



Arbets- och miljömedicin, Uppsala

# Arbetsmiljö för personal inom vården – varför de stannar eller slutar på sin arbetsplats

---

*Seminarium  
7 februari 2020*

Robert Wålinder, Läkare

Arbets- och miljömedicin

Akademiska sjukhuset/Uppsala universitet

# Hälsö- och sjukvård

- I Sverige
  - $\approx 250\,000 - 300\,000$  inom hälso- och sjukvård
  - $\approx 80\%$  kvinnor
  - Höga sjuktal
  - Viktig sektor för ett **Hållbart Arbetsliv**



# Problem att behålla personal inom sjukvården

För mycket stress, för hög arbetsbelastning, otydlig roll, dålig löneutveckling, dåligt ledarskap med mera.

Då är det oftast lättare att söka annat jobb för att inte riskera sin egen hälsa och behöva bli sjukskriven.

ARBETSMILJÖ

## Vårdförbundet larmar om usel arbetsmiljö

Underbemanning och orimlig arbetsbelastning har fått Vårdförbundet att anmäla två arbetsgivare till Arbetsmiljöverket. Nu krävs rejäla löneyft för att bota bristen på sjuksköterskor, hävdar facket – och kräver att staten tar ansvar.

Mårten Martos Nilsson  
22 Aug 2018



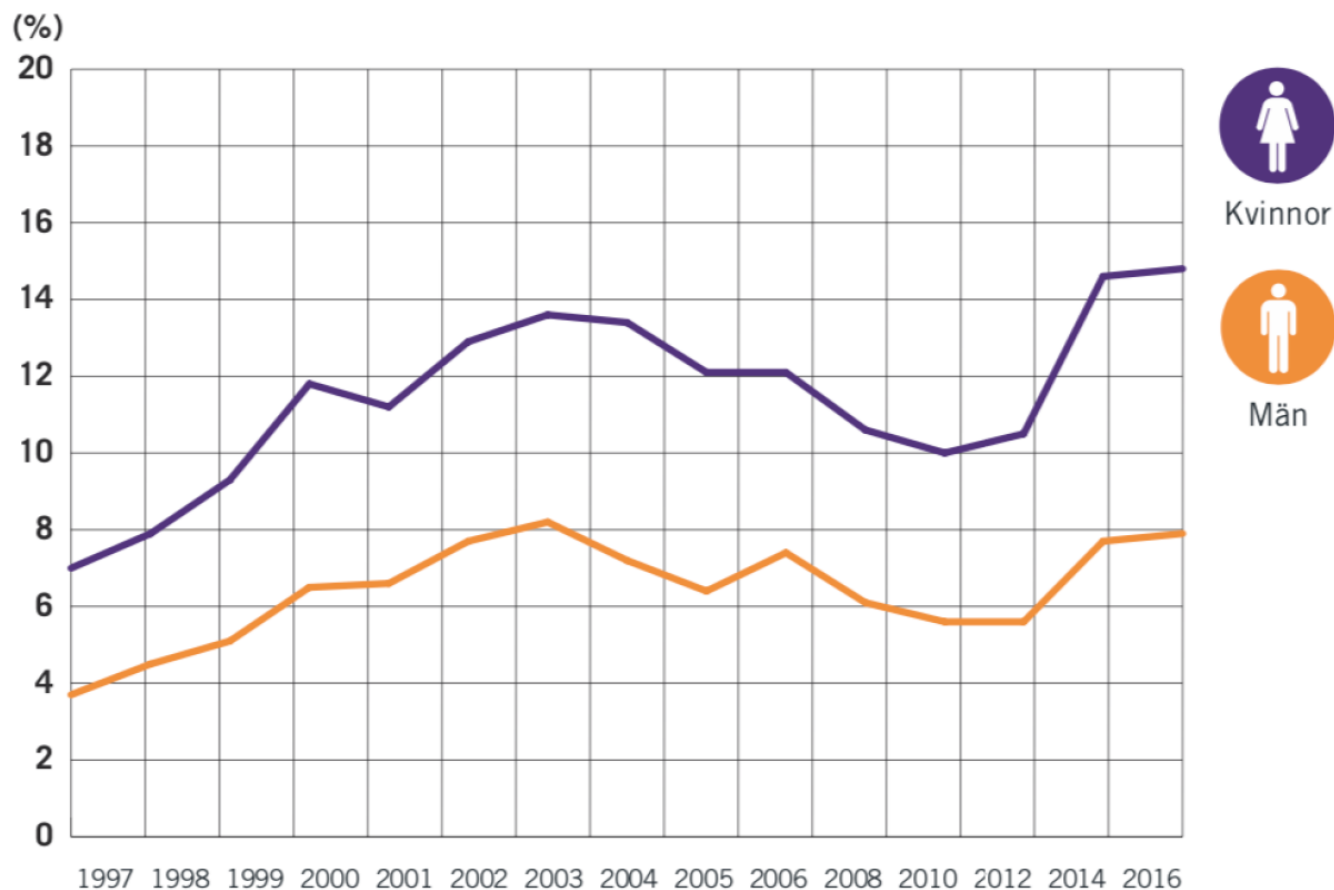
Ann Johansson, vice förbundsordförande Vårdförbundet. Bild: Peter Knutson & TT Bild

Den gångna sommaren har sjuksköterskor vid akutmottagningen på Danderyds sjukhus tvingats arbeta 15 timmar i sträck utan lunchrast.

Skyddsombudet Daniela Tapia berättar för Dagens Nyheter om  
basta förhållanden

Tex Vårdförbundet  
önskar en god  
arbetsmiljö, rimligare  
arbetsbelastning,  
goda villkor, högre  
löner och dessutom  
en bättre  
löneutveckling

# BESVÄR TILL FÖLJD AV STRESS OCH PSYKISKA PÅFRESTNINGAR



Källa: Arbetsmiljöundersökningarna, SCB/Arbetsmiljöverket.



Sveriges  
officiella statistik

# Psyiskt belastande

Stor arbetsmängd - högt arbetstempo – tidspress

Ensidigt, upprepat och monotont arbete

Bristande kontroll över det egna arbetet

Oklara förväntningar på arbetsinsats - oklara roller

Bristande erkänsla

Upplevelse av orättvisor

Ständiga förändringar - otrygghet i anställningen

Risker för hot och våld

Skiftarbete - oregelbundna arbetstider

Konflikter - kränkningar - trakasserier

Svåra / komplexa uppgifter

Sociala konflikter

Ensamarbete

# Besvärliga förhållanden och otrevliga händelser på arbetet

## -vad kan de få för konsekvenser?

Stress-symtom, akuta och kroniska

Sömnpromblem

Koncentrationsproblem, trötthet

Hypertoni (med associerade tillstånd såsom AML, stroke, kärlförändringar i tex ögonbotten och njurinsuff)

Krisreaktion

Ångest

Depression, utmattning

Kronisk smärta

Typ 2 diabetes

Missbruk? (självmedicinering)

Provocerad uppsägning

Ekonomiska problem

Karriärproblem

Sociala händelser/problem, umgänge, familj

Suicid

# Risker inom vården

Hot- och våld

Stress

Nattarbete

Oregelbundna arbetstider

Otydligt huvudmannaskap

Få chefer per anställd

Hög arbetsbelastning

Höga krav/låg kontroll

Tunga lyft

Smittrisk

Strålning

Kemiska hälsorisker



## Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1

Beräkning av antalet dödsfall 2016 uppdelat på olika exponeringar i arbetet



## Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 2

Framtida effekter av dagens arbetsmiljö



# 50-64 år

Faktor	Kvinnor	Män	Totalt
Olycksfall	2,0	14,0	16,0
Stress	13,3	43,1	56,4
Skiftarbete	22,6	31,0	53,6
Damm	12,5	7,4	19,9
Asbest	9,8	22,1	31,9
Kvarts	1,3	15,5	16,8
Motoravgaser	14,3	40,2	54,5
Svetsrök	2,5	4,7	7,2
Passiv rökning	4,9	14,1	19,0

# Är det lättare att 'mäta' kemikaliehalt och buller än stress och belastning?

Stress kan skattas, via enkäter.

Belastning kan (lätt) mätas med tex dynamometer.

Det finns nu föreskrifter om organisatoriskt och socialt  
arbete samt handintensivt arbete.

# OSA, Organisatorisk och social arbetsmiljö

## AFS 2015:4

Från 31 mars 2016

Rutiner för att hantera:

A. Hög arbetsbelastning

Definition:  $\text{Krav} > \text{förmåga}$

B. Kränkande särbehandling



# Varför väljer vårdpersonal att sluta?

Kan vi ta lärdom av varför vårdpersonalen väljer att sluta?

Vad kan vi göra för att försöka få dem att rentav vilja och kunna vara kvar (förutom höjd lön....)?

# Forskningsprojekt

## Operationspersonalens arbetsmiljö



Arbets- och miljömedicin, Uppsala



# Forskargruppen

Roma Runeson-Broberg

Anna Rask-Andersen

Erebouni Arakelian

Gudrun Rudolfsson

Tobias Nordqvist

Andreas Runeson

Robert Wålinder

Ann Lögde

Arbets- och miljömedicin, Uppsala



# Forskargruppen

Roma Runeson-Broberg

Anna Rask-Andersen

Erebouni Arakelian

Gudrun Rudolfsson

Tobias Nordqvist

Andreas Runeson

Robert Wålinder

Ann Lögde

Arbets- och miljömedicin, Uppsala





# Jobb Krav Kontroll

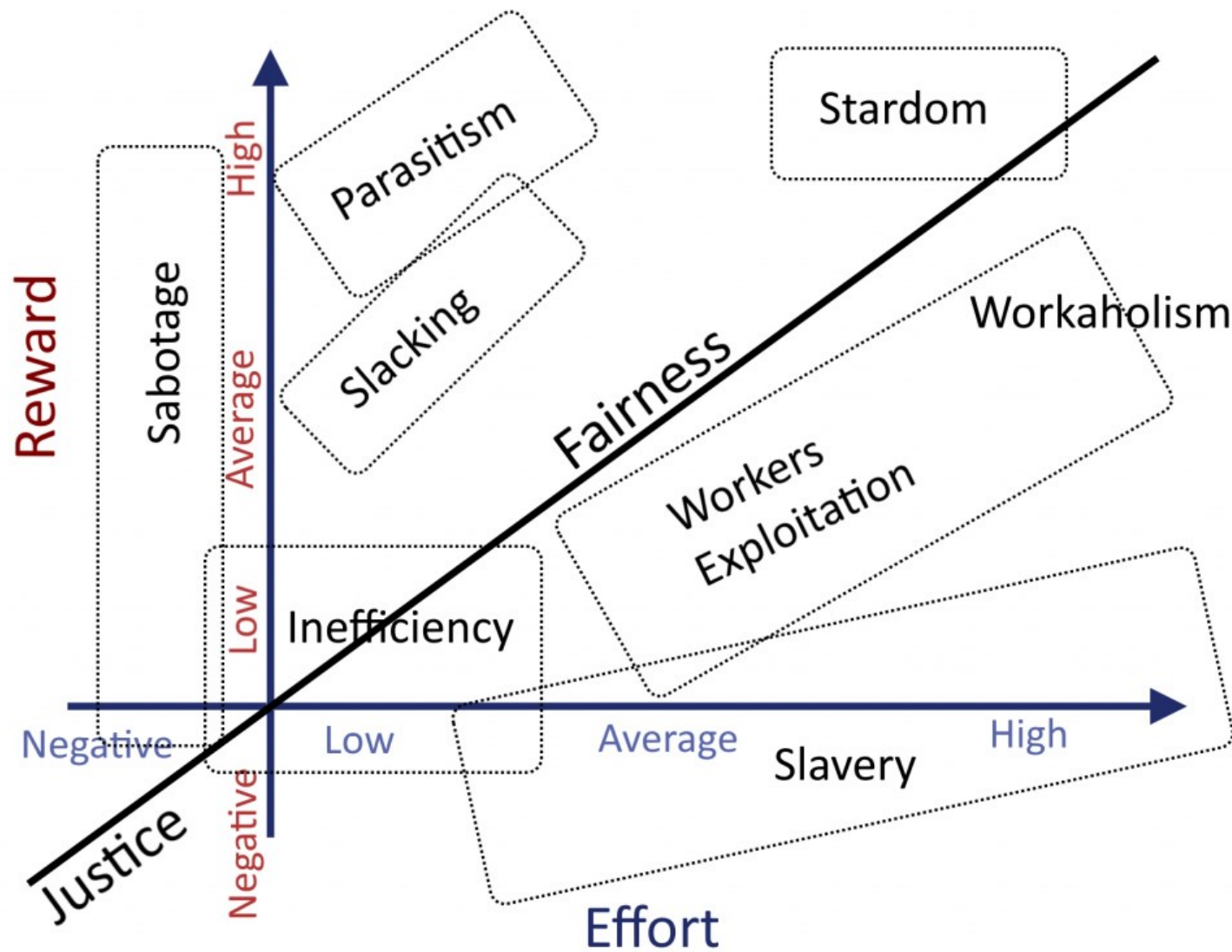
JDC Model, Karasek & Teorell 1990

# Krav Kontroll Stöd

JDCS Model  
+ Johnson 1989

# Möda Belöning (o)balans

ERI Model, Siegrist 1996



# Jobb Krav Resurser

JD-R Model

Demerouti 2001, Schaufeli 2004

Table 2 Content of the Energy Compass

**Job demands (26)**

- *Qualitative job demands*
  - Emotional demands (1)
  - Mental demands (1)
  - Physical demands (1)
  - Work-home conflict (1)\*
- *Quantitative job demands*
  - Work overload (3)
  - Work underload (1)
  - Pace of change (1)\*
- *Organizational demands*
  - Negative change (3)\*
  - Bureaucracy (3)\*
  - Harassment (4)
  - Role conflicts (3)
  - Interpersonal conflicts (4)\*

**Job resources (51)**

- *Social resources*
  - Co-worker support (3)
  - Supervisor support (3)
  - Team atmosphere (2)\*
  - Team effectiveness (3)\*
  - Role clarity (3)
  - Fulfillment of expectations (2)\*
  - Recognition (1)\*
- *Work resources*
  - Job control (7)
  - Person-job fit (2)\*
  - Task variety (2)
  - Participation in decision making (1)
  - Use of skills (1)
  - Availability of tools (1)\*
- *Organizational resources*
  - Communication (3)
  - Alignment (2)\*
  - Trust in leadership (2)\*
  - Organizational justice (3)
  - Fair pay (1)
  - Value congruence (1)\*
- *Developmental resources*
  - Performance feedback (3)
  - Possibilities for learning & development (3)
  - Career perspective (2)

**Engaged leadership (9)\***

- Inspiring (3)
- Strengthening (3)
- Connecting (3)

**Personal resources (24)**

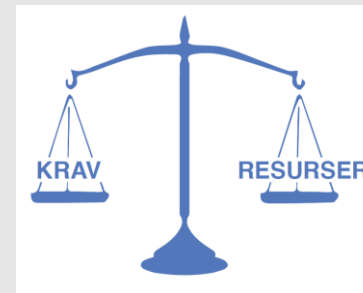
- Resilience (3)
- Self-efficacy (3)
- Optimism (3)
- Flexibility (3)
- Setting one's own limits (3)\*
- Proactivity (3)
- Goal directedness (3)\*
- Self-development (3)

**Employee well-being (10)**

- Burnout (3)
- Work engagement (3)
- Psychological distress (1)
- Boredom (1)
- Sleep problems (1)
- Job satisfaction (1)

**Outcomes (13)**

- *Commitment*
  - Team (1)\*
  - Organization (1)
  - Turnover intention (1)
- *Employability*
  - Work ability (1)
  - Sickness absence frequency (1)
  - Sickness absence duration (1)
- *Performance*
  - In-role performance (3)
  - Extra-role performance (3)
  - Overall performance (1)



Schaufeli 2017

# Våra instrument, allt självskattat

Jobb Krav Kontroll Stöd  
Möda Belöning (o)balans  
Arbetsförmåga  
Välbefinnande  
Utbrändhet  
Arbetsglädje  
Önskan att byta arbete  
Syn på ledarskap

# Studie på operationspersonal

<u>Sjukhus</u>	<u>n</u>	<u>(%)</u>
Uppsala	320	33
Västerås	47	5
Örebro	181	18
Falun	120	12
Umeå	235	24
Sundsvall	75	8
<b>Total</b>	<b>978</b>	<b>100%</b>



(n=1405, med svarsfrekvens 68 %)



# Operationspersonalen

	<b>Nurse Anesthetist N=312 (%)</b>	<b>Operating room nurse N=266 (%)</b>	<b>Assistant nurse N=240 (%)</b>	<b>Anesthesiologist N=112 (%)</b>	<b>Total N=930 (%)</b>
Age <30	27 (9)	18 (7)	17 (7)	4 (4)	66 (7)
Age 30-39	80 (26)	44 (16)	37 (16)	38 (34)	199 (22)
Age 40-49	92 (30)	82 (31)	42 (18)	28 (25)	244 (26)
Age ≥50	109 (35)	122 (46)	143 (60)	42 (38)	416 (45)
Mean age	45	48	50	46	47
Female gender	234 (76)	253 (95)	225 (94)	42 (38)	754 (82)

# Workability and feelings about work

	<b>Nurse Anesthetist N=312 (%)</b>	<b>Operating room nurse N=266 (%)</b>	<b>Assistant nurse N=240 (%)</b>	<b>Anesthesiologist N=112 (%)</b>	<b>Total N=930 (%)</b>
Reduced work ability (score 0-3/10)	10 (3)	7 (3)	12 (5)	4 (4)	33 (4)
Acceptable-good work ability (score 4-10/10)	298 (97)	259 (97)	227 (95)	108 (96)	892 (96)
Negative about work <sup>b</sup>	22 (7)	26 (10)	15 (6)	9 (8)	72 (8)
Positive about work <sup>c</sup>	286 (93)	240 (90)	224 (94)	103 (92)	853 (92)
Wishing to leave <sup>d</sup>	193 (63)	187 (70)	178 (74)	88 (79)	279 (30)
Not wishing to leave <sup>e</sup>	193 (63)	187 (70)	178 (74)	88 (79)	646 (70)

b) *"I am somewhat uneasy about my job"* and *"I have a strong aversion towards my job"*

c) *"I am happy about my job"*, *"I am rather happy about my job"* and *"I am indifferent about my job"*

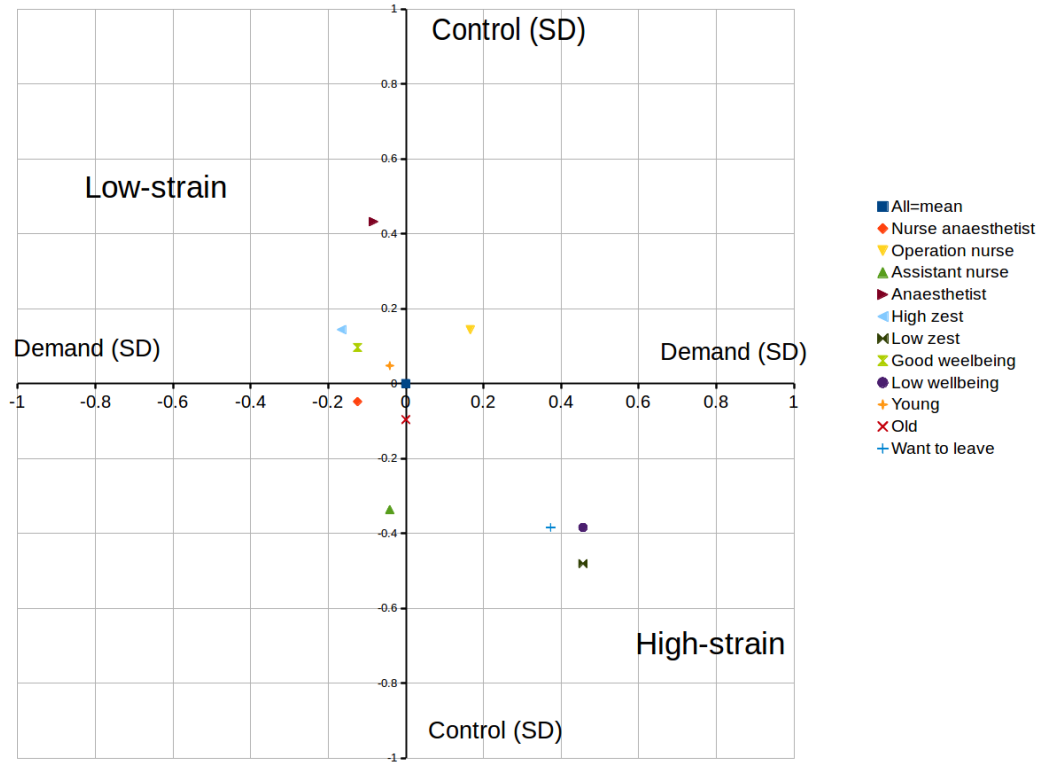
d) Thought of leaving job: *"Sometimes during one month"*, *"Sometimes during one week"* and *"Every day"*

e) Thought of leaving job: *"Never"* and *"Sometimes during last year"*

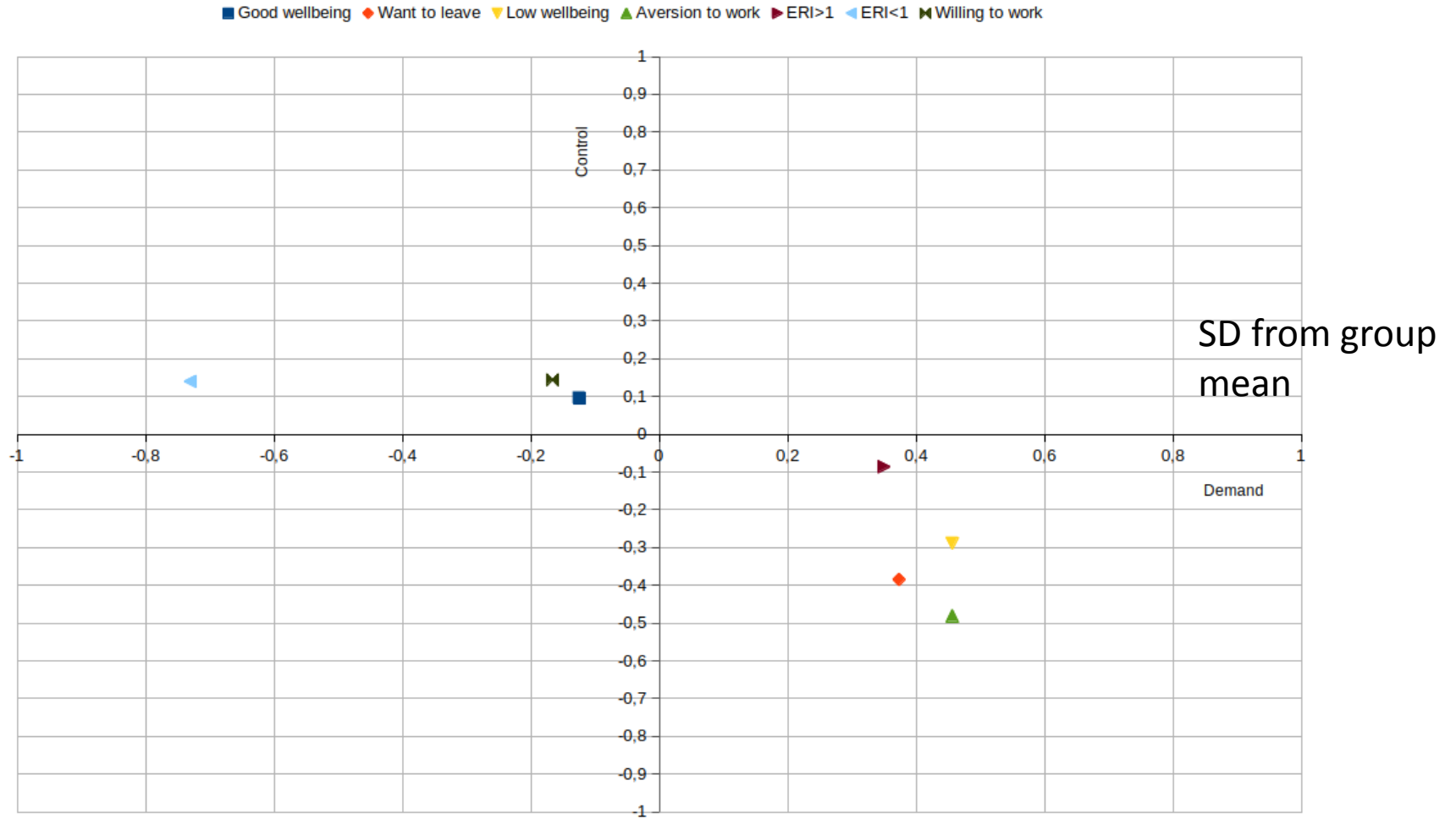
# Effort-reward (im)balance

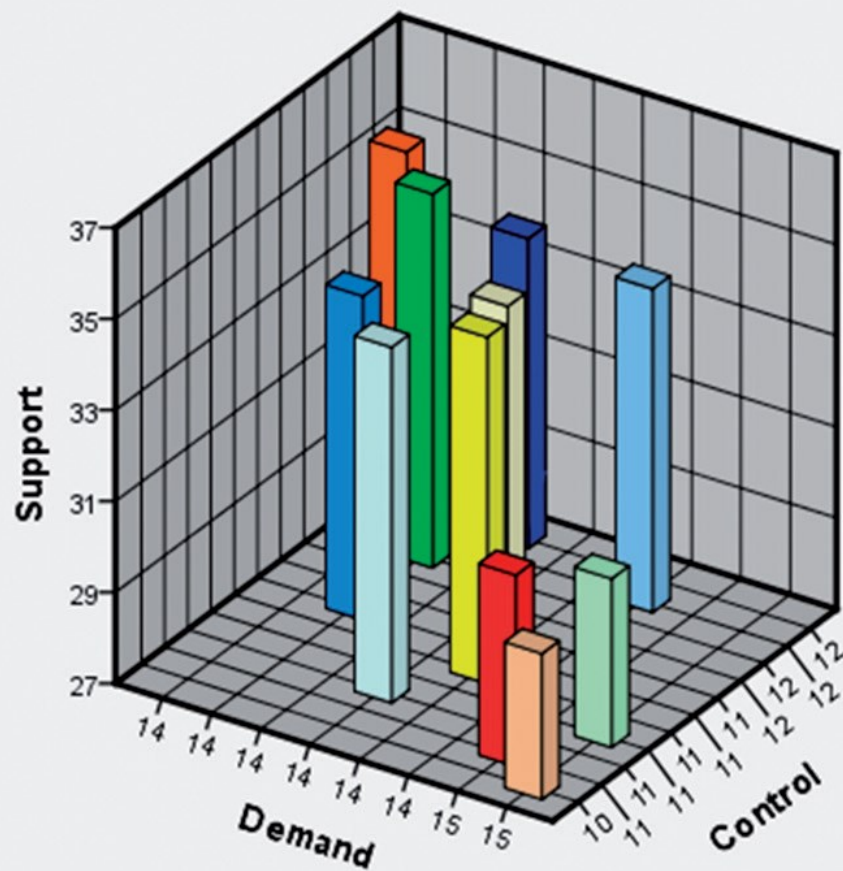
<u>Factor</u>	<u>Range</u>	<u>All (mean)</u>	<u>ERI&gt;1 (mean)</u>	<u>ERI&lt;1 (mean)</u>
<i>Age</i>	20 – 71 years	47,1	47,4	46,3
<i>Wellbeing</i>	0 – 25	16,4	15,6	18,2
<i>Aversion to work</i>	1 – 5	2,0	2,2	1,7
<i>Work capacity</i>	0 – 10	8,4	8,3	8,5
<i>Over commitment</i>	6 – 24	11,9	12,7	10,6
<i>Demand</i>	5 – 20	14,0	14,8	12,2
<i>Control</i>	6 – 24	17,3	17,2	17,6
<i>Support</i>	16 – 64	53,1	51,5	56,5

Demand-Control diagram  
-standard deviations from mean



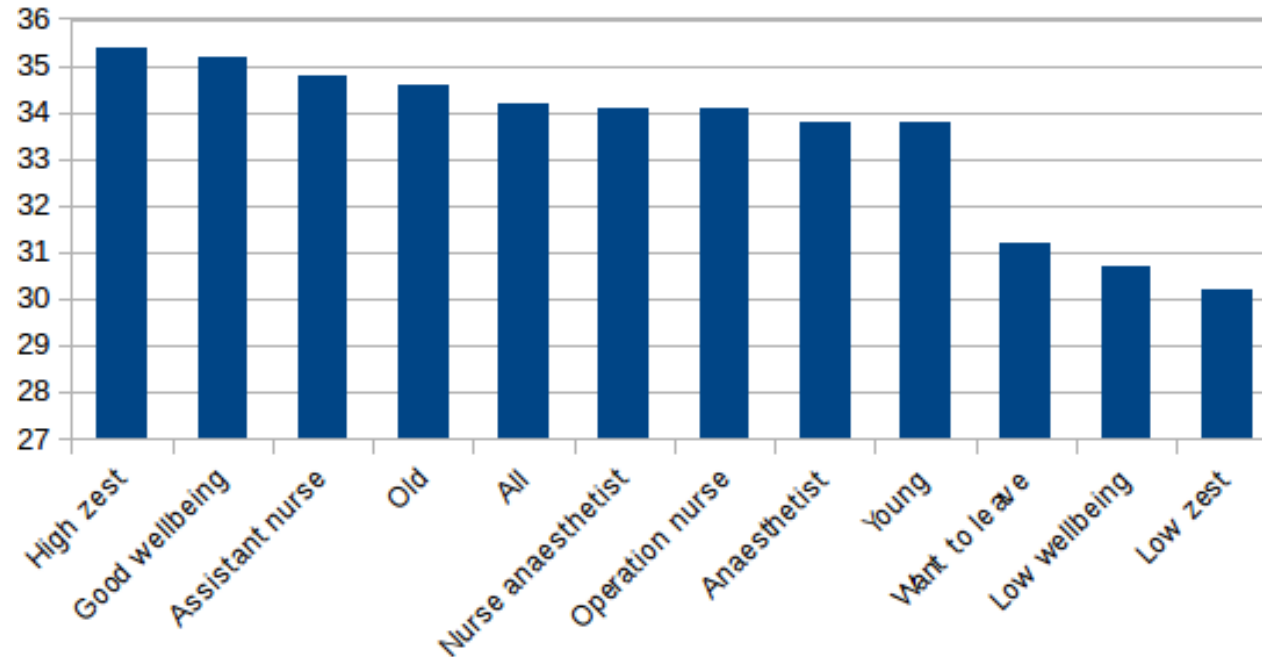
Job-Demand-Control Diagram



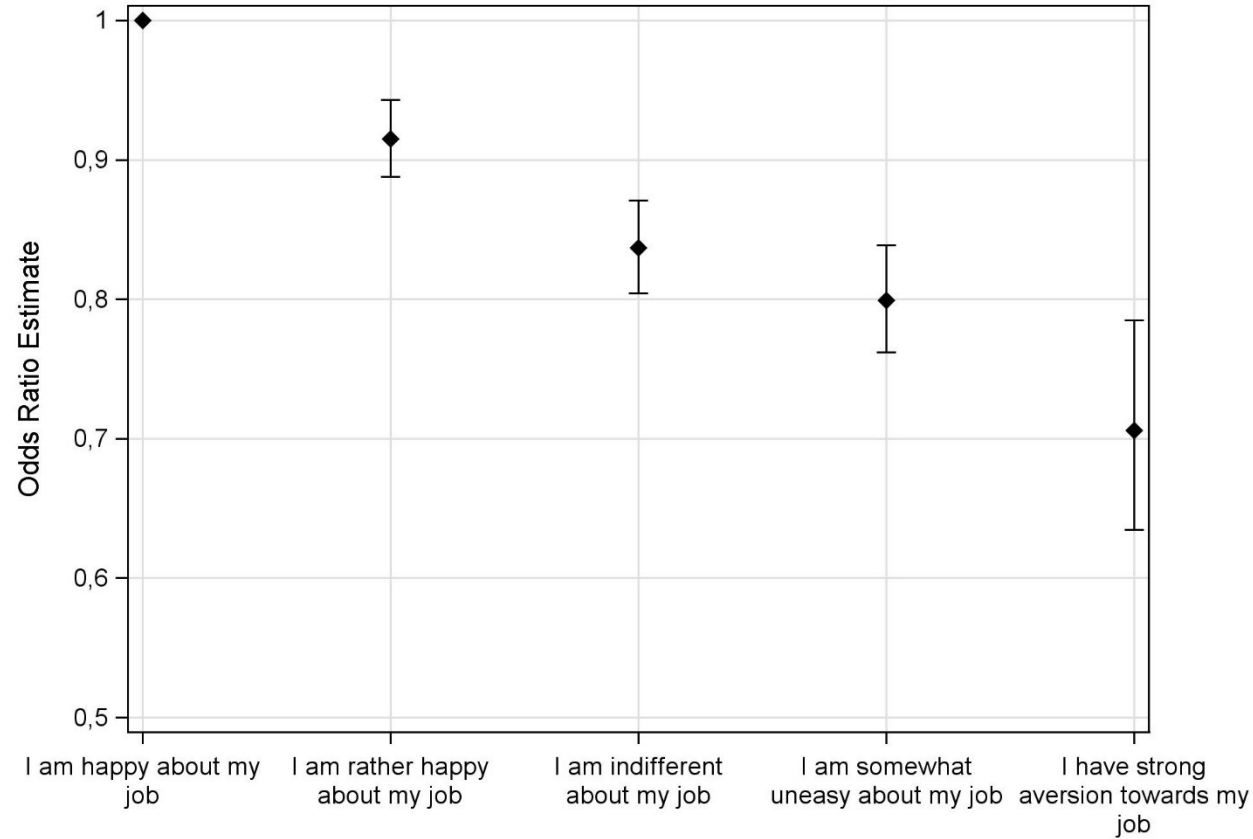


- Categories
- Low zest
  - High zest
  - Want to leave
  - Low wellbeing
  - Good wellbeing
  - Assistant nurse
  - Operation nurse
  - Nurse anaesthetist
  - Anaesthetist
  - Old
  - Young

# Social support in the operating theatre

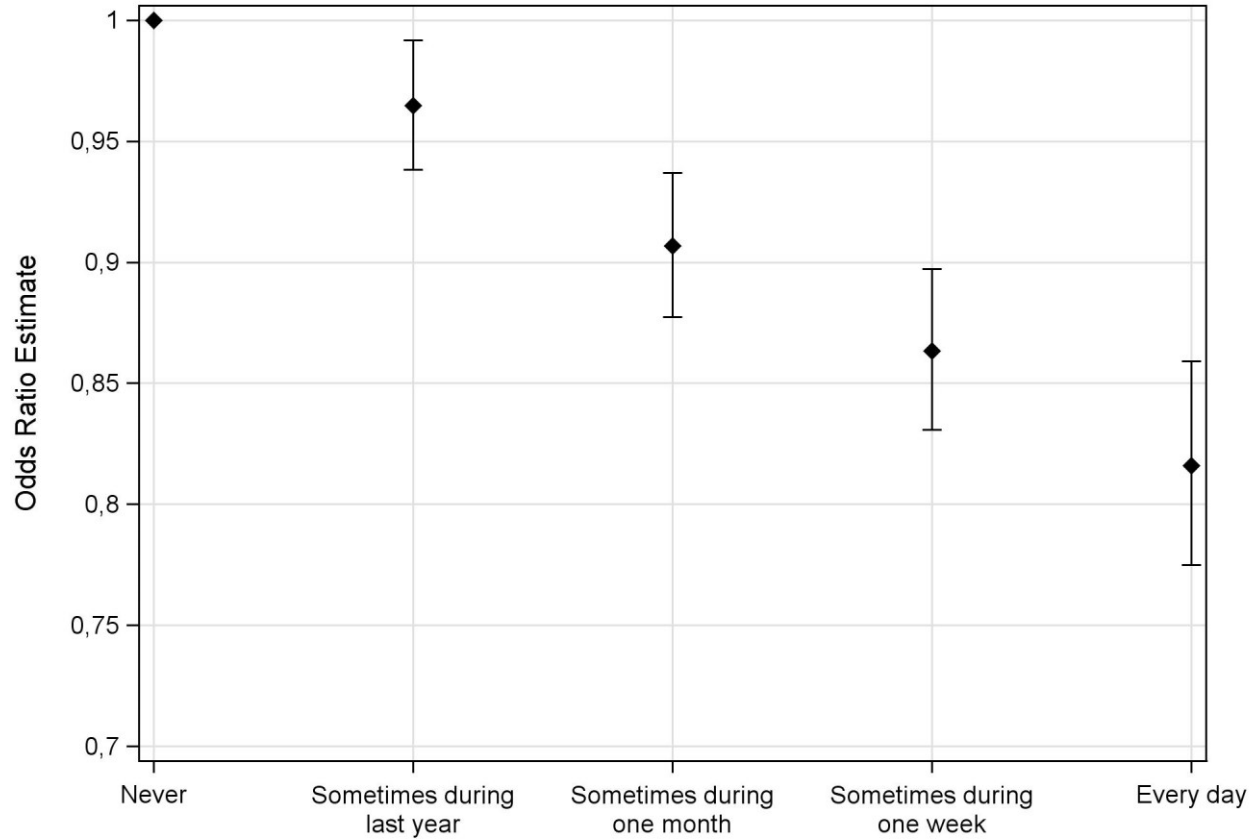


**Crude odds ratios for the scores of social support across the feelings the employee reported about their job (zest).**





**Crude odds ratios for the scores of social support across the number of occasions the employee had thoughts about leaving healthcare during the last year.**



# Papers

Arakelian, Erebouni, Gudrun Rudolfsson, Anna Rask-Andersen, Roma Runeson-Broberg, and Robert Wålinder. 'I Stay-Swedish Specialist Nurses in the Perioperative Context and Their Reasons to Stay at Their Workplace'. *Journal of Perianesthesia Nursing: Official Journal of the American Society of PeriAnesthesia Nurses* 34, no. 3 (June 2019): 633–44.

<https://doi.org/10.1016/j.jopan.2018.06.095>.

Lögde, Ann, Gudrun Rudolfsson, Roma Runesson Broberg, Anna Rask-Andersen, Robert Wålinder, and Erebouni Arakelian. 'I Am Quitting My Job. Specialist Nurses in Perioperative Context and Their Experiences of the Process and Reasons to Quit Their Job.' *International Journal for Quality in Health Care : Journal of the International Society for Quality in Health Care* 30, no. 4 (1 May 2018): 313–20.

<https://doi.org/10.1093/intqhc/mzy023>.

Wålinder, Robert, Roma Runeson-Broberg, Erebouni Arakelian, Tobias Nordqvist, Andreas Runeson, and Anna Rask-Andersen. 'A Supportive Climate and Low Strain Promote Well-Being and Sustainable Working Life in the Operation Theatre.' *Upsala Journal of Medical Sciences* 123, no. 3 (September 2018): 183–90. <https://doi.org/10.1080/03009734.2018.1483451>.



**SLUT**



**AKADEMISKA  
SJUKHUSET**