







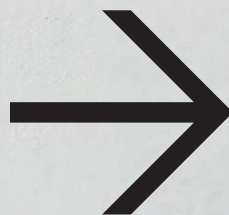
# En av fem sjuk av jobbstress

Var femte Akaviamedlem har under de senaste åren varit frånvarande från jobbet på grund av arbetsrelaterad stress.

Var tredje anser att de inte får tillräckligt stöd av sina chefer i samband med arbetsrelaterad stress, visar en ny undersökning.

– Det är mycket oroande, säger Patrik Nilsson som är Akavias samhällspolitiska chef.

/ TEXT Mikael Bergling



# F

**nligt beräkningar** av försäkringsbolaget Skandia uppgick kostnaden för uteblivet arbete på grund av sjukskrivningar till 64 miljarder kronor 2018, varav psykisk ohälsa svarade för cirka 30,7 miljarder kronor.

– Det är väldigt försiktiga beräkningar. Sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa ökade kraftigt fram till 2020 då de gick ner lite grann. Det var dock ett mycket speciellt år grund av pandemin, säger Jenny Wiener som är hälsoekonom på Skandia.

I en rapport som publicerades i dagarna konstaterar Skandia att stillasittande tjänstemän har väsentligt fler sjukdagar på grund av psykisk ohälsa än personer med kroppsarbeten.

– Många tror nog att människor som har jobb med hög lön och hög prestige och som kräver hög utbildning har låg sjukfrånvaro, men när det gäller den psykiska ohälsan är det precis tvärtom. Det är dessutom sjukskrivningar som riskerar att bli långa, säger Jenny Wiener.

– En informatör löper till exempel tre gånger så hög risk att råka ut för en sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa än vad en jordbrukare gör, och en jurist löper dubbelt så hög risk jämfört med en byggnadsarbetare.

**Inom yrken som** kräver högskoleutbildning domineras sjukskrivningarna av stressrelaterade diagnoser och utmattningssyndrom.

– Det finns en hög grad av ohälsa i vissa yrken och branscher. De här frågorna behöver uppmärksammas mycket mer än vad som sker i dag. Ingen ska behöva bli sjuk av att jobba.

Under hösten har Akavia via enkäter frågat ett representativt urval av förbundets medlemmar om bland annat deras arbetsmiljö. Cirka 3 700 personer har deltagit



Patrik Nilsson



Vanessa Quero

i undersökningen som bland annat visar:

**/ Tre av fyra har** under det senaste året varje månad upplevt arbetsrelaterad stress.

**/ Hälften oroar sig** för att deras framtida hälsa ska påverkas av arbetsrelaterad stress. Ungefär en lika stor andel uppger att de någon gång under de senaste fem åren har funderat på att byta arbete på grund av stress.

**/ Var fjärde anser** att deras sömn under det senaste året har påverkats av arbetsrelaterad stress.

**/ Var femte svarar** att de under de senaste fem åren varit sjukskriven eller frånvarande från jobbet på grund av stressrelaterade besvär.

**/ En märkbart större** andel kvinnor än män uppger att de är oroad över att den framtida hälsan ska påverkas av arbetsrelaterad stress, att deras sömn påverkas av stressen, att de har varit sjukskrivna på grund av den och att de har funderat på att byta jobb.

**/ Ungefär var tredje** anser att de inte får tillräckligt stöd av sin arbetsgivare i samband med arbetsrelaterad stress.

– Det är mycket oroande att det är en så stor andel som varit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterad stress, säger Akavias samhällspolitiska chef Patrik Nilsson.

– Det är också olyckligt att det är så många som upplever att de inte får tillräckligt stöd av sin arbetsgivare. Jag tror att det är hög tid att se över stora delar av arbetsmiljöområdet. Många av föreskrifterna är till exempel i grunden fokuserade på den fysiska arbetsmiljön. Dessutom har de väldigt lite med kontorsarbete att göra. Den typen av miljöer som våra medlemmar i allmänhet är verksamma i finns inte riktigt med.

För drygt fem år sedan började Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) att gälla. De behandlar till exempel arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling. Frågor kring stress och arbetsmiljö hänger ofta samman med hur arbetet är organiserat, förhållandet mellan krav och resurser och hur det sociala samspelet på jobbet fungerar.

– Vi ska i större utsträckning prata om friskhetsfaktorer, det vill säga hur ser vi till att människor håller sig friska och välmående.

Arbetsplatser med låg sjukfrånvaro kännetecknas ofta av väl utvecklade friskhetsfaktorer. Det kan till exempel vara ett bra fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, stor delaktighet, gott ledarskap,



bra möjligheter till kompetensutveckling och prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning.

– Det finns dessutom ett stort värde för arbetsgivarna att se till att medarbetarna mår bra. Ökat välmående leder i allmänhet till högre produktivitet, säger Patrik Nilsson.

**Teknikutvecklingen har gjort** det möjligt för allt fler att arbeta på distans, vilket inte minst har varit tydligt under de senaste ett och ett halvt åren då många av smittskyddsskäl helt eller delvis har arbetat hemifrån.

Den nya mobiliteten har inneburit ökad flexibilitet och möjligheter för många att själva avgöra var och när arbetet ska utföras. Autonomi har ökat och det har blivit lättare att få ihop privatlivet med arbetslivet.

Det är i det sammanhanget extra noterbart att ungefär sex av tio svarande i Akavias undersökning uppger att de i dag upplever mindre arbetsrelaterad stress jämfört med före pandemin.

– Våra medlemmar uppskattar i grunden flexibiliteten och tycker att det är bra att man i ökad utsträckning själv kan avgöra var och när man utför sitt arbete, även om det inte är bra för alla.

– En stor utmaning är att, samtidigt som vi tar tillvara på den nya teknikens möjligheter, säkra en bra arbetsmiljö. Det som nu pågår är på många vis revolutionerande. Vårt sätt att arbeta i tid och rum håller på att förändras i grunden. Det är spännande att se vad som kommer ur detta. Förhoppningsvis blir det något mycket bra, men det

kommer nog att göra ont på vägen, säger Patrik Nilsson.

### **Hur förändras arbetsgivarens arbetsmiljöansvar av att vi arbetar hemifrån i allt större utsträckning?**

– Oavsett var man arbetar är arbetsgivaren alltid arbetsmiljöansvarig, men för att kunna ta det ansvaret även när vi är utspridda är det extra viktigt att ha bra rutiner och tydliga avstämningar och uppföljningar. Samtidigt som väldigt mycket hänger på cheferna om detta ska fungera, behöver medarbetarna vara tydliga med hur de mår.

Vanessa Quero arbetar som senior jurist på juristbyrån Familjens jurist, med internationell privaträtt, ekonomisk familjerätt och arvsrätt som inriktning. Hon berättar att arbetet till och från kan vara stressigt.

– Enligt min erfarenhet är det ganska individuellt hur man klarar stress, samtidigt som det är något som det flesta inte kan från början, utan behöver lära sig. Så var det åtminstone för mig. Jag har lärt mig att prioritera och hantera stressen.

– Det är helt avgörande att man kan tala öppet med sina chefer om detta, och att man som medarbetare verkligen berättar om man har för mycket att göra eller om man behöver stöd.

Enligt Vanessa Quero är det inte minst viktigt att det på arbetsplatserna finns ett klimat som gör att unga och nyanställda vågar vara öppna med hur de mår.

– Samtidigt är det kanske då man är minst benägen att säga något. Det är enklare för äldre och seniora medarbetare. //

## **SKANDIAS BERÄKNINGAR**

/ Beräkningarna utgår ifrån de sjukskrivningsdagar då sjukpenning och rehabiliteringspenning betalas ut, det vill säga sjukskrivningsperioder längre än 14 dagar. Kostnaderna för de första 14 sjukdagarna som betalas av arbetsgivaren är inte inräknade.

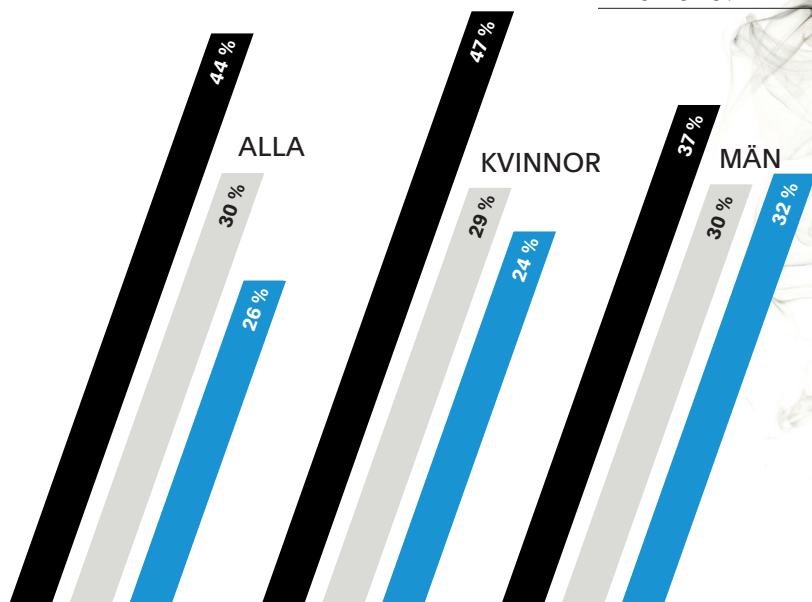
/ Beräkningarna begränsas till att uppskatta värdet av inbetalade skatter som går förlorade då arbete inte utförs under dessa sjukdagar.

/ Beräkningarna baseras på antagandet att psykisk ohälsa står för en lika stor andel av samhällsförlusten med sjukskrivningar som andelen av Försäkringskassans registrerade sjukskrivningsepisoder.

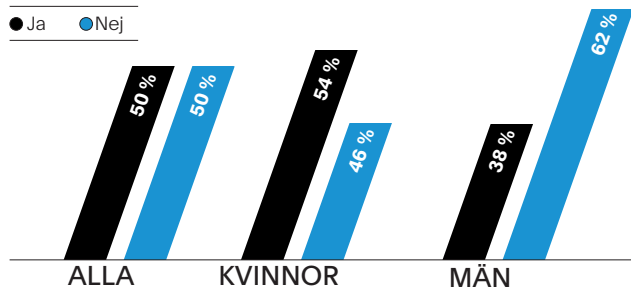
## **ARBETSRELATERAD STRESS**

Hur ofta har du upplevt arbetsrelaterad stress under det senaste året?

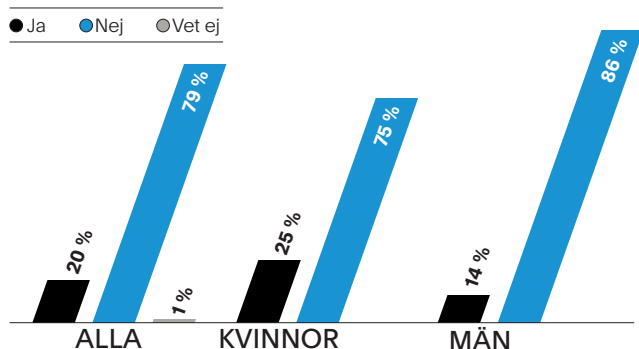
- Varje vecka
- Någon gång i månaden
- Någon gång per år eller aldrig



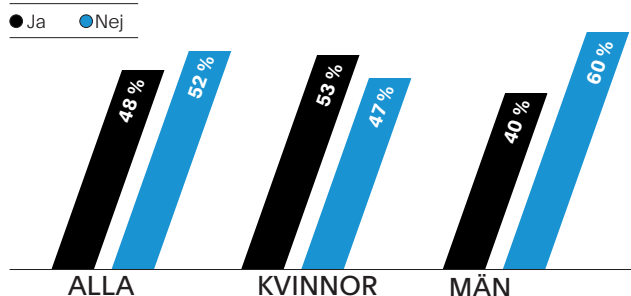
/ OROAR DU DIG FÖR ATT ARBETSRELATERAD STRESS KOMMER ATT PÅVERKA DIN FRAMTIDA HÄLSA?



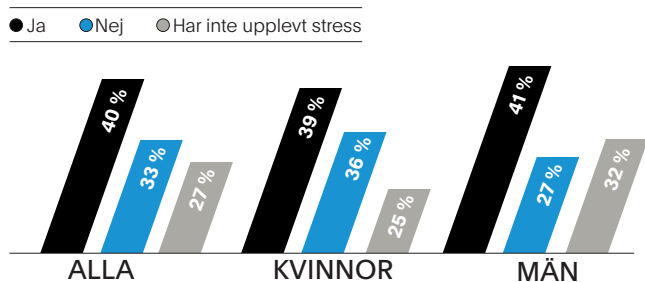
/ HAR DU NÅGON GÅNG DE SENASTE FEM ÅREN VARIT SJUKSKRIVEN ELLER FRÅNVARANDE FRÅN DITT ARBETE PÅ GRUND AV STRESSRELATERADE BESVÄR?



/ HAR DU NÅGON GÅNG DE SENASTE FEM ÅREN FUNDERAT PÅ ATT BYTA JOBB PÅ GRUND AV ARBETSRELATERADE STRESSBESVÄR?



/ FÅR DU TILLRÄCKLIGT STÖD FRÅN DIN ARBETS-GIVARE I SAMBAND MED ARBETSRELATERAD STRESS?





# ”Både hjärnan och kroppen var helt slut”

Plötsligt började Pia glömma bort saker, tappa ord och få svårt att formulera sig.

– Jag trodde att jag hade börjat bli dement, men hade drabbats av utmattningssyndrom.

**P**ia är i yngre medelåldern och arbetar sedan flera år tillbaka som konsult.

Hon berättar att hon tycker mycket om sitt arbete och hade, innan hon blev sjuk, långa och väldigt intensiva arbetsdagar, ofta utan ordentliga pauser.

– Kulturen på företaget är att hela tiden prestera på topp. Som konsulter har vi dessutom ett debiteringskrav att förhålla oss till. Att antalet debiterade timmar ligger till grund för kommande lönesamtal är inte en oviktig faktor i sammanhanget. Jag försökte dock att undvika att arbeta på helger.

För något år sedan kände Pia att det var något som inte riktigt stämde med henne.

– Jag började glömma saker, tappa ord och hade svårt att se sammanhang. Från att ha varit hyfsat snabbtänkt kände jag mig allt mer trög. Saker och ting tog längre tid än vanligt. För att ändå kunna leverera arbetade jag extremt intensivt och en del kvällar.

– Jag hade svårt att koppla av jobbet och kunde till exempel vakna mitt i natten för att kontrollera att jag hade skickat ett mejl som jag skulle och att allt var lugnt. Samtidigt växte en känsla inom mig av att min hjärna inte fungerade som den brukade göra. Det blev mer och mer kaos i huvudet.

**Pia berättar om** ett tillfälle då en kund frågade om hon verkligen mätte bra och om de inte skulle avbryta mötet.

– Då brast allt. Tårarna strömmade, jag fick panik och trodde att något hade brustit i huvudet på mig. Jag klarade inte av att formulera en mening längre, än mindre läsa en mening och förstå dess innebörd.

Pia tog kontakt med vården som konstaterade hon hade tydliga och klara tecken på utmattningssyndrom. Hon blev sjukskriven.

– Det var inte ett alternativ att gå tillbaka till jobbet i det skick jag befann mig i. Det enda som var aktuellt var sömn, vila och återhämtning.

Ett halvår senare började hon på eget initiativ arbeta igen.

– Läkaren tyckte att jag skulle fortsätta att vara sjukskriven. Kompromissen blev att jag började arbeta deltid och så har det fortsatt.

På rehabmöten har Pia tillsammans med företagshälsovården och hennes arbetsgivare lagt upp en plan för hur hon ska komma tillbaka.

– En del är att jag ska arbeta utan tidspress. Min ambition är att succesivt öka arbetstiden för att så småningom vara tillbaka på hundra procent. Jag älskar mitt jobb och vill verkligen komma tillbaka och vara bland kollegerna.

## **Hur mår du i dag?**

– Mycket bättre. Det är som natt och dag jämfört med hur det var när det var som värst, men jag har fortfarande vissa kognitiva svårigheter. Allt tar lite längre tid och jag kan inte prestera som tidigare. Jag är också tröttare, även om det har blivit bättre. I början var jag tvungen att vila tre eller fyra timmar efter att ha arbetat bara några timmar. Både hjärnan och kroppen var helt slut. Så är det inte längre. Samtidigt känner jag viss oro för att jag inte ska få tillbaka min vanliga hjärnkapacitet.

– Jag tar sömntabletter för att kunna slappna av och sova ordentligt under nätter. I övrigt är min ordination vila, återhämtning och successivt ökad fysisk aktivitet. I början kunde jag bara gå runt kvarteret. Efter hand blev promenaderna lite längre. Sedan en tid tillbaka har jag börjat träna på gym.

Pia säger att hon inte borde ha prioriterat arbetet så högt som hon tidigare gjorde.

– Jag behöver bli bättre på att säga nej och inse mina begränsningar. Samtidigt är det lätt att dras med när man ser hur duktiga andra är, hur mycket de arbetar och presterar.

– Men även om var och en har ett personligt ansvar är detta framför allt en ledningsfråga. Det är ledningen som sätter ramarna på en arbetsplats, som gör budget och bestämmer vilka mål som ska uppfyllas.

## **Vad bör man göra?**

– Till att börja med bör vi prata mer om dessa frågor lokalt ute på arbetsplatserna. Jag tror att det är många som sitter med samma känsla och tankar som jag hade. Det är kanske extra viktigt i konsultbranschen där så mycket handlar om att kunna leverera debiterbar tid, men vi är inte maskiner, utan människor. //

FOTNOT: PIA HETER EGENTLIGEN NÅGOT ANNAT

# 41%

Så mycket högre är risken för kvinnor att drabbas av stressrelaterad psykisk ohälsa jämfört med män.



En vanlig orsak till psykisk ohälsa är arbetsrelaterad stress som i genomsnitt tar två personers liv per dag i Sverige.

## Två dör varje dag av stress på jobbet

Ingen ska behöva dö på sitt arbete, men ingen ska heller behöva dö av sitt arbete.” Så skriver regeringen i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. I strategin har regeringen utvidgat sin nollvision mot dödsolyckor till att ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete.

Häromåret visade Arbetsmiljöverket i en rapport att det årligen avlider cirka 770 personer i Sverige på grund av arbetsrelaterad stress. Även långa arbetsveckor och natt- och skiftarbete ökar risken för bland annat stroke, hjärt- och kärlsjukdom och andra sjukdomar som kan leda till döden.

Första kvartalet 2020, alltså strax innan pandemin fick ordentligt fart i Sverige, svarade psykisk ohälsa för 41,3 procent av alla pågående sjukfall i Sverige, enligt en rapport från Försäkringskassan.

– Arbetsrelaterad psykisk ohälsa är tillsammans med ergonomiska problem den främsta orsaken till sjukfrånvaro från jobbet. Det gäller inte bara i Sverige utan generellt i EU, säger Ulrich Stoetzer som är psykolog, medicine doktor och sakkunnig i organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor på Arbetsmiljöverket.

– En tydlig riskfaktor är när kraven och resurserna inte är i paritet med varandra. Om arbetsbelastningen är obalanserad under en längre tid kan folk bli sjuka.

Den stressrelaterade psykiska ohälsan utgör, enligt Försäkringskassans statistik, en växande del av sjukskrivningarna i psykiatrisk diagnos.



Petra Lindfors



Ulrich Stoetzer

Kvinnor löper generellt 25 procent högre risk än män att påbörja ett sjukfall. För sjukfall med psykiatrisk diagnos är motsvarande siffra 31 procent och för stressrelaterad psykisk ohälsa är skillnaden ännu större: 41 procent.

Stressrelaterad psykisk ohälsa är vanligast i åldern 30–39 år.

**Petra Lindfors, professor** i psykologi med särskild inriktning på arbets- och organisationspsykologi och verksam vid Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet, säger att hög arbetsbelastning inte behöver vara ett problem.

– Det viktiga är att den höga arbetsbelastningen inte är för långvarig, att den inte bara pågår och pågår. När det exempelvis är dags för kvartals- och årsrapporter kan arbetsbelastningen öka rejält för vissa grupper, men de som arbetar med detta är ofta förberedda på att det kommer att ske och vet att det lugnar ner sig efter ett par veckor. Under sådana förutsättningar behöver hög arbetsbelastning inte vara något större problem.

Hon menar att det är svårt att veta i vilken utsträckning den arbetsrelaterade psykiska ohälsan har ökat.

– Vi uppmärksammar den psykiska ohälsan på ett helt annat sätt i dag än vad man gjorde förr. Det finns en större medvetenhet och dialog om problemen, vilket är mycket bra.

Teknikutvecklingen har gjort det möjligt för allt fler att arbeta på distans och själv avgöra var och när arbetet ska utföras.

## ENKÄT

# Så vill politikerna minska stressen

Arbetsrelaterad stress är ett samhällsproblem. Vad vill politikerna göra för att minska problemet? Akavia Aspekt har frågat ledamöter i riksdagens arbetsmarknadsutskott. Centerpartiet har valt att inte svara.



## Vad bör/kan arbetsgivarna göra för att minska problemen?

### ANNA JOHANSSON (S):

Det är inte ovanligt att stress uppstår till följd av att för mycket jobb läggs på för få personer. Här har arbetsgivarna ett ansvar för att olika hitta lösningar. Det är väldigt viktigt med en aktiv dialog kring de här frågorna på arbetsplatserna.

### SAILA QUICKLUND (M):

Arbetsgivaren är alltid skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Personalen ska inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika dem. Närvaro och en väl fungerande dialog mellan medarbetare och arbetstagare är viktig. Tillräckliga resurser och kunskap i arbetsmiljöfrågor är också centrala.

### LEILA ALI ELMIS (MP):

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är jätteviktigt och behöver vara just systematiskt. Det är också viktigt att arbetet mot diskriminering och trakasserier på arbetsplatser fortsätter och att det finns resurser att följa upp det arbetet. Arbetsgivaren måste vara tydlig med vilka förväntningar som finns på när och hur medarbetarna ska vara tillgängliga för telefonsamtal, mejl, och så vidare.

**CICZIE WEIDBY (V):** Om alla arbetsgivare följde arbetsmiljölagen och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö skulle sannolikt betydligt färre bli sjukskrivna av psykosociala skäl. För att minska problemen med arbetsrelaterad stress kan det konkret handla om att tydliggöra arbetsuppgifter och roller, minska arbetsmängden, hjälpa medarbetare med att prioritera arbetet, öka bemanningen och ge medarbetarna tid för återhämtning och reflektion.

**MICHAEL ANEFUR (KD):** Många företag arbetar bra med det systematiska arbetsmiljöarbete som lagen kräver. De allra flesta tjänstemän är nöjda med sitt jobb, men fler måste bidra och fler arbetsgivare kan bli ännu bättre.

**MAGNUS PERSSON (SD):** Tydligare direktiv kopplat till arbetsmiljöarbetet i samråd med arbetstagarna samt krav på att jobba enligt systematiskt arbetsmiljöarbete.

**ROGER HADDAD (L):** På ett generellt plan handlar ett effektivt arbetsmiljöarbete, enligt egen erfarenhet, bland annat om att ha väl fungerande och väldefinierade regler och rutiner för ledning och styrning, medarbetares delaktighet, fördelning och avgränsning av arbetsuppgifter samt krav och ansvar som faller på enskilda medarbetare. →

– Det passar många, men inte alla. För dem som inte kan sätta gränser, som låter arbete och fritid flyta ihop för mycket, kan det bli ett problem. Det är viktigt att arbetsledningen är uppmärksam på detta och ser till att finns tydliga policyer kring bland annat hur och när medarbetarna förväntas ta kontakt med varandra, svara på mejl och telefonsamtal. Under en väldigt intensiv arbetsperiod är det kanske rimligt att höra av sig till en kollega och även förvänta få svar klockan åtta på kvällen, men då ska det vara överenskommit i förväg. Ett mycket stort ansvar vilar på cheferna för att detta ska fungera, säger Petra Lindfors.

En annan förklaring till arbetsrelaterad psykisk ohälsa kan vara hårt slimmade, ibland nästan anorektiska, organisationer.

– Att veta att ingen gör mitt arbete om jag är borta några dagar på grund av exempelvis sjukdom, att högar med arbetsuppgifter växer, kan vara mycket stressande och bidra till att många arbetar även när de är sjuka. Arbetsrelaterad psykisk ohälsa kan uppstå av många olika skäl. Förmodligen är orsaken en kombination av flera.

Enligt Ulrich Stoetzer kräver den nya tekniken inga större regeländringar på arbetsmiljöområdet.

– Det som däremot kan behövas är nya sätt att tillämpa dem, till exempel när vi arbetar hemifrån. Vi behöver också fler studier som försöker ta reda på hur vi påverkas av den ökade tillgängligheten och att arbeta hemifrån. //





### Vad kan politiken göra för att minska problemen?

→ **ANNA JOHANSSON (S):** Regeringen har tillsatt en utredning för att se över hur arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män och oavsett yrke, bransch eller sektor. Utredaren har bland annat i uppdrag att titta på om Arbetsmiljöverket bör kunna ta ut sanktionsavgifter för överträdelser av föreskrifter om arbetsmiljö.

**SAILA QUICKLUND (M):** Resurstilldelningen styr till viss del insatsernas karaktär. Uppföljningar, målformuleringar från politiken är centrala.

**LEILA ALI ELMIS (MP):** I dag upplever många att de förväntas hålla koll på mejl, telefon och chattar även utanför ordinarie arbetstid, ett slags jourtjänstgöring som skulle kunna behöva regleras i arbetstidslagen. Det är angeläget att utöka Arbetsmiljöverkets uppdrag och befogenheter.

**CICZIE WEIDBY (V):** Ställa hårdare krav på att arbetsgivarna följer lagar och föreskrifter. Arbetsmiljöverket bör kunna ta ut sanktionsavgifter av de arbetsgivare som bryter mot föreskrifterna. Se till att den offentliga sektorn får tillräckliga resurser så att arbetsbelastningen blir rimlig för de anställda. Genomföra reformer som stärker jämställdheten.

**MICHAEL ANEFUR (KD):** En familjepolitik som ger förutsättningarna och valfriheten som krävs för att människor ska klara av det livspussel som föräldraskap med små barn innebär. Staten bör ta över ansvaret för sjukvården och budgetansvaret för sjukförsäkring och hälso- och sjukvård bör integreras.

**MAGNUS PERSSON (SD):** Se över möjligheterna att kunna göra fler löntagare delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Höja statusen på skyddsombuden och ge alla löntagare möjlighet att engagera sig.

**ROGER HADDAD (L):** Vi vill tillsätta en utredning med uppgift att föreslå hur förebyggande arbete mot arbetsplatsrelaterad stress i högre grad kan inkluderas i arbetsmiljöföreskrifterna samt hur berörda myndigheter kan arbeta för att ge arbetsgivare bättre verktyg för förebyggande insatser. Vi vill höja den politiska ambitionen för att utveckla och intensifiera företagshälsovårdens arbete.



### MER PÅ WEBBEN

Läs fler frågor och svar från arbetsmarknadsutskottets ledamöter på [akaviaaspekt.se](http://akaviaaspekt.se)

Göran Arrius,  
ordförande Saco.  
FOTO: KNUT CAPRA  
PEDERSEN



## Färre får rehabilitering

Allt färre sjukskrivna får ersättning från Försäkringskassan för arbetslivsinriktad rehabilitering. Dessutom har väntetiden för ett första rehabiliteringsmöte mer än fördubblats.

– Det är helt oacceptabelt, säger Sacos ordförande Göran Arrius.

**S**aco har undersökt hur lång tid det tar innan personer som är sjukskrivna får ett första rehabiliteringsmöte med Försäkringskassan. Mellan 2016 och 2020 ökade väntetiden från 200 till 450 dagar in i sjukskrivningen. Dessutom är det allt färre som får ersättning för arbetslivsinriktad rehabilitering.

Enligt Göran Arrius har Försäkringskassan under senare år i alldeles för stor grad fokuserat på att sjukskrivna ska försöka hitta ett nytt jobb.

– Det är anmärkningsvärt att inriktningen är att exempelvis människor som har lagt flera år av sina liv på att studera på högskola ska behöva byta yrke. Sjukskrivna som vill och har en god chans att komma tillbaka till sina arbeten borde i stället få rehabilitering.

Psykisk ohälsa är en av de främsta orsakerna till sjukskrivningar i Sverige. Bland akademiker utgjorde den före pandemin mer än hälften av sjukfallen. Mest ökar den stressrelaterade psykiska ohälsan.



Det är viktigt att man i ett tidigt skede försöker klara ut vad som är orsaken till att personen är sjukskriven.



Många drabbas av utmattningssyndrom och blir sjukskrivna under lång tid. Myndigheten för arbetsmiljövetskap rekommenderar arbetsträning och successiv nedtrappning av sjukskrivningen tillsammans med arbetsplatsanpassningar för återgång i arbete.

– Det är viktigt att man i ett tidigt skede försöker klara ut vad som är orsaken till att personen är sjukskriven och vilket rehabiliteringsbehov hen har. Därefter bör man göra en rehabiliteringsplan så att personen på sikt kan komma tillbaka i arbete. I den kan det ingå arbetsträning, säger Göran Arrius.

**Under tiden som rehabiliteringen pågår** ska personens arbetsförmåga enligt Saco endast mätas mot det ordinarie arbetet.

**Om det var jobbet som gjorde att personen blev sjuk, är det då bra att återvända?**

– Det är det som rehabiliteringsutredningen ska visa. En del kan återvända, andra inte. Det är därför viktigt att det görs individuella bedömningar. Det är mycket olyckligt att man har satt rehabiliteringsutredningarna på undantag och direkt vill att människor ska hitta ett annat jobb.

**Finns det en misstro mot personer som är sjukskrivna av psykosociala skäl?**

– Jag hoppas verkligen att det inte är så. Detta är i högsta grad något reellt för dem som är drabbade. Det är dessutom min absoluta övertygelse att med en schyst rehabilitering har många goda chanser att komma tillbaka till arbete, men det gäller att hitta lösningar som passar de olika individerna.

**Vad är det som gör att den psykiska ohälsan ökar?**

– Det är nog av flera skäl. Jag tror till exempel att många som arbetar med människor känner att de inte kan hålla en tillräckligt hög kvalitet i sitt arbete, vilket kan slita hårt. En annan förklaring kan vara det gränslösa arbetet. De flesta av oss mår bra av att en avgränsning. När arbetsdagen sträcks ut alltför långt tror jag att möjligheten till återhämtning och en god sömn kan drabbas ganska hårt. Det är många som lever i den verkligheten i dag. //

# EKG-mätare ska minska stress

Frivilliga EKG-tester ska minska stressen bland medarbetare på PWC.

– Vi arbetar långsiktigt med att minska risken för arbetsrelaterad ohälsa, säger Susanna Andersin som är Wellbeing Manager på PWC.

**D**en brittisk-amerikanska revisions- och konsultjätten har 2 900 anställda runt om i Sverige.

– Bra arbetsförhållanden är själva grunden för engagemang och motivation och en självklar del för att skapa kvalitet i det som vi levererar till våra kunder.

Många konsulter har tidvis mycket hög arbetsbelastning och en stressig arbetssituation.

– Första steget för att hantera utmaningarna är att mäta medarbetarnas upplevelse. Sedan ett par år undersöker vi löpande medarbetarnas åsikter om arbetsförhållanden via ett digitalt verktyg.

**Mätningarnas resultat är synliga** i realtid för både medarbetare och chefer.

– Resultaten diskuteras regelbundet på teammöten och är en bra grund för att diskutera vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas. Arbetsmiljö och stress är ofta komplexa frågor som kräver flera olika åtgärder. Vi arbetar till exempel kontinuerligt med rekryteringar och utveckling av interna processer, för att på så sätt hantera riskerna kopplade

//

Deltagarna använder en EKG-mätare under tio dagar. Därefter analyseras resultaten med utgångspunkt i balans mellan stress och återhämtning.

till arbetsbelastning, säger Susanna Andersin.

– Under året har vi också inlett ett nytt projekt där medarbetare har möjlighet att utveckla den egna hälsosituationen. Deltagarna använder en EKG-mätare under tio

dagar. Därefter analyseras resultaten med utgångspunkt i balans mellan stress och återhämtning. I nästa steg ges coachstöd för att utveckla de egna vanorna i vardagen. //



Susanna Andersin