



Ett hållbart arbetsliv

ETT STÄLLNINGSTAGANDE FÖR ATT STIMULERA TILL DISKUSSION
PÅ ARBETSPLATSER DÄR ARBETSTERAPEUTER ÄR VERKSAMMA

Ett hållbart arbetsliv – ställningstagande, 2018

© Sveriges Arbetsterapeuter

Layout: Pontus Wikholm

Foto: Jonas Malmström

På omslaget: Feri Goudarzi

www.arbetsterapeuterna.se

För att kunna hjälpa andra måste vi själva må bra

Arbetsterapeuter går varje dag till jobbet med målet att förbättra människors liv. Oavsett vilken sorts problematik eller nedsättning som hindrar någon i vardagen kan arbetsterapeutisk kompetens vara den nyckel som öppnar dörrar och lyckas vända livet i rätt riktning.

Under en längre period har sjukskrivningarna ökat på svensk arbetsmarknad. Ohälsan har visat sig förekomma i särskilt stor utsträckning inom den offentliga sektorn och särskilt drabba kvinnor. Arbetsterapeuterna har viktig kompetens att bidra med för att vända utvecklingen. Samtidigt tillhör många arbetsterapeuter själva den riskgrupp som kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn är en del av.

En frisk arbetsplats ger bättre förutsättningar för såväl medarbetare som verksamhet. För att kunna arbeta framgångsrikt med att förändra människors liv till det bättre krävs en arbetsmiljö som främjar god hälsa och välmående. Sveriges Arbetsterapeuter vill bidra till en konstruktiv och framåtsyftande dialog om arbetsmiljö på arbetsplatser samt underlätta arbetet med arbetsmiljöfrågor för fackligt engagerade, medlemmar och arbetsgivare runt om i Sverige.

Denna skrift är ett ställningstagande från förbundet och syftar till att stimulera till diskussion på arbetsplatser där legitimerade arbetsterapeuter är verksamma.



Ida Kåhlin
Förbundsordförande
Sveriges Arbetsterapeuter

Samverkan och systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivare och fackförbund har ett gemensamt intresse av att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. En verksamhet driven med medarbetarinkludering som grund ger den bästa förutsättningen för att uppnå hög motivation bland de anställda, god arbetsmiljö och bra resultat i verksamheten.

En attraktiv och hälsofrämjande organisation genomsyras av tydlighet. Mål, rutiner, värdegrund och uppdrag ska vara tydligt formulerade och välkända i organisationen. Relationen mellan den anställda och arbetsgivaren bygger på ömsesidigt förtroende och samarbete. Arbetsgivaren ska leda arbetet på ett sådant sätt att de anställda har möjlighet att påverka beslut och bidra med sin kompetens. Ett lokalt utformat samverkansavtal, där parterna arbetar gemensamt för verksamhetens och personalens bästa, skapar goda förutsättningar för ett välavvägt beslutsfattande efter gemensamt erfarenhetsutbyte.

Skyddsombuden spelar en viktig roll på arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad del av samverkan, och som regel ska samverkansgrupp vara tillika skyddskommitté och skyddsombuden utgöra en viktig del av samverkansgruppens strategiska arbetsmiljöarbete. Systematiskt arbetsmiljöarbete är en självklar och integrerad del av verksamheten. Risk- och konsekvensanalyser

genomförs alltid inför verksamhetsförändringar och regelbundna skyddsronder genomförs avseende den fysiska, digitala, sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

EN BRA ARBETSPLATS KÄNNETECKNAS AV ATT:

- Det finns välformulerade mål och rutiner i verksamheten
- Det finns ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete
- Det finns samverkansavtal med de fackliga organisationerna
- Skyddsombud, lokala ombud, chefer och ledning erbjuder årliga arbetsmiljöutbildningar.

” Arbetsgivaren ska leda arbetet på ett sådant sätt att de anställda har möjlighet att påverka beslut och bidra med sin kompetens.



Organisatoriska och sociala villkor för en hälsofrämjande arbetsmiljö

Arbetsgivaren ansvarar för personalen och verksamheten. Arbetsgivaren ska vara insatt i de svårigheter arbetstagare kan ställas inför i sitt arbetsliv och förbereda organisationen såväl tekniskt som organisatoriskt och socialt för att kunna hantera dessa.

Traditionellt kvinnodominerade yrken har historiskt sett haft lägre status och varit lägre värderade än traditionellt manligt dominerade yrken. Sveriges arbetsgivare har en central roll att spela i att utveckla svensk arbetsmarknad till att bli mer jämställd. För ett jämställt och inkluderande arbetsliv krävs att det på varje arbetsplats finns ett aktivt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter, och för att motverka diskriminering.

Arbetsterapeuten behöver verktyg för att kunna utföra sitt arbete. Utöver transportmedel, förråd och annat krävs också en välfungerande IT-miljö. Datasystem som inte är anpassade till arbetsterapeutens arbete samt är inkompatibla med varandra riskerar att skapa IT-relaterad ohälsa och stress.

Hur verksamheter styrs påverkar anställdas välmående. Kvantitativa modeller för verksamhetsstyrning riskerar att påverka de anställdas hälsa negativt då arbetstiden fylls av tidskrävande internrapportering och kvaliteten får stå tillbaka för kortsiktiga kvantitativa mål. Det är därför viktigt att medarbetarna involveras när ersättningsmodeller utformas.

Arbetsterapeuters arbetsvardag är ofta en balansgång mellan högt satta effektivitetskrav och den tid som en patientsäker och kvalitativ arbetsterapeutisk insats kräver. Balansen mellan krav och resurser måste bevakas aktivt av arbetsgivaren och inte läggas över på den enskilde.

Prioriteringar i verksamheten ska vara tydliga och det ska ges organisatoriska förutsättningar att jobba på toppen av sin kompetens.

På arbetsplatsen är alla varandras arbetsmiljö. Som ansvarig för verksamheten har arbetsgivaren ett stort ansvar i att påtala det gemensamma ansvaret, föregå med gott exempel, skapa förutsättningar för samt uppmuntra till en positiv och stödjande atmosfär. Vikten av samarbete, tolerans och respekt behöver betonas genom både ord och handling.

Utrymme för återhämtning och reflektion, både på arbetstid och efter, är viktigt för god hälsa. Möjligheten att prata med kollegor om både jobbrelaterade och andra frågor är centrala faktorer för individens och gruppens välmående. Arbetsgivaren ska också kunna erbjuda hälsofrämjande förmåner.

EN BRA ARBETSPLATS KÄNNETECKNAS AV ATT:

- Teknisk utrustning och verktyg är anpassade till arbetsterapeutiskt arbete
- IT-miljön är funktionell och underlättar arbetsterapeuternas arbete
- Det finns tydliga policys och handlingsplaner för bland annat trakasserier, kränkande särbehandling, hot och våld samt är säkerställt att de är välkända i organisationen
- Det finns tydlig policy och handlingsplan för att förebygga psykisk ohälsa
- Det finns ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet
- Medarbetarna är delaktiga i utformningen av ersättningsmodeller
- Arbetsgivaren har tagit fram en prioriteringsordning i samverkan med medarbetarna
- Arbetsgivaren erbjuder hälsofrämjande förmåner
- Arbetsterapeuten har kontinuerligt tid för återhämtning och reflektion på arbetstid.

Trygga anställningar

I trygga miljöer växer medarbetare. Trygghet på arbetsplatsen och i anställningen är viktiga faktorer för friska och hälsofrämjande arbetsplatser. En anställd som har en arbetsgivare som ser långsiktigt på sina medarbetares bidrag till verksamheten kan utvecklas i sin professionella roll.

En trygg arbetsgrupp skapas när gruppen får bygga ihop sig och bli ett team och vet att det finns nog många händer för att hinna med arbetets utmaningar. Utan en stabil grundbemanning ökar arbetsbördan på dem som arbetar samtidigt som tid för återhämtning, nätverkande, kompetenshöjande utbildningar och andra hälsofrämjande aktiviteter minskar.

EN BRA ARBETSPLATS KÄNNETECKNAS AV ATT:

- Tillsvidareanställning är norm
- Arbetsgivaren säkerställer en stabil grundbemanning
- Arbetsgivaren eftersträvar fast placering av tjänster och minimerar förflyttningar
- Provanställningar och tidsbegränsade anställningar används endast när det är tydligt motiverat
- Den som vill ska ges möjlighet att utöka sin deltidsanställning till heltid.





Mathilda Byqvist, Charlotta
Mårtensson, Ermina Hibic, Malin
Brännare, Feri Goudarzi och Therese
Blomberg – alla arbetsterapeuter på
Karolinska Universitetssjukhuset i
Stockholm.

Ett flexibelt och hållbart arbetsliv

Dagens vardagsliv ställer stora krav på flexibilitet. Därför är det viktigt att arbetsgivaren kan erbjuda möjlighet att kombinera och balansera arbetslivet med privatlivet.

Ett hållbart arbetsliv innebär att arbetsgivaren behöver se både gruppens och individens behov. Enskilda arbetstagare ska ha förutsättningar att samverka i gemenskap som grupp trots olika professionsbakgrund, olika arbetsuppgifter och olika lägen i livet.

Flexibla alternativ till att lägga upp sin arbetsdag eller möjligheter till deltidsarbete i slutet av arbetslivet är exempel på lösningar som ger positiva effekter för både arbetsgivare och arbetstagare. Flextid skapar en friare arbetsvardag, och möjligheten till nedtrappning i slutet av arbetslivet innebär att viktig kompetens och erfarenhet behålls längre i organisationen.

EN BRA ARBETSPLATS KÄNNETECKNAS AV ATT:

- Organisationen utformas på ett sådant sätt att det finns möjlighet att ingå och tillämpa lokala kollektivavtal, som exempelvis flextids- och semesterväxlingsavtal
- Möten läggs på sådan tid att alla har god möjlighet att delta
- Arbetsgivaren arbetar för att införa möjligheter till deltidslösningar i slutet av arbetslivet.

Chefer som vet vad arbetsterapeuter jobbar med

Arbetsterapeuter brinner för och känner stolthet över sitt yrkesval. Det är viktigt att arbetsgivaren ser och tillvaratar den glädje medarbetaren känner inför sitt arbete. Arbetsterapeuter som själva har en chefsroll upplever samma positiva känsla inför sitt arbete och visar detta genom ett engagerat förhållningssätt till ledarskapsfrågor.

Arbetsterapeuter behöver en chef som förstår yrket, kompetensen och arbetssituationen tillräckligt väl för att veta att de i hög grad behöver frihet att arbeta självständigt. Chefen behöver dock kombinera förtroendet för den arbetsterapeutiska kompetensen med att vara närvarande och finnas tillgänglig i vardagen och stötta i prioriteringar. För att motverka stress och skapa balans mellan krav och resurser ska en generellt beslutad prioriteringsordning vara framtagen redan innan arbetstoppar uppstår.

I det enskilda mötet behöver arbetsterapeuten en lyhörd och bekräftande chef som kombinerar ett starkt förtroende att växa med förmågan att ge konstruktiv och utvecklande feedback. När arbetspresstationen utvärderas är det viktigt att det sker i dialog, att slutsatser följs upp och att feedback lämnas på ett konstruktivt sätt. Genom att skapa tydlighet kring förväntningar, stämma av hur arbetet fortlöper och visa uppskattning för arbetsterapeutens arbete kan ett gott samarbete med ömsesidigt utbyte och respekt uppstå.

En förutsättning för att medarbetarna ska få tillgång till ovanstående är att också cheferna har en rimlig arbetsbelastning och stöd. Därför behöver arbetsgivaren kontinuerligt se över sin organisation och stärka upp och avlasta de chefer som har för hög arbetsbelastning.

EN BRA ARBETSPLATS KÄNNETECKNAS AV ATT:

- Chefer förväntas vidareutveckla sitt ledarskap och uppmuntras till detta genom att tid och ekonomiska medel avsätts till utbildningar och andra kompetenshöjande insatser
- Arbetsgivaren uttrycker att det ingår i chefers arbetsuppgifter att ha kännedom om vad deras anställda har för kompetenser och arbetsuppgifter
- Arbetet med att nå balans mellan krav och resurser utgör en del av chefers vardagliga arbetsuppgifter
- Chefer ges kontinuerlig utbildning i löneprocessen, samverkan och arbetsmiljö
- Det finns gräns- eller nyckeltal för vad som är ett rimligt antal underställda per chef i den egna organisationen.

” Chefen behöver dock kombinera förtroendet för den arbetsterapeutiska kompetensen med att vara närvarande och finnas tillgänglig i vardagen och stötta i prioriteringar.

Kompetensutveckling och karriärvägar

Kompetenshöjande insatser och möjlighet till nya steg i karriären ger positiva effekter för både den enskilde arbetstagaren och för organisationen som helhet. Den personliga och yrkesmässiga utvecklingen leder till ökad trygghet i yrkesutövningen samtidigt som det höjer kvaliteten på verksamheten. Tillgången till kompetensutveckling och karriärsteg innebär också ett sätt för arbetsgivaren att visa att yrkesgruppen är viktig och värd att satsa på.

Genom att arbeta fram en kompetensutvecklingsplan kan arbetsgivaren skapa förutsättningar för hela gruppens fortsatta utveckling. För att besluta om vilken insats som kommer att ge bäst effekt är det viktigt att varje medarbetare får tydliggöra sina behov och utvecklingsmöjligheter.

Kompetensutvecklande insatser kan förekomma i flera olika former. Dels handlar det om kurser, både kortare endagskurser och hela specialistutbildningar, men också om tid för ett mer informellt utbyte av kunskap mellan kollegor på arbetsplatsen eller i regionen. Arbets-terapeuter är ofta ensamma om sin profession på sin arbetsplats och har därför behov av professionell samhörighet och erfarenhetsutbyte i form av kollegiala nätverk. Erfarna kan utbilda nyanställda genom att bli mentorer.

EN BRA ARBETSPLATS KÄNNETECKNAS AV ATT:

- Det finns ett aktivt arbete för jämställd och likvärdig möjlighet till kompetensutveckling
- Organisationen arbetar aktivt med att skapa tydliga karriärvägar internt
- Förutsättningar skapas för arbetsterapeutnätverk, mentorskap och kollegialt stöd
- Alla arbetsterapeuter har en individuell och tidsbestämd kompetensutvecklingsplan.

” Tillgången till kompetensutveckling och karriärsteg innebär också ett sätt för arbetsgivaren att visa att yrkesgruppen är viktig.



Samvetsstress och legitimationsyrkets dubbla krav

Arbetsterapeuter möter ofta personer som gått igenom stora svårigheter. I mötet med den enskilde ska de göra en personcentrerad bedömning med utgångspunkt i de krav som ställs på legitimerad sjukvårdspersonal. Ibland innebär detta komplexa etiska frågeställningar och svåra ställningstaganden, och det blir extra svårt i de fall där patientens krav ligger långt ifrån arbetsterapeutens bedömning.

Samtidigt måste arbetsterapeuterna förhålla sig till arbetsgivarens krav och till ekonomiska förutsättningar, vilket kan innebära resursbegränsningar som försvårar ett praktiskt genomförande av arbetsterapeutens bedömning. Sammantaget kan oförenliga och dubbla krav skapa känslor av otillräcklighet, dåligt samvete och stress, så kallad samvetsstress.

Arbetsgivare och fackförbund har ett gemensamt ansvar att uppmärksamma, förstå och arbeta aktivt med de påfrestningar som samvetsstress skapar. Det gäller för alla medarbetare som utsätts för svåra psykiska påfrestningar i sitt arbete, men extra mycket i de fall det också föreligger ett legitimationsansvar. Att tvingas minska ambitionen att ge god vård med anledning av tids- eller resursbrist kan vara en bidragande orsak till sjukskrivning. På samma sätt kan bristande kunskap om och förståelse för legitimationens krav från arbetsgivarens sida innebära att arbetet organiseras på ett sätt försvårar arbetsterapeutens arbete.

EN BRA ARBETSPLOATS KÄNNETECKNAS AV ATT:

- Det finns riktlinjer och handlingsplaner för att arbeta aktivt och förebyggande med etisk stress och samvetsstress
- Chefer utbildas i hur de ska hantera samvetsstress och hur de ska agera för att stötta medarbetare som ställs inför svåra etiska problem i arbetslivet
- Chefer säkerställs att ha kännedom om de dubbla krav som ställs på legitimationsyrken samt hur de kan stötta och underlätta i arbetsvardagen.

” Arbetsgivare och fackförbund har ett gemensamt ansvar att uppmärksamma, förstå och arbeta aktivt med de påfrestningar som samvetsstress skapar.

"Sveriges Arbetsterapeuter vill bidra till en konstruktiv och framåtsyftande dialog om arbetsmiljö på arbetsplatser samt underlätta arbetet med arbetsmiljöfrågor för fackligt engagerade, medlemmar och arbetsgivare runt om i Sverige.

Denna skrift är ett ställningstagande från förbundet och syftar till att stimulera till diskussion på arbetsplatser där legitimerade arbetsterapeuter är verksamma."