

Nyheter på Arbets- och miljömedicin

Hösten är här och med den ett nytt läsår. Själv har jag alltid tyckt att den 1 september är en bättre nyårsafton än 31 december. Med hösten börjar det nya, nya skrivböcker, utvilade medarbetare och i bästa fall är man även utvilad själv. Sommaren har vädermässigt varit toppen för de flesta så nu får vi hoppas att vi har krafter och entusiasm att klara upp alla vinterns krav och förväntningar på arbetet. Och ganska så skönt att komma in i de vardagliga rutinerna igen tycker åtminstone jag.



På Arbets- och miljömedicin firar vi hösten med en ny hemsida integrerad för både landstings- och universitetsverksamheten

→ www.ammuppsala.se

Vi hoppas att Ni tycker den är bra och informativ. Kom gärna med synpunkter till Lenita Öqvist. Vi håller på att lansera även en engelsk version.

Hösten har också inneburit att vi fått nya medarbetare. Vi vill hälsa vår nya överläkare Margareta Torgén och vår nye ergonom Peter Johansson välkomna. Bägge presenterar sig i detta nummer av nyhetsbladet. Statistiker med bred kompetens både vad gäller arbets- och miljömedicin är också på ingående. Rekryteringen pågår och vi har ett flertal synnerligen kvalificerade sökande. *Eva Vingård*

Fördelar och nackdelar med kontorslandskap!

Idén med kontorslandskap, dvs. att flera personer delar på ett arbetsrum lanserades under 1960-talet men under 70-talet ställdes hårdare krav på arbetsmiljön och efterfrågan på kontorslandskap minskade. I dag är kontorslandskap återigen aktuella som ett svar på organisationens behov av kommunikation och krav på flexibilitet. Här sammanfattas olika forskningsrapporter och debattartiklar om hur anställda påverkas vid arbete i ett kontorslandskap.

I litteraturen identifieras de olika kontorstyperna som *cellkontor* (rum för 1-2 arbetsplatser), *flexkontor* (ingen egen arbetsplats), *kombikontor* (egen arbetsplats men stor del av arbetet förläggs på annan plats inom kontoret och kontorsutrustningen finns inte på den egna arbetsplatsen) och *kontorslandskap* (flera personer delar på ett arbetsrum).

Ilona Bovin, socionom, sammanfattar sin studie om "Vett och etikett i kontorslandskapet" i Jusektidningen, 2003. Enligt denna studie innebär arbete i kontorslandskap för de flesta att kommunikationen med kollegor ökar och att informationsvägarna blir kortare. Men många mår inte bra av att sitta i kontorslandskap, de upplever att de inte får tillräckligt med avskildhet. Öppna landskap späder på stressen. De anställda förväntas gilla läget men alla gör inte det och då blir det bara stressande. Den som tidigare satt i eget rum kunde stänga dörren om sig när det be-

hövdes men måste i ett kontorslandskap komma överens på ett helt annat sätt. I ett öppet kontorslandskap blir sällan tilldelningen av arbetsplatser helt rättvis. Det är inte roligt att sitta vid toaletterna eller vid kaffebryggaren där folk ofta står och pratar, eller på ett ställe som många passerar förbi.

Att införa kontorslandskap bara för att spara pengar fungerar knappast. För personer som exempelvis jobbar med frågor som kräver sekretess eller utredningsarbete är det viktigt att få vara ifred och klara och då är det oftast inte någon bra lösning att sitta i ett kontorslandskap. Detsamma gäller arbete som kräver stor koncentration. Människor markerar revir på olika sätt i kontorslandskapet. Det finns gränser som inte syns; det går inte att prata för högt, gapskratta precis bredvid den som pratar i telefon eller börja prata med en kollega varje gång man går förbi hans eller hennes skrivbord. Det positiva med öppna landskap är att informationsvägarna blir kortare.

Christina Danielsson, arkitekt, har skrivit en licentiatavhandling vid Kungl. Tekniska Högskolan (KTH) om hur miljön och arkitekturen påverkar människan. Avhandlingen visar att de anställda är mer missnöjda med den fysiska arbetsmiljön i mellanstora kontorslandskap - med mellan 10 och 24 arbetsplatser - jämfört med i större eller mindre landskap. De är framför allt missnöjda med designrelaterade faktorer som att det är ont om plats där man

Ur innehållet:

Ledare
Fördelar och nackdelar med kontorslandskap
Rehabilitering
Ny personal

Sid:

1
1, 2, 3
3, 4
4

arbetar, att formgivningen inte underlättar arbetet, att arkitekturen inte bidrar till trivselen eller gör det lättare att samarbeta. Hon kallar denna kontorstyp för högriskkontor. Personalen i de mellanstora kontorslandskapen löper stor risk att inte trivas med jobbet och att må dåligt både fysiskt och psykiskt. De mellanstora och stora kontorslandskapen saknar ofta små samtalsrum, det kan vara en orsak till missnöje. Enligt hennes studie bör man alltså akta sig för mellanstora kontorslandskap (10-24 arbetsplatser). Mindre kontorslandskap (4-9 arbetsplatser) är något bättre, kanske för att gruppstorleken är bra och ljudnivån lättare att hantera.

Alla de som sitter i ett kontorslandskap störs av ljud från kollegor eller kontorsutrustning. Störande ljud är den enskilda faktor de anställda oftast klagar över. Anställda föredrar eget rum, medan företagsledningen föredrar kontorslandskap. Att ha eget rum är en statusmarkör, enligt flera tidigare studier. Personer kan bli direkt deprimerade på grund av den prestigeförlust den innebär att förlora ett eget rum, enligt amerikanska studier.

De anställda i flexkontoren är, tillsammans med de i delat rum, mest tillfredsställda med arbetet jämfört med övriga kontorstyper. Detta kan, när det gäller flexkontoren, bero på att det är "överlevarna" som finns kvar och att kontorsformen passar just den verksamheten. Den som inte gillar flexkontoren jobbar kanske inte kvar.

Sammanfattningsvis fann Danielsson alltså att bäst chans till god hälsa och tillfredsställelse fanns i egna rum och i flexkontor. Skillnaden mellan de olika kontorstyperna kan bero på funktionaliteten och den arkitektoniska utformningen.

Alan Dilani, arkitekt, professor och chef för "Forskningscentrum för Design, Arbetsmiljö och Hälsa" i Stockholm, har doktorerat på sambandet mellan hälsa och design. Dilani har skrivit om arbetsmiljö och hälsa i kontorslandskap på webbplatsen suntliv.nu. Han är kritisk mot att tvinga in personal i öppna kontorslandskap. Det finns ett väldigt fokus på funktion och storlek på ytor, vilket orsakas av höga kontorshyror, men man glömmer bort att anpassa arbetsplatsen till individen. Kontorslandskap passar inte för tillbakadragna personer. De är inte heller bra för dem som talar mycket i telefon eller



hanterar sekretessbelagda ärenden. För många är det viktigt att man skapar en egen vrå i det öppna landskapet, ett eget territorium med gröna växter och bilder på familjen. På så sätt får man en starkare relation till arbetsplatsen.

Jan Åke Granath, professor i arkitektur vid Chalmers, skriver i *Dagens Industri*: Kontorslandskap passar inte alla. Öppna kontorslandskap kanske ger lägre hyreskostnader, men risken är att de leder till lägre effektivitet och arbetstillfredsställelse hos medarbetarna. Kontorslandskap passar bättre för kreativt än för intellektuellt arbete. De öppna ytorna är utmärkta för lagarbete där snabba beslut måste fattas. Kontorslandskapen kan också leda till bättre gemenskap på arbetsplatsen. De lämpar sig bra för exempelvis för reklambyråer och arkitektkontor. Nackdelen är att

det är svårt att i lugn och ro läsa in utredningar och genomföra arbete som kräver sekretess. Inte sällan ligger det ekonomiska skäl bakom införandet av kontorslandskap. Undersökningar har visat att kontorslandskap leder till mer stress och utbrändhet. En del människor helt enkelt behöver mer avskildhet än andra för att prestera bra. Tjänsterummens tid är dock inte helt förbi. I vissa verksamheter, som forskning, anses det fortfarande otänkbart att arbeta i kontorslandskap.

Vasakronan, som är ett av Sveriges ledande fastighetsföretag inom kommersiella lokaler, har frågat 1 000 personer som jobbar på kontor om deras arbetsmiljö. Undersökningen visade att kontorets utformning påverkade medarbetarnas trivsel, stämningen på arbetsplatsen och kommunikationen mellan medarbetarna. Dessutom påverkades arbetsinsatsen, kanske bl.a. därför att de som satt i landskap upplevde att de hade betydligt sämre möjlighet att läsa eller utföra arbete som krävde hög koncentration. De upplevde också att de hade sämre möjlighet att påverka sin arbetssituation i stort. De skulle vilja ha större möjligheter att påverka bland annat den egna placeringen i lokalen och arbetsverktygen såsom dator och mobiltelefon.

Alan Hedge, psykologiska enheten vid Universitetet i Birmingham, presenterade redan 1984 sin undersökning "Evidence of a relationship between office design and self-reports of ill health among office workers in the United Kingdom. Genom en enkät bland kontorsanställda i olika kontorstyper framgick att det var signifikant högre incidens av huvudvärk bland dem som arbetade i kontorslandskap jämfört med dem som satt i egna rum. Även ögon- och luftvägsirritationer var vanligare bland dem som satt i kontorslandskap om kalerna hade luftkonditionering och dåligt med dagsljusinsläpp.

Alexandra Moore, inredningsarkitekt och doktorand vid Luleå tekniska universitet, redogör i Arkitekten, 2005, för sin forskning för att förbättra fysisk och psykosocial arbetsmiljö i kontorslandskap: Hon fascineras av samspelet mellan människor i kontorslandskapet och hur man kan göra det smidigare. De största problemen med öppna kontor är överhörning, pratbuller, monoton, stramhet och brist på mötesplatser. Hon vill förädla kontorslandskapet, göra det mer flexibelt och blanda rum, öppna zoner och möteszoner, platser med olika aktivitetsnivåer. Man måste kunna hämta sig någonstans. Att bara införa tysta rum är för enkelt. Variation och rörelse är enligt ergonomerna de viktigaste faktorerna för att undvika skador och hålla hjärnan i trim.

Ola Mossberg, arbetsmiljöingenjör vid Kvalita har gjort en checklista för kontorslandskap. Han påpekar att det sällan går att spara på ytan vid

övergång från cellkontor till landskap.

- Undvik smala kontorslandskap, de bör vara minst 20 m breda.
- Högsta möjliga ljudabsorption. 10-15 m² per arbetsplats.
- Tillräckligt många ljudisolerade smårum.
- Arbetsplatsen minst 1,5 meter från ljudreflekterande ytor.
- Avskärma arbetsplatserna upp till minst 1,2 meter över golv.
- Placera ej arbetsplatser mot varandra.
- Placera kopieringsmaskiner och skrivare i separata rum.
- Cellkontor för de som har koncentrationskrävande arbeten

Referenser och läsvärda rapporter

Christina Danielsson. Office Environment, Health & Job Satisfaction. Licentiate Thesis in Technology and Health, KTH Stockholm 2005.
Beata Sjöberg. Organisation i

kontorslandskap- Hur påverkas de anställda? C-uppsats vid Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet 2005.

Ilina Bovin. Vett och etikett i kontorslandskapet. Jusektidningen, april 2003.

Alan Dilani. Samband mellan design och hälsa. Suntliv.se.

Jan Åke Granath. Folk går in i väggen i öppna landskap. Dagens Industri, 23/1 2006.

Få kontoret att blomstra. Kontorsbarometern ger svaren. Vasakronans tidning "En bättre värld", 1 april 2005.

Alan Hedge. Evidence of a relationship between office design and self-reports of ill health among office workers in the United Kingdom, J Arch Plan Res 1984;1:163-174.

Alexandra Moore. Moore tror inte på less. Arkitekten, augusti 2005.

Ola Mossberg. OH serie om Kontorslandskap. Kvalita sep 2005.

Torsten Lindgren

Rehabilitering - är det så vi skall lösa den höga sjukfrånvaron?

Sjukfrånvaron är hög i Sverige. Ökningstakten har minskat och trenden har kanske vänt men kostnaderna är fortfarande skrämmande höga för långtidssjukfrånvaro och sjukersättning. Prognosen för 2006 är ca 110 miljarder. En försvarlig summa pengar som säkert kunde användas till bättre och mer fruktbara åtgärder. Bakom siffrorna finns också väldigt många människor som blir marginaliserade i sin sjukroll. Många har en så stor arbetsförmåga att arbete på den öppna markanden inte är görligt i dagens läge. Många har dock en viss, större eller mindre, arbetsförmåga kvar och skulle säkert kunna utföra viktiga och eftersatta arbetsuppgifter bara de fick lov och strukturen på arbetsmarknaden såg annorlunda ut.

Mer rehabilitering sägs ofta och högljutt vara vägen som löser problemen. Är det så? Ja kanske, men knappast med dagens struktur. För många intressenter är inblandade

med helt olika agendor. Den sjuk-skrivne, behandlande läkare, företagshälsovård, försäkringskassa, arbetsgivare, fack, arbetsförmedling, rehabiliteringsgivare m.fl. har olika mål och fokus. Alla agerar i skilda stuprör med för långa ledtider.

I projektet "Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting" HAKuL-projektet (www.ammuppsala.se) och därefter Projekt/ Studier av anställda i kommuner och landsting) var rehabilitering en viktig del. Det övergripande syftet med detta var att effektivisera rehabiliteringen av långtidssjukskrivna i kommuner och landsting. Delmålsättningar var att dels erbjuda en fungerande struktur för rehabiliteringsarbetet av långtidssjukskrivna oavsett diagnos, dels att i större skala implementera tidigare utprovade metoder vid smärta i nacke/skuldra och ländrygg, vid hjärt/kärlsjuklighet och lungsjukdomar.

HAKuL tog också fram en modell för handläggning och rehabilitering av personer sjukskrivna mer än 28 dagar i följd. Modellen utgår från befintliga befattningshavare och rehabiliteringsaktörer. Tanken var att en tidig och bred multidisciplinär teambedömning skulle ge ett underlag till en gemensam målsättning och en konkret handlingsplan för rehabiliteringen, som sedan bör utformas med så evidensbaserade metoder som möjligt.

HAKuL-modellen för rehabilitering

• Rapport

Arbetskedaren anmäler personer som varit sjukskrivna 28 dagar i följd, har upprepade korttidssjukfrånvaro eller på annat sätt bedöms vara i riskzonen för långtidssjukskrivning till företagshälsovården.

• Första bedömning

Sjuksköterskan på företagshälso-

vården ringer upp den sjukskrivne, gör en första bedömning av ärendet och kallar till teambedömning.

• Teambedömning

Multidisciplinär teambedömning av arbetsförmåga och rehabiliteringsbehov oftast av både läkare, sjukgymnast och beteendevetare.

• Rehabiliteringsmöte

Möte med den sjukskrivne (som också är ansvarig för sin egen rehabilitering), företrädare från företagshälsovården, arbetsledaren, representant från försäkringskassan, ev facklig företrädare och ev behandlande läkare. En åtgärdsplan/rehabiliteringsplan formuleras. Målsättningen och planen dokumenteras. Sjukskrivna som behöver en intensifierad extern rehabilitering identifieras.

• Rehabilitering genomförs

• Uppföljning

Uppföljning av åtgärdsplan och målsättningar. Modellen har implementerats i AFAs stora satsning suntliv.nu (www.suntliv.nu).

Hur gick det?

Svårigheten var att få en anmälan från arbetsplatsen till företagshälsovården och sedan en utredning och rehabilitering inom rimlig tid. Ledtiderna från första sjukskrivningsdag till rehabilitering var i genomsnitt ca ett år. Risken att hamna i en kronisk sjukroll efter så lång tid är uppenbar. De som inte fick några åtgärder kom i högre antal och snabbare i arbete än de som fick någon rehabåtgärd. Orsaken till detta bottnar delvis i att de som fick mest åtgärder var sjukast från början, men de långa väntetiderna spelar också säkerligen roll.

Rehabiliteringsläkaren Bodil Heijbel, som nu under en period är knuten till Arbets- och miljömedicin, har undersökt långtidssjukskrivna i kommuner och landsting och funnit att endast hälften av dessa har haft kontakt med företagshälsovården trots mycket långa sjukskrivningstider. Hon frågade också

möjligheter att återgå i någon form av arbete. De som inte trodde sig om att kunna komma tillbaka gjorde inte heller detta, oavsett åtgärder. De som trodde sig om att kunna komma tillbaka hade gjort det i mycket större utsträckning, trots mycket långa sjukskrivningstider vid uppföljning 18 månader efter första undersökningen. Andra faktorer av betydelse var känslan av att känna sig välkommen tillbaka och sjukskrivningstidens längd.

Sammanfattningsvis kan väl utprövat rehabilitering vara av stort värde men den sjukskrivnes egen motivation, att känna sig välkommen tillbaka och snabb handläggning med välfungerande strukturer krävs.

Referenser:

Heijbel B, Josephson M, Jensen I, Vingård E. Employer, insurance and health system response to long term sick leave in the public sector: Policy implications J Occup Rehabil 2005;2:167-176.

Heijbel B, Josephson M, Jensen I, Stark S, Vingård E. Return to work expectations predicts work in chronic musculoskeletal and behavioural health disorders: Prospective study with clinical implications. J Occup Rehabil 2006 Jun;16(2):169-80. *Eva Vingård*

Lungfunktionskurs 13-15 november 2006

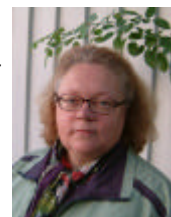


För mer information kontakta:

Miljösköterska
Kristina Gunnarsson
Företagssköterska
Elisabet Rydstedt
Tel: 018 - 611 36 56

Ansvarig utgivare: Eva Vingård
Redaktion: Lenita Öqvist, Greta Smedje, Eva Vingård

Ny personal



Jag heter Margareta Torgén och är ny överläkare på Arbets- och miljömedicin. Jag har arbetat på Akademiska sjukhuset tidigare, först som laboratorieassistent på Klin Fys på 70-talet och sedan som läkare under 80-talet fram till specialistexamen i yrkesmedicin 1990. Därefter har jag arbetat med forskning på Arbetslivsinstitutet i Stockholm och disputerade 1999 på en avhandling som handlade om fysisk arbetsförmåga i relation till arbetsbelastning bland medelålders och äldre. Efter disputationen vidgades intresset till företagshälsovård och utbildning av blivande företagsläkare samt arbetslivsinriktad rehabilitering och jag ser fram emot att kunna fortsätta med dessa områden i Uppsala. Utanför arbetstiden odlas vinranka i växthus för produktion av eget vin (ca 10 l per år) och planeras för utforskning av vägar och stigar, särskilt i Norge.



Jag heter Peter Johansson och är nyanställd som Ergonom på Arbets- och miljömedicin. Jag kommer senast från Arbetslivsinstitutet där jag framför allt

har arbetat med belastningskador vid datorarbete och utbildning av företagshälsovårdens personal. Jag har tidigare arbetat som ergonom på Enköpingshälsan, en privat hälsa som främst ger service till småföretag och Enköpings kommun.

Jag kom till Uppsala när jag började studera till sjukgymnast och har sedan dess rotat mig i staden. På min fritid kopplar jag av genom ta mig ut i naturen eller genom träning vilket går utmärkt att kombinera. Ibland tar jag med min kamera och dokumenterar något av vad naturen har att erbjuda.