerar (376).

Trots detta når stora delar av befolkningen inte rekommendationerna om fysisk aktivitet. Baserat på objektiva data för fysisk aktivitet i Sverige beräknas cirka 40 % av befolkningen inte uppfylla de nationella rekommendationerna om att vara fysiskt aktiv i sammanlagt minst 150 minuter i veckan på en måttlig intensitet (377) och motsvarande siffror för självrapporterade data är 30 % (378).

11.3.8 Hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen för ändrade levnadsvanor

I en kunskapsöversikt presenteras forskning om insatser för att främja hälsa kopplat till matvanor och fysisk aktivitet på arbetsplatser, samt dessa insatserns effekt på sjukfrånvaro, sjuknärvaro, arbetsprestation, arbetsförmåga och produktivitet. Endast

⁶ [Stress och fysisk aktivitet, FYSS 2015](#)

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

hälsofrämjande insatser riktade till arbetsplatsens organisationsstruktur och/eller fysiska arbetsmiljö är inkluderade (379)⁷. Resultatet kan sammanfattas enligt följande:

- Det är möjligt att påverka arbetsrelaterade utfall positivt genom hälsofrämjande insatser som innehåller komponenter riktade till arbetsplatsens fysiska arbetsmiljö och organisationsstruktur.
- De studier som uppvisade minskad sjukfrånvaro hade fokus på flera levnadsvanor, inklusive matvanor och fysisk aktivitet samt använde objektiv sjukfrånvarodata och utvärderade långtidseffekter i stora studiepopulationer.
- Underlaget visar en brist på kunskap när det gäller insatsers effekt på sjuknärvaro, arbetsförmåga, arbetsprestation och produktivitet. Mer forskning behövs för att utreda effekter på dessa utfall.
- Det behövs mer högkvalitativ interventions- och implementeringsforskning i Sverige och Norden inom området hälsofrämjande insatser på arbetsplatser. Ett speciellt fokus bör ligga på utvärdering av långtidseffekter av insatser som syftar till att främja fysisk aktivitet och matvanor bland anställda.

I en kunskapssammanställning av hälsofrämjande interventioner på arbetsplatser konstaterade man att olika typer av insatser för fysisk träning också leder till ökad regelbunden fysisk aktivitet bland deltagarna (30). De övergripande och bredare hälsofrämjande programmen har visat sig vara effektiva när det gäller att öka den fysiska aktiviteten, men att det finns begränsade bevis för positiva effekter på direkta hälsoutfall i form av förbättrade blodfetter, lägre blodtryck och minskad trötthet. Den slutsats man drog var ändå att interventioner på arbetsplatser för att öka den fysiska aktiviteten är effektiva och ger en ökad fysisk aktivitet hos arbetstagarna.

Inom Tandvården har gjorts studier där man jämfört fysisk aktivitet på betald arbetstid med förkortad arbetstid (2 tim/vecka) för att förebygga smärta (380). Resultatet visade på minskade symtom i båda grupperna, troligen beroende på att gruppen som fick minskad arbetstid i stor utsträckning använde denna till fysisk aktivitet. Även andra studier har visat att förkortad arbetstid för personer med fysiskt och psykosocialt krävande vårdarbete är en bra väg att minska muskulära smärttillstånd inom vården.

11.3.9 Alkohol och tobak

Vi dricker i genomsnitt drygt nio liter ren alkohol per invånare 15 år och äldre i Sverige (381). Idag är vin den vanligaste alkoholdrycken. Alkohol används ofta för att varva ned och ”stressa av”. I stressade sammanhang, som inför ansvarsfulla uppdrag, hög arbetsbelastning och familjeproblem, är det även lätt att öka sin nikotinkonsumtion. Stress kan göra belöningsystemen mer känsliga för de

⁷ [Hälsofrämjande insatser riktade till arbetsplatsens fysiska miljö och organisationskultur: effekt på arbetsrelaterade utfall](#)

förstärkande effekterna av beroendeframkallande medel, vilket kan leda till såväl ökad sårbarhet som risk för återfall (382).

I en kunskapsöversikt om alkoholens positiva och negativa effekter på vår hälsa ges bland annat följande rekommendationer (383): Det är oförenligt med vetenskap och beprövad erfarenhet att rekommendera alkohol ur hälsosynpunkt, men det är å andra sidan ingen generell anledning att avråda från måttligt drickande i det enskilda fallet. Alkoholens skyddande effekt uppnås vid mycket låg konsumtion. Enligt kunskapsöversikten gör personer under 40 år inga hälsovinster över huvud taget av alkohol. Berusningsdrickande är, oavsett ålder, en medicinsk risk. Depression och ångest är vanligt bland personer med hög alkoholkonsumtion, men det är oklart om alkoholen föregår psykiska problem eller tvärtom.

11.3.10 Alkohol- och tobaksprevention

En hög alkoholkonsumtion ökar risken för både sjukfrånvaro och sjuknärvaro samt för olyckor och arbetsrelaterade skador. Det orsakar kostnader som är relaterade till minskad produktivitet och förlorad arbetsförtjänst. Merparten av dem som har alkoholproblem finns på landets arbetsplatser. Erfarenheten visar dock att alkoholproblem ofta identifieras alltför sent. Genom att kombinera olika insatser, på flera nivåer, kan ett effektivt alkoholpreventivt arbete iscensättas på arbetsplatsen. Det finns kostnadseffektiva metoder som med företagshälsans hjälp kan göra stor nytta för såväl arbetsplatsen som individer och samhälle (377)⁸.

Såväl vetenskapliga studier som praktisk erfarenhet har visat att ett framgångsrikt preventivt arbete mot alkoholproblem bör bestå av en kombination av åtgärder. Det kan till exempel vara en skriven policy, information till personal, utbildning av arbetsledare/chefer, erbjudande om screening och rådgivning av alkoholvanor, tester för att kontrollera nykterhet, alkohol i fordon samt mer eller mindre omfattande rehabiliteringsinsatser. Ett effektivt förebyggande och efterhjälpande arbete kräver därför att arbetsgivaren har tillräcklig kunskap för att kunna överblicka arbetsplatsens behov av stödåtgärder. Med screening och korttidsintervention i företagshälsovården har man goda chanser att fånga upp anställda med riskbruk. Det har till och med visat sig att enbart screening med formulär, AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) och blodprov CDT (Kolhydratsfattigt transferrin. Tas som blodprov), tycks påverka alkoholvanorna (385).

De flesta tycker inte att det är känsligt att företagshälsovården erbjuder alkoholscreening. Uppföljning sker med hjälp av motivationshöjande samtal (386). I den omfattande kartläggning som lade grunden för olika insatser i AHA-projektet ingick en screening av riskabla alkoholvanor (AUDIT) (387). Alla anställda med ett visst poängtal erbjöds uppföljande rådgivning, provtagning samt en systematisk

⁸ [Riktlinjer vid alkoholproblem på arbetsplatsen](#)

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

kartläggning av sina alkoholvanor under den senaste 4-dagarsperioden. Syftet var att öka den enskildes medvetenhet och kunskap om de faktiska alkoholvanorna, för att därigenom lättare kunna påverka dessa. I kartläggningen ingick även ett antal livsstilsrisker kopplat till hjärt/kärlsjukdom. I detta ingick blodtryck, blodfetter, diabetes, vikt, rökning, motion, kost, stressbenägenhet och utmattning. Även detta återkopplades till den enskilde och insatser skedde med kartläggningen som utgångspunkt. Andelen riskpatienter sjönk under projekttiden med 30 procent för alkohol och 21 procent för rökning.

11.4 Allt hänger ihop

Tidigare i denna rapport har vi i första hand haft fokus på de organisatoriska och sociala förutsättningarna och ett hälsofrämjande synsätt med arbetsplatsen som utgångspunkt. Med detta avslutande avsnitt har vi velat komplettera med kunskap och metoder som riktar sig till den enskilde medarbetaren. Som arbetsgivare kan man på olika sätt möjliggöra hälsofrämjande val för enskilda medarbetare, men hälsofrämjande åtgärder på individnivå kan aldrig ersätta hälsofrämjande åtgärder på grupp- och organisationsnivå och/eller det systematiska arbetsmiljöarbetet (358, 359). Därmed är cirkeln sluten, och vi refererar till de vägledande principerna för det hälsofrämjande arbetet, att se varje insats i sitt sammanhang (15).