

# Återhämtning

- en studie om medicinska sekreterares och avdelningschefers  
syn på återhämtning



*"If you get tired learn to rest not to quit" - Banksy*

Författare: Charlotte Holm, David Appelgren, Åsa Appelgren och Matilda Gustafsson

Examinator: Susanne Ekelius Nömtak

Handledare: Monika Caesar

# Sammanfattning

## Bakgrund

Psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till sjukskrivningar i Sverige. Enligt Försäkringskassan finns den största andelen sjukfall inom vård- och omsorgsyrdena. Bland medicinska sekreterare är sjukfrånvaron en av de högsta på arbetsmarknaden. Genom att systematiskt arbeta med arbetsmiljön och frågor som rör återhämtning för personalen, kan den psykosociala arbetsmiljön förbättras och sjukfrånvaro möjligtvis minskas.

## Syfte

Syftet med studien är att undersöka och beskriva synen på återhämtning på arbetsplatsen hos medicinska sekreterare och deras avdelningschefer, samt att undersöka och beskriva vilka återhämtningsmöjligheter det finns på arbetsplatsen för medicinska sekreterare och deras avdelningschefer.

## Metod

En kvalitativ metod har valts där strukturerade intervjuer genomförts av fem medicinska sekreterare och tre personer i chefspositioner.

## Slutsats

Slutsatsen är att återhämtningsmöjligheter finns på arbetsplatserna och är något som avdelningscheferna tycker är viktigt, men det är ofta fokus på fysisk aktivitet. För de flesta innebär återhämtning istället någon form av vila. Att återhämtning är olika för alla blir tydligt i intervjuerna då respondenterna har olika åsikter om vad, var, när och hur återhämtning är som bäst.

## Nyckelord

Återhämtning, återhämtningsmöjligheter, återhämtningsbonus, hälsofrämjande, arbetsmiljö, OSA, KASAM, medicinsk sekreterare, sjukfrånvaro, utbrändhet, utmattningssyndrom, burnout, psykosocial, stress.

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Problembakgrund .....	1
1.2 Problemdiskussion .....	2
1.3 Frågeformulering.....	3
1.4 Syfte .....	3
1.5 Avgränsningar .....	3
1.6 Begreppsdefinition .....	4
1.7 Metod .....	5
1.7.1 Val av metod .....	5
1.7.2 Urval.....	5
1.7.3 Datainsamling.....	5
1.7.4 Bearbetning och analys av data.....	6
1.7.5 Validitet, reliabilitet och objektivitet .....	6
1.7.6 Etiska aspekter.....	6
2. Teori .....	7
2.1 Historik och hälsofrämjande .....	7
2.1.1 Hälsopromotion .....	7
2.1.2 Begreppet Burnout .....	7
2.2 Vad är återhämtning? .....	8
2.3 Återhämtning på arbetsplatsen .....	10
2.4 Stress, utbrändhet och utmattningssyndrom.....	12
2.5 Organisatorisk och social arbetsmiljö .....	13
2.5.1 KASAM .....	15
2.6 Lagar om arbetsmiljö, arbetstider och vilorum .....	16
2.6.1 Arbetsmiljölagen (1977:1160) .....	16
2.6.2 Arbetstidslagen (1982:673).....	17

2.6.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter .....	17
2.7 Friskvårdsbidrag .....	19
3. Empiri.....	20
3.1 Vad är återhämtning? .....	20
3.2 Återhämtning på arbetsplatsen .....	21
3.3 Hanterbarhet och kontroll.....	22
3.4 Avdelningschefernas syn på återhämtning på arbetsplatsen .....	23
3.5 Medicinska sekreterares perspektiv om avdelningschefernas syn på återhämtning .....	24
3.6 Stress, utbrändhet och utmattningssymtom.....	25
3.7 Arbetstider .....	26
3.8 Vilorum .....	26
3.9 Åsikter om återhämtning .....	27
4. Analys.....	29
4.1 Vad är återhämtning? .....	29
4.2 Återhämtning på arbetsplatsen .....	29
4.3 Hanterbarhet och kontroll.....	31
4.4 Avdelningschefernas syn på återhämtning på arbetsplatsen .....	31
4.5 Medicinska sekreterares perspektiv om avdelningschefernas syn på återhämtning .....	32
4.6 Stress, utbrändhet och utmattningssymtom.....	32
4.7 Arbetstider .....	33
4.8 Vilorum .....	33
4.9 Åsikter om återhämtning .....	33
5. Slutsats .....	35
5.1 Egna reflektioner .....	36
5.2 Kritik mot eget arbete.....	36
5.3 Uppslag för framtida studier .....	37
6. Källförteckning.....	38

7. Bilagor..... 45

7.1 Bilaga I - Intervjufrågor ..... 45

# 1. Inledning

## 1.1 Problembakgrund

Sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa har ökat sedan år 2010. Mellan juli år 2019 och juli år 2022 ökade antalet personer sjukskrivna med en stressrelaterad diagnos med 13 % från 31 600 till 35 800 (Försäkringskassan 2022). Psykisk ohälsa är sedan år 2014 den vanligaste orsaken till sjukskrivningar i Sverige (SKR 2017). I kommuner och regioner är kvinnors sjukfrånvaro fortfarande betydligt högre än mäns. 80 % av de som arbetar inom välfärden i kommuner och regioner är kvinnor, och kvinnors sjukskrivningar drabbar därmed välfärden tydligare än andra branscher (SKR 2017). Störst andel sjukfall finns enligt Försäkringskassan inom vård- och omsorgsyrkena (Försäkringskassan 2022). Sjukfrånvaron innebär en förlust av personal och försvårar kommuner och regioners möjligheter att klara av sitt uppdrag som, till exempel att förse medborgarna med en god och säker vård (SKR 2017).

Sex av tio medicinska sekreterare i Sverige har arbetat minst en gång det senaste året, trots att de borde ha sjukskrivit sig. Trots att de medicinska sekreterarna ”sjukjobbar” har de högre sjukskrivningstal hos Försäkringskassan än de andra yrkesgrupperna inom vården med undantag av undersköterskorna (Lindgren, Tidningen Vision 2022).

I nästan alla regioner råder det brist på medicinska sekreterare, yrkesgruppen har en ansträngd arbetssituation. Sjukfrånvaron bland medicinska sekreterare är en av de högsta på arbetsmarknaden (Vision 2023).

En dålig psykosocial arbetsmiljö ökar risken för sjukfrånvaro. Ofta läggs det stor vikt vid arbetsmiljöns betydelse för sjukfrånvaron och arbetsmiljöarbete är ofta en högt prioriterad fråga för arbetsgivare inom kommuner och regioner (SKR 2017).

Region Kronoberg ansökte år 2022 om den så kallade återhämtningsbonusen. Bonusen är ett statsbidrag som regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att fördela till regioner och kommuner för att förbättra arbetssituationen för de anställda inom hälso- och sjukvården och äldreomsorgen. ”Syftet med statsbidraget är att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv för personalen inom dessa verksamheter. Statsbidraget ska gå till kostnader för projekt som innebär att verksamheten prövar nya eller vidareutvecklar befintliga arbetsmetoder, arbetssätt eller arbetstidsmodeller för att långsiktigt stärka arbetsmiljön” (Socialstyrelsen 2023). Ansökan beviljades och Region Kronoberg har sedan pandemin satsat

på återhämtning genom att höja friskvårdsbidraget och erbjuda medarbetarna aktiviteter för friskvård och gemenskap (Region Kronoberg 2023). I mars år 2022 presenterade SKR ny statistik om sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron hos Region Kronobergs anställda var den lägsta i landet och låg på 6,2 %. Det nationella medelvärdet var 7,2 % och det högsta värdet var 8,0 % (Region Kronoberg 2023).

## 1.2 Problemdiskussion

Verksamheter inom kommuner och regioner har ett stort ansvar för att bedriva ett arbetsmiljöarbete. På varje arbetsplats ska det enligt arbetsmiljölagen bedrivas ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter finns det regler om systematiskt arbetsmiljöarbete SAM (AFS 2001:1). Dessa regler beskriver hur arbetsgivaren ska arbeta för en bättre arbetsmiljö och förebygga ohälsa.

Återhämtning handlar inte bara om pauser och vila på fritiden. Återhämtning handlar mycket om hur arbetet organiseras. Det handlar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (som förkortas OSA). I OSA ingår arbetsbelastning och arbetsklimat (Sunt arbetsliv 2021). Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) började gälla den 31 mars år 2016 och innebär tydligare krav på hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling.

Med hjälp av ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan arbetsgivare tillsammans med skyddsombud och arbetstagarare förebygga eller åtgärda förhållanden som ger upphov till arbetsrelaterad stress och få till en fungerande balans mellan krav och resurser (Arbetsmiljöverket 2022). Att implementera fler återhämtningsmöjligheter på arbetsplatsen genom att arbeta med OSA kan vara ett sätt att främja medarbetarnas hälsa.

Genom att systematiskt arbeta med arbetsmiljön och frågor som rör återhämtning för personalen kan man tänka sig att man kan förbättra den psykosociala arbetsmiljön, förbättra hälsan hos medarbetarna och i förlängningen få ner sjukfrånvaron. Att undersöka de medicinska sekreterarnas och deras avdelningschefer syn på återhämtning och vilka återhämtningsmöjligheter det finns inom regionen är därför intressant, eftersom det satsas pengar på att erbjuda dem olika aktiviteter och återhämtningsmöjligheter. Hur insatserna tas emot av medarbetarna är viktigt att veta och man kan också lära sig av det till framtida satsningar på arbetsmiljön.

### **1.3 Frågeformulering**

Hur ser synen på återhämtning på arbetsplatsen ut hos medicinska sekreterare och deras avdelningschefer i Region Kronoberg?

Vilka återhämtningsmöjligheter finns på arbetsplatsen för medicinska sekreterare och deras avdelningschefer inom Region Kronoberg?

### **1.4 Syfte**

Undersöka och beskriva synen på återhämtning på arbetsplatsen hos medicinska sekreterare och deras avdelningschefer.

Undersöka och beskriva vilka återhämtningsmöjligheter det finns på arbetsplatsen för medicinska sekreterare och deras avdelningschefer.

### **1.5 Avgränsningar**

Arbetet avgränsas till att undersöka synen på återhämtning hos medicinska sekreterare och avdelningschefer endast i Region Kronoberg.



## 1.6 Begreppsdefinition

**Återhämtning** - “Återhämtning handlar om att varva ned för att kunna återfylla den energi som kroppen gjort av med. [...] Om belastningen blir för hög och långvarig, utan tillräcklig återhämtning, finns risken att bli sjuk i utmattningssyndrom. Därför är det mycket viktigt att lyssna på kroppens signaler och bromsa i tid.” (Mind 2017)

**Stress** - “Vi blir ofta stressade i situationer som kräver något extra av oss och då brukar kroppen svara med extra kraft och energi. Att känna stress då och då är en del av livet men när stressen blir långvarig och vi inte får tillräckligt med återhämtning och vila kan kroppen ta skada.” (Capio u.å.)

**Utbrändhet** - Ett störningstillstånd med många olika symtom som utvecklats på grund av långvarig arbetsrelaterad stress. (Mehilainen u.å.)

**Burnout** - Ett begrepp som har hämtats från området inom arbetspsykologi och mäter arbetsrelaterad stress. (Läkartidningen 2015)

**Hälsopromotion** - Den vetenskapliga, ideologiska och politiska termen för hälsofrämjande verksamhet. Begreppets bakgrund ligger i strävanden efter människans kontroll över sin egen hälsa. (Psykologiguiden 2023)

**Arbetsmiljö** - “Att arbeta systematiskt med arbetsmiljön ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten i en organisation. Arbetsmiljön omfattar alla förhållanden på en arbetsplats, sociala, organisatoriska liksom fysiska förhållanden.” (Arbetsmiljöverket 2022)

**OSA** står för organisatorisk och social arbetsmiljö, förr kallat psykosocial arbetsmiljö. Det innebär att alla ska kunna må bra och trivas på jobbet, men också att alla ska kunna utföra sitt arbete på ett bra sätt. (Sunt arbetsliv 2021)

**Flex** - “Med flextid menas vanligen att du har rätt att kunna vara flexibel i hur du lägger din arbetstid i början och slutet av arbetsdagen inom ramen för fastlagda tider.” (Unionen u.å.)

**LIA** - Lärande i arbete, praktik.

## 1.7 Metod

För att kunna få fördjupad kunskap om synen på återhämtning bland medicinska sekreterare och deras avdelningschefer i Region Kronoberg så användes en kvalitativ metod med intervju.

### 1.7.1 Val av metod

Åtta kvalitativa intervjuer av fem medicinska sekreterare samt tre personer i chefsposition genomfördes. Strukturerade intervjuer användes. En intervjuguide med tolv huvud- och följdfrågor konstruerades av gruppen. Några av frågorna inspirerades av Lina Ejlertssons teori om återhämtning.

### 1.7.2 Urval

Ett bekvämlighetsurval användes och sekreterare och avdelningschefer som fanns nära till hands på respektive författares LIA-platser intervjuades. Urvalet av intervjupersonerna kan anses vara representativt då samtliga var medicinska sekreterare eller avdelningschefer.

### 1.7.3 Datainsamling

Intervjuerna gjordes på plats av den här studiens fyra författare på respektive LIA-plats. Fem medicinska sekreterare och tre avdelningschefer var respondenter. Samtliga intervjuer spelades in med mobiltelefon, dator eller diktafon och transkriberades därefter.

Intervjufrågorna går att se i bilaga I. Respondenterna har blivit informerade om att intervjuerna kommer att användas i denna studie.

Data till teoridelen har samlats in från facklitteratur på Växjö stadsbibliotek samt Hälsobiblioteket på Centrallasarettet i Växjö. Relevant data har också hämtats från studier, artiklar, publikationer och internetsidor.

### **1.7.4 Bearbetning och analys av data**

En manuell, redigerad transkribering av materialet gjordes. En talspråkstranskription gjordes. Irrelevanta element som fyllnadsord, stammande, hummanden, tvekanden och onödiga upprepningar avlägsnades från texten. En genomgång och reflektion av svaren från intervjuerna sammanställdes gemensamt. Ett försök att kvantifiera återkommande svar från respondenterna gjordes, mönster och teman i svaren kunde på så sätt urskiljas. Svaren kopplades senare till teorin.

### **1.7.5 Validitet, reliabilitet och objektivitet**

Syftet med undersökningen var att beskriva synen på återhämtning och vilka återhämtningsmöjligheter som finns på arbetsplatsen hos medicinska sekreterare och deras avdelningschefer i Region Kronoberg. För att ta reda på detta har kvalitativa intervjuer med tolv frågor och följdfrågor använts. Validiteten anses vara tillräckligt hög då respondenterna har en relevant yrkesbakgrund som medicinska sekreterare, och även chefspositioner inom vården.

Respondenterna tilldelades inte frågorna innan, då reliabiliteten på spontana svar förväntades bli högre. Det fanns då heller inget tillfälle för respondenterna att planera svaren på förhand. Respondenterna var också till stor del utspridda på olika arbetsplatser så det fanns heller inte möjlighet för dem att diskutera svaren med varandra.

Då risken för påverkan av respondenternas svar skulle undvikas samt för att undvika ledande frågor, formulerades intervjufrågorna så objektivt som möjligt.

### **1.7.6 Etiska aspekter**

Respondenterna har i förväg informerats om att intervjuerna skulle användas till ett examensarbete. För att känna sig trygga och kunna svara så ärligt och fritt som möjligt har respondenternas svar hanterats konfidentiellt. Varken namn eller någon arbetsplats har nämnts i empiridelen. Respondenterna har även nämnts könsneutralt genom hela arbetet.

## 2. Teori

### 2.1 Historik och hälsofrämjande

#### 2.1.1 Hälsopromotion

Hälsopromotion tros vara ett flera hundra år gammalt, och likaså ett vitt begrepp (Hansson 2011). Dagens syn på hälsopromotion har sitt ursprung från år 1948, då WHO:s konstitution bildades. I samband med bildandet skrevs det första dokumentet som innehöll synen på hälsa som “ett fullkomligt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande” (WHO 1948), vilket innebar en allt bredare syn på hälsa än tidigare.

Jan Winroth berättar i sin bok *Organisationshälsa: en bok om ett hållbart arbetsliv* (2018) att Marc Lalonde skrev ett arbetsdokument år 1974 med rubriken *Ny syn på hälsa*, där han ville visa hur olika faktorer samverkar vid hälsa och ohälsa. De tre huvudfaktorerna var omgivande miljö, livsstil och levnadsvanor samt genetiska faktorer.

Att människor finns i ett sammanhang eller i en kontext som utöver livsstil och levnadsvanor påverkar hälsan är ett tankesätt som ligger till grund för hälsopromotion, menar Winroth (2018).

År 1986 höll WHO i den första internationella konferensen om hälsofrämjande i Ottawa, *First International Conference on Health Promotion*, vilken kom att bli en central händelse inom området för hälsopromotion. Skälet till konferensen var att många ansåg att det fanns behov av nytänkande kring hälsa och arbete för hälsa. Vid den tidpunkten skrevs *Ottawa Charter for Health Promotion* (WHO 1986) som innehöll en definition av hälsopromotion med fyra kriterier såsom fokus på främjande, delaktighet, sammanhang och process (Hansson 2011).

#### 2.1.2 Begreppet Burnout

Burnout som begrepp är enligt Alexander Wilczek (Läkartidningen 2015) hämtat från området arbetspsykologi och mäter arbetsrelaterad stress. Ordet lånades på 1960-talet inom psykiatrin för att beskriva tillstånd som kom att kallas utbrändhet. På 1800-talet beskrevs tillståndet ofta som diagnosen neurasteni.

Utmattningssyndrom definieras enligt I177 som en “följd av svår stress i kombination med för lite återhämtning” (I177 2023) och Socialstyrelsen benämner begreppet burnout som

utmattningssyndrom. Vidare definieras utmattningssyndrom som ett tillstånd som ”utvecklats till följd av en eller flera identifierbara stressfaktorer, vilka har funnits under minst sex månader.” (Socialstyrelsen 2003).

Känslomässig utmattning, cynism och minskat personligt engagemang kännetecknar burnout-syndromet, enligt Maslach och Jackson, som är vanligt förekommande bland människor som arbetar med andra människor. Begreppet omdefinierades senare till att även innefatta en individs relation till sitt arbete. (Andersson och Norman 2006).

I Sverige kom diagnosen utmattningssyndrom att användas på 1990-talet, men från år 2003 används endast utmattningssyndrom för att beskriva ett medicinskt tillstånd. (Wilczek 2015).

Sjukskrivningarna med utbrändhetsdiagnoser ökade med 50 % mellan åren 1997 och 2000 i hela landet, med symtom som minnesluckor och depressioner. Forskningen visar att det är vanligt att unga och nyanställda inom social omsorg drabbas. Arbetsmiljöfrågorna kom att bli viktiga igen på den politiska dagordningen (Tidningen Vision 2017).

En avtalsrörelse för hundra tusentals medarbetare i kommuner och regioner är påbörjad.

*“Förutom krav på reallöneökningar och ökad lönespridning för bland annat medicinska sekreterare och tandsköterskor, driver Vision för första gången på länge frågan om kortare arbetstid och mer tid för återhämtning.”* – Susanne Blick (Tidningen Vision 2017).

## 2.2 Vad är återhämtning?

Ordet återhämtning kommer från latinets *recupero* som betyder att återfå hälsa (Latin is simple u.å.). Ordet återfinns i engelskans *recovery* och i det svenska ordet *rekuperation* som betyder återhämtning och återupprättande (SAOB 1957).

Begreppet återhämtning saknar en klar definition. Flera olika sätt att definiera begreppet finns inom forskningen. En definition beskriver återhämtning som en process att samla krafter, fylla på resurser och ladda batterierna, vilket bidrar till att individen psykiskt, fysiskt och känslomässigt återgår till ett normalt tillstånd efter att ha blivit dränerad på energi (Sonnentag & Niessen 2008). En annan lyder ”Att resurser som använts och förbrukats under ansträngning återställs” (Almén 2017).

Ansträngnings-återhämtningsmodellen lägger särskild tonvikt på återhämtningens betydelse och de möjligheter till återhämtning som finns i samband med arbetet. Modellen betonar att

höga krav, ansträngning och bristande återhämtning kan bilda onda cirklar där individen riskerar att hamna i trötthet och utmattning (Meijman & Mulder 1998, se Eklöf 2022).

Alla belastningar som ett arbete innebär förbrukar psykisk och fysiologisk energi och skapar behov av återhämtning (Wentz, Gyllensten, Sluiter & Hagberg 2020). Under balanserade belastningsförhållanden kan behovet av återhämtning tillgodoses under och mellan arbetspassen, förutsatt att privatlivet är tillräckligt balanserat (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris 2009). Höga krav och otillräckliga organisatoriska resurser försvårar återhämtning (De Lange et al 2009).

Brist på återhämtning efter arbete är en viktig faktor för att förklara fysisk och psykisk ohälsa orsakad av långvariga påfrestningar (Lundberg, 2005). Återhämtning är en förutsättning för att kunna upprätthålla en god hälsa och kunna prestera både i arbetslivet och i privatlivet (Regeringen, 2008; van Hooff, Geurts, Beckers & Kompier, 2011). Att utsättas för kortvarig stress är inte farligt rent biologiskt så länge de biologiska och psykologiska systemen genom återhämtning kan komma i balans (McEwen 2018; O'Connor, Thayer & Vedhara 2021 se Eklöf 2022, s 57).

Återhämtning kan fås på många olika sätt (1177 u.å.). Utanför arbetsplatsen anses sömn ha störst betydelse för återhämtning (Kecklund & Axelsson 2016). Det har också visat sig vara viktigt att ha en förmåga att kunna släppa arbetet och psykologiskt koppla bort tankarna på sitt arbete när man befinner sig utanför arbetsplatsen (Sonnentag & Fritz 2015).

Återhämtning kan delas upp i två områden; återhämtning på fritiden och återhämtning på arbetsplatsen. Geurts och Sonnentag (2004) skiljer mellan intern och extern återhämtning. Till intern återhämtning räknar de pauser och tillfälliga avbrott under själva arbetet. Extern återhämtning räknas till den återhämtning som kan ske under arbetsfria tider, mellan arbetsdagarna, under helger eller ledighet. I sin bok *Inspirationsbok för individ och verksamhet* beskriver Ejlertsson att behovet av återhämtning är mycket individuellt.

Återhämtning kan ske både på och utanför arbetet och delas upp i två huvudgrupper: olika sorters pauser som sömn, vila och rast, eller utförandet av aktiviteter som ger ny energi, social samvaro, motion och kultur (Ejlertsson 2021).

## 2.3 Återhämtning på arbetsplatsen

När det gäller återhämtning på arbetsplatsen har forskning visat att pauser under arbetsdagen är viktiga (Trougakos & Hideg 2009). Mikropauser under arbetsdagen har också visat sig ha positiva hälsoeffekter (Zacher 2014). Mikropauser vid behov motverkar trötthet och bristande återhämtning och bidrar till ökat engagemang i jobbet (Kim, Cho & Park 2021). Arbetsroller där personer inte är för hårt styrda av organisationen medför bättre möjligheter att på arbetet få återhämtning vid behov (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris 2009).

de Bloom et al (2017) gjorde en studie där promenader i parker och avslappningsövningar under lunchrasten positivt påverkade deltagarnas upplevelse av återhämtning. Känslan av återhämtning ökade och tröttheten minskade hos deltagarna direkt efter lunchrasten och på eftermiddagen. Studie påverkades dock mycket av årstiderna och störst påverkan sågs på hösten medan det på våren inte hade någon stor påverkan.

Eklöf tar i sin bok *Psykosocial arbetsmiljö* (2022) upp att återhämtning i form av pauser inte är detsamma som att återhämtning psykiskt faktiskt sker. Det skiljer alltså mellan organisatoriska möjligheter till återhämtning såsom möjligheter till paus, balanserade krav och faktiskt återhämtning (Zijlstra 2014 se Eklöf 2022, s 55). Den som inte har återhämtningsmöjligheter på arbetsplatsen eller som ignorerar lusten att återhämta sig drabbas av ytterligare belastning, nämligen den som orsakas av det mentala arbete som behövs för att hålla tillbaka lusten att ta paus och värna om sig själv (Hofmann, Vohs & Baumeister 2012 se Eklöf 2022).

Enligt Winroth (2018) kan det förekomma arbetsuppgifter i arbetslivet som är fysiskt ansträngande som man behöver återhämtning ifrån, men det kan också förekomma andra påfrestningar och belastningar i arbetslivet såsom emotionella, kognitiva eller psykosociala. För att återhämta sig kan det krävas lite olika former beroende på vilken typ av belastning som är som störst. Ibland kan det vara vila som då ses som en mer passiv form av återhämtning, men ibland kan det i andra situationer fungera bättre med att göra något annat eller att motionera som då fungerar som en aktiv form av återhämtning.

Återhämtningsmöjligheter i arbetet har av forskarna Wentz, Gyllensten, Sluiter och Hagberg (2020 se Eklöf 2022, s 122) definierats i termer av att kunna

- ta en paus från arbetet vid behov

- att ha möjlighet att börja och sluta på arbetsdagen på tider som inte inverkar negativt på privatlivet
- att arbetet inte inverkar på möjligheterna att vila
- att kunna ta en ledig dag när man behöver
- att inte bli inkallad till arbete på lediga dagar eller under semestern.

Mats Eklöf (2022) argumenterar i sin bok för att arbetsgivaren ska ta sitt ansvar för de anställdas återhämtning ytterligare genom att se till att kravnivån och resurserna är sådana att individen har möjlighet att gå hem från arbetet med känslan av att ha gjort ett bra arbete som är färdigt. Individen kan då släppa tankarna på problem och olösta uppgifter, ett sådant sinnestillstånd skapar utrymme för avkoppling.

Enligt Eklöf kan möjligheten att kunna växla mellan arbetsuppgifter med olika kognitiv och emotionell kravnivå också underlätta med återhämtning. Vidare menar Eklöf att kravlös reflektion kring arbetet under arbetstid, där man på ett mer distanserat och reflekterande sätt kan bearbeta arbetsfrågor och vara innovativ, också kan hjälpa till återhämtning.

Lina Ejlertsson undersökte i fyra delstudier återhämtning och positiva arbetsfaktorer kopplade till hälsa. Ejlertssons första studie genomfördes på vårdpersonal inom primärvården. I studien deltog olika yrkesgrupper från primärvården som till exempel läkare, sjuksköterskor och även administrativ personal såsom medicinska sekreterare och receptionister. Studien konstaterade att uppleva återhämtning hade det starkaste sambandet med självskattad hälsa (Ejlertsson 2018). Återhämtning under arbetsdagen påverkade deltagarna i studiens välmående oberoende av återhämtning utanför arbetet, vilket indikerar att hälsofrämjande arbete på arbetsplatser bör fokusera på att skapa möjligheter för återhämtning för medarbetarna (Läkartidningen 2021).

Resultatet från en annan av Ejlertssons studier från visade att faktorerna som var viktiga för återhämtning på arbetsplatsen kunde delas in i följande tre huvudkategorier: variation, gemenskap och hanterbarhet. Variation handlar om plats, arbetsuppgifter och tempo (Ejlertsson 2018). Återhämtning behöver inte alltid vara att ta rast. Ett stillasittande arbete kan varieras genom att växla mellan att stå och sitta medan arbetsuppgifterna utförs. Ibland kan det räcka att bara resa sig och sträcka på sig, rulla tillbaka axlarna och ta ett djupt andetag för att få tillräckligt med återhämtning för att fortsätta (Ejlertsson 2021).

Gemenskap handlar om att hjälpa varandra, visa uppskattning, skratta och att prata om annat än arbete. Hanterbarhet handlar om möjlighet att göra klart, känna sig nöjd,



påverkansmöjlighet, att ha koll på läget och reflektion. För att kunna känna sig återhämtad under arbetsdagen är det viktigt att uppleva att arbetet är hanterbart. Att uppleva att man har kontroll över situationen och vet vad som ska prioriteras. Det behöver då inte innebära negativ stress fastän man har mycket att göra. I stället kan kontrollen göra att man blir lugn. Att hinna göra klart en uppgift innan nästa påbörjas och inte ha för många bollar i luften samtidigt kan hjälpa. Att kunna påverka den egna arbetssituationen främjar också möjligheten till återhämtning under arbetsdagen. Det handlar om att känna sig sedd och lyssnad på (Ejlertsson 2021). Möjligheten till reflektion, både egen reflektion och tillsammans med andra var också något som var starkt kopplad till upplevd återhämtning (Ejlertsson 2018).

## 2.4 Stress, utbrändhet och utmattningssyndrom

Linér (2019) frågar sig hur stress manifesteras i arbetslivet, och vad stress egentligen är. Hon menar att det inom stressforskning i regel beskrivs som att stress är en obalans mellan individens förmåga och omgivningens krav, och att det inom denna definition finns en mängd olika diskussionsgrunder. Linér (2019) fortsätter med att beskriva hur det ser ut i arbetslivet, där det kan handla om upplevelsen att tiden inte räcker till eller att man inte har rätt kunskap och information för arbetsuppgifterna.

Enligt stressforskarna, menar Linér (2019) att krav från arbetet till exempel kan handla om svårighetsgrad, ansvar och arbetsmängd och hur stort handlingsutrymme som finns. Linér (2019) resonerar över möjligheten att påverka arbetssituationen på arbetsplatsen i stort och inflytandet över det egna arbetet. Låg kontroll kan, enligt forskarna, vara ständiga avbrott eller om arbetet ständigt behöver planeras om under dagen. I kombination med ett stort ansvar kan detta, menar forskarna, orsaka hög stress. För att sammanfatta beskriver Linér (2019) att höga krav som kombineras med låg kontroll innebär hög stress. Däremot ger höga krav och högt inflytande tillsammans en balans och ett effektivt arbetsförhållande. Enligt Linér (2019) klarar människor i regel förhållandevis höga krav inom rimliga gränser, så länge det balanseras med kontroll.

Människor är olika känsliga för stress och brist på kontroll. Konsekvenserna av en obalans påverkas enligt Linér (2019) av ett flertal faktorer, såsom våra tidigare livserfarenheter, vilken livssituation man befinner sig i för tillfället, hur man lever och vem man är. Linér (2019) påpekar att stress i sig inte är farligt, det är när stressen blir varaktig och det finns en brist på återhämtning och ett socialt stöd, som stressen kan vara skadlig och ge upphov till ett osunt

slitage. Sammanfattningsvis skriver Linér (2019) att grunden när det gäller att utveckla arbetsmiljön bör vara att förändra balansen mellan krav och kontroll till det bättre.

Utbrändhet, idag oftare kallat utmattningssyndrom, är ett tillstånd som kan uppstå efter långvarig och svår stress där den drabbade har haft brist på återhämtning (Mindler 2023).

Lilja Cajvert skriver i sin bok *Utarbetad* (2021) att det bland arbetare inom utbildningsyrken, vård och omsorg blir allt vanligare med diagnoser som utbrändhet och utmattningssyndrom orsakat av kronisk stress. Att befinna sig i utbrändhet innebär att vara både känslomässigt och fysiskt utmattad, det påverkar hela individen (Cajvert 2021). Tillståndet kännetecknas primärt av en ständig trötthet och en känsla av att aldrig vara helt utvilad.

Återhämtning är en individuell, unik och komplex process. Flera aspekter kan bidra till att en människa mår bättre, till exempel när det gäller sociala relationer, känsla av samhörighet eller att ha ett arbete (Mezzina et al. 2006). En människa är begränsad till att kunna aktivera sig på grund av den egna individens resurser, vilka i sig kan påverka återhämtningsprocessen, främst då de ekonomiska resurserna (Topor et al. 2016; Wilton 2004).

Cajvert skriver vidare om Grossi & Jeding 2018; Åsberg 2020, som menar att det vid återgång till arbete är viktigt att ta hänsyn till den drabbades behov av stöd och återhämtning och att det finns en dialog med arbetsgivaren. För att chefer ska kunna vara ett stöd och främja hälsa på arbetsplatsen krävs att de har kunskap och verktyg, detta är även viktigt när det gäller att arbeta förebyggande. För att förhindra återfall av utmattningssyndrom är det viktigt att arbetsplatsen griper in och att de som drabbats kan få hjälp med och information om hur de kan hitta balans mellan återhämtning och aktivitet (Grossi & Jeding 2018; Åsberg 2020 se Cajvert 2021, s 64).

## 2.5 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Enligt den ideella föreningen Sunt arbetsliv är organisatorisk och social arbetsmiljö (förkortas OSA), det som förr kallades psykosocial arbetsmiljö. OSA handlar om hur man mår på jobbet, hur man är mot varandra samt hur man trivs, och delas in i två olika huvudområden: organisatorisk arbetsmiljö samt social arbetsmiljö. OSA regleras av Arbetsmiljöverket i sina föreskrifter. Dessa föreskrifter delas sedan in i områdena arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling.

Linér (2019) skriver i sin bok *Skydd mot stress - det finns!* om Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, ibland benämnt som “regler mot stress”.

Föreskriften bygger mycket på forskning om ämnet. Bland reglerna, som är kopplade direkt till ämnet stress, står det enligt Linér (2019) att:

- Balans ska finnas mellan resurser och arbetskrav.
- Finns det inte balans är det arbetsgivaren som bestämmer vad som ska prioriteras.
- Det ska finnas en tydlighet gällande vad arbetet går ut på, och vilka förväntningar som finns på de anställda.
- Om extrem stress och stark psykisk påfrestning uppstår, ska särskilt stöd finnas att få för de anställda.

Vidare skriver Linér (2019) om olika krav som finns på chefer och arbetsledare, bland annat att de ska ha resurser och kunskaper för att kunna upptäcka om det finns brister i arbetsmiljön som orsakar stress, och att sedan kunna åtgärda dessa brister (Linér 2019).

Enligt Linér (2019) är det ett viktigt stöd samt en trygghet för medarbetarna att veta vad som ingår i deras arbetsuppgifter, samt att de är medvetna om vilka förväntningar arbetsgivaren/chefen har på dem. I reglering om social och organisatorisk arbetsmiljö finns det krav på tydlighet gällande arbetsuppgifter, samt ett antal andra punkter som medarbetarna ska känna till:

- Vilka arbetsuppgifter de förväntas utföra.
- Vilka resultat som ska uppnås med arbetet.
- Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras om tidsbrist uppstår
- Vem medarbetarna kan kontakta för att få stöd och hjälp.
- Om det finns särskilda sätt att utföra arbetet på och i så fall vilka dessa sätt är.

I sin bok tar Linér (2019) upp ämnet delaktighet, som stressforskning har visat är en viktig del när det handlar om arbetsmiljö och trivsel. Ordet delaktighet kan ha många betydelser, till exempel att gemensamt med arbetsgivaren komma överens om hur en specifik arbetsuppgift ska utföras, att man som anställd får vara med och lämna synpunkter på färdiga förslag, eller att man får vara med och göra riskbedömningar med mera. Information i sin enkelhet skapar delaktighet i den meningen att en individ får möjlighet att förbereda sig på kommande krav. Avsaknad av information är brist på delaktighet, vilket kan vara stressframkallande (Linér 2019).

### 2.5.1 KASAM

KASAM står för “känsla av sammanhang” och är en bedömningsmetod där man genom ett skattningsformulär kan mäta känsla av sammanhang. Metoden arbetades fram av Aaron Antonovsky på 1990-talet och är baserad på ett salutogent förhållningssätt (Socialstyrelsen 2023).

Salutogent förhållningssätt:

I ett salutogent förhållningssätt sätter man fokus på friskfaktorer istället för riskfaktorer. Genom att se och lyfta individens tillgångar, styrkor, möjligheter och positiva egenskaper, stärks individens tro till sin egen förmåga. Aaron Antonovsky skapade även detta begrepp. Enligt Antonovsky kan man se hälsa som en slags skala med polerna “frisk” respektive “sjuk”, och det är enligt honom bäst att rikta in sig på det som skapar hälsa mer än det som orsakar sjukdom (Åmåls kommun 2022).

Antonovsky menar att det är var på skalan frisk-sjuk en person befinner sig, som avgör hur hög respektive låg KASAM denne har. Ju högre KASAM desto större chans att en person kan hålla sig frisk (Åmåls kommun 2022). Inom KASAM ryms tre olika begrepp:

1. Begriplighet - det som händer är lätt att förstå och upplevs som strukturerat och tydligt.
2. Hanterbarhet - att uppleva att man har nog med resurser för att ställas inför olika händelser i livet.
3. Meningsfullhet - att uppleva att alla krav och utmaningar är värda att satsa på.

Att ha en hög KASAM innebär en upplevelse av att tillvaron är meningsfull, begriplig och hanterbar. Detta har visat sig vara fundamentalt för att kunna bibehålla en god psykisk hälsa och livskvalitet (Åmåls kommun 2022).

## 2.6 Lagar om arbetsmiljö, arbetstider och vilorum

I Läkartidningen nämner VD och chefsjurist Ulf H. Fröberg i artikeln *Vem tar ansvar för att skydda den som utför vården?* (2020) att arbetsmiljölagen ska skydda personal och patientsäkerhetslagen ska skydda patienter. Han nämner vidare “Att lagar och föreskrifter finns är ingen garanti för att föreskrivna krav fullgörs. Reglerna ska vara kända och efterlevas, därför finns krav på såväl yttre som inre kontroll och granskning. Den inre kontrollen vilar på arbetsgivaren och vårdgivaren” (Fröberg 2020).

### 2.6.1 Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetsmiljölagen i Sverige syftar till att skydda arbetstagares hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Lagen kräver att arbetsgivare ska ta hänsyn till arbetstagarnas hälsa och säkerhet, och detta inkluderar återhämtning och möjlighet till pauser.

- AML kap. 2 § 2: Arbete ska planläggas och anordnas så att det kan utföras i en sund och säker miljö.
- AML kap. 3 § 1a: Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.
- AML kap. 3 § 2: Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.
- AML kap. 3 § 2a: Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.
- AML kap. 3 § 4: Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Han skall följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

I arbetsmiljölagen står det att arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen. På mindre företag kan arbetsgivaren ibland vara enda chefen. Det är då enkelt att påvisa vem det är som är arbetsgivare. I större verksamheter kan även andra utöver arbetsgivaren bära ansvar för arbetsmiljön. Detta kan vara ställföreträdare, skyddsombud och chefer men man kan också tilldela exempelvis installatör eller byggarbetsmiljöansvarig ett ansvar. Enligt Arbetsmiljöverkets regler ska arbetsmiljöarbetet utformas av arbetsgivaren på

ett sådant sätt att det med fördel kan utföras av någon i den dagliga verksamheten, för det mesta en högt uppsatt chef (D'Oliwa 2018).

Även om ett stort ansvar vilar på arbetsgivaren så utläses i AML kapitel 3 § 4 att det inte bara är arbetsgivaren som har ansvar, utan även att arbetstagaren har ett eget ansvar att följa föreskrifterna och göra det som behövs för att arbetsmiljön ska bli god.

### **2.6.2 Arbetstidslagen (1982:673)**

Arbetstidslagen talar om arbetstider och pauser, men också om begränsningar och undantag. Arbetstagare ska ha rätt till regelbundna pauser under arbetsdagen.

#### **Timmar**

ATL § 5: Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan.

#### **Veckor**

ATL § 13: Arbetstagarna skall ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila).

#### **Pauser**

ATL § 15: Om pauser och viloperioder under arbetstiden. Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

### **2.6.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter**

Några förtydligande föreskrifter från Arbetsmiljöverket angående arbetsmiljö och arbetsplatsens utformning, samt organisatorisk och social arbetsmiljö angående paus- och vilutrymmen och arbetstider.

#### **Arbetsplatsens utformning - AFS 2020:1**

##### **Pausutrymme - § 81**

- Arbetstagare ska kunna tillbringa pauser, och eventuella väntetider i arbetet, på en plats där de har möjlighet till kortare återhämtning.
- Det ska finnas tillräckligt många sittplatser med ryggstöd.

### **Vilutrymme - § 82**

- På arbetsplatser ska det finnas, eller gå snabbt att ställa i ordning, ett vilutrymme för tillfällig, ostörd och liggande vila.
- Allmänna råd: Exempel på när vilutrymmet kan behöva vara utfört som ett särskilt vilrum är då fler än 50 personer samtidigt sysselsätts inom samma område.
- I närheten av vilutrymmet bör det finnas toalett.

### **Arbets tid - § 12**

Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd: Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är

- skiftarbete
- arbete nattetid
- delade arbetspass
- stor omfattning av övertidsarbete
- långa arbetspass
- långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. Arbetsgivaren bör även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor. Från *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4).

## 2.7 Friskvårdsbidrag

På Skatteverkets hemsida skrivs det om olika typer av personalvårdsförmåner som arbetsgivaren kan erbjuda personal på arbetsplatsen. Ofta är det förmåner som är skattefria och som har som syfte att skapa trivsel i arbetet. Det kan vara friskvårdsbidrag, motionsaktiviteter och enklare förfriskningar som kaffe eller frukt på arbetsplatsen. Friskvårdsbidraget ska vara av mindre värde och får vara på maximalt 5 000 kronor per år. Friskvårdsbidraget får användas till enklare aktiviteter med inslag av motion eller för behandling som är avstressande eller motverkar ömhet och stelhet (Skatteverket 2023).

Region Kronoberg erbjuder friskvård för alla medarbetare såsom träningslokaler, friskvårdsbidrag, föreläsningar, aktiviteter, rabatter samt erbjudanden inom friskvård och hälsa (Region Kronoberg 2022).



### 3. Empiri

Intervjuerna genomfördes på respektive författares LIA-plats. De medicinska sekreterarna och deras avdelningschefers svar behandlas konfidentiellt och de benämns därför som respondenter i empirin. När det är relevant för frågan beskrivs respondenternas yrkesroll.

#### 3.1 Vad är återhämtning?

På frågan om vad återhämtning är för dig svarar 4 av 8 respondenter att vara ute i naturen innebär återhämtning för dem. 2 respondenter nämner naturvistelser samt att promenader är som något de tycker är en typ av återhämtning. 2 andra respondenter menar att återhämtning kan vara allt från att vila, röra på sig, eller vara i naturen.

3 av 8 respondenterna är också överens om att återhämtning är något som innebär att man gör något man mår bra av.

En majoritet av respondenterna, 6 av 8, säger att vila är det som är återhämtning för dem.

*“Som att man tar ett steg tillbaka ... att man går ner och hämtar sig lite grann för att kunna gå tillbaka igen... att man måste fokusera på vila på något vis.”*

Att röra på sig eller resa på sig är också en återhämtning enligt en del av respondenterna. Korta pauser beskrivs också som återhämtning.

*“Det kan ju vara att vila upp sig efter en arbetsdag, men det kanske viktigaste är att man tar sina små pauser under arbetet, faktiskt. Så det är väl återhämtning som jag tänker.”*

*“Kanske göra de här arbetsuppgifterna som gör att du får röra på dig. Vi kopierar en hel del till exempel och det tycker jag är en jättebra återhämtning. Jag kanske har suttit och skrivit mycket. Ja, då tar jag den här kopieringsgrejen nu för att kroppen ska få göra någonting annat och huvudet med för den delen.”*

Att rensa huvudet och tänka på andra saker än jobb är ett annat tema på återhämtning som 2 respondenter tar upp i sina svar. 2 respondenter fokuserar på att återhämtning är att hämta energi.

*“Att komma ner i varv. Kunna hämta energi.”*

Utöver detta anser 2 respondenter att återhämtning är något som är individuellt och personligt. Friskvårdsbidrag är något som också tas upp av 2 respondenter.

*“Sen har vi ju sådana här friskvårdskort också. Eller vad det heter, friskvårdsbidraget på 2000 kronor. Det kan ju ge återhämtning.”*

### 3.2 Återhämtning på arbetsplatsen

Angående vilka återhämtningaktiviteter som finns på arbetsplatsen svarar en majoritet av respondenterna, 7 av 8, att de har någon form av pausgympa på sin arbetsplats. Det finns olika typer av pausgympa, yogaövningar, eller “kuldans”.

*“...den här ‘kuldansen’. Det blir ju en, fast det är frågan om man kan kalla det återhämtning, men det blir ett positivt avbrott.”*

*“...vi har ju pausgympa om man vill gå på det. Det är ju också en typ av återhämtning.”*

Ett flertal respondenter berättar också att man blivit erbjuden att gå på pilates som anses vara en återhämtningsaktivitet. 2 av 8 säger att de har datorprogrammet Pausit på datorn.

4 av 8 uppger att de känner behov av att vara sociala och prata med andra och att detta är en återhämtningsaktivitet.

*“Ja, dels så kan det faktiskt vara att man lyfter luren och pratar med en kollega liksom att man dryftar kanske något som har hänt eller så här.”*

Majoriteten tycker att rörelse och att resa på sig är en form av återhämtningsmöjlighet på arbetsplatsen.

*“...jag tycker det är jätteviktigt och jag tror att jag fått ganska bra rutin på det - att resa på mig, att pausa en liten stund även om vi har jättemycket. För att man gör inte ett bättre jobb bara för att man kör på.”*

3 av 8 tycker att dra sig undan och avskildhet är en form av återhämtningsmöjlighet på arbetsplatsen.

*“Jag är en sån där som behöver bara lugn och ro och tyst och då får jag ju det kanske mera hemma när man inte har så mycket ljud runt omkring sig.”*

*Så det blir mer återhämtningstidstillfällen när jag hemma. Här är det toaletten då.”*

### 3.3 Hanterbarhet och kontroll

Några av frågorna var inspirerade av Lina Ejlertsson och hennes teori om hanterbarhet och möjlighet att göra färdigt arbetsuppgifter.

När det gäller att ha kontroll över sitt arbete svarar flertalet respondenter att de tycker att de har kontroll. En respondent svarar att det är möjligt att lägga upp arbetspasset som man vill, och känner man att man inte har kontroll så får man be om hjälp.

Så här svarar en avdelningschef:

*“Oftast känner jag att jag har kontroll i och med att jag kan styra och ställa så mycket. Sedan är det ju alltid arbetstoppar men det är hanterbart. Det skulle jag säga att jag har.”*

Vidare svarar en av de medicinska sekreterarna:

*“...ja jag tycker ändå att jag lägger upp det på ett bra sätt under passet så att man har koll i alla fall, och kontroll över det man gör, absolut. Även om det kan vara lite, annars ber man om hjälp känner jag om det är något.”*

När respondenterna tillfrågas om att kunna påverka tempot på sina arbetsuppgifter har en majoritet liknande åsikter och svarar att det oftast är svårt att kunna påverka tempot. En av de tillfrågade avdelningscheferna menar att det är mycket att göra ibland, men att det ändå finns en känsla av att kunna påverka. En respondent menar att “...det får ta den tid det tar.” En annan respondent säger att det går att påverka i viss mån, men vissa saker kan man inte välja och då kan det såklart bli stressigt.

*“Både ja och nej, det beror väl helt och hållet på vad det är. Saker och ting blir ju släpande och en av de fantastiska grejerna med vårt yrke är ju att vi blir avbrutna hela tiden. Telefonen ringer, en läkare kommer in, en sjuksköterska kommer in, och då får man ju avbryta det man håller på med och då blir det ju inte färdigt.”*

Vet respondenterna vad som förväntas av dem på arbetet? En av de tillfrågade medicinska sekreterarna nämner här KASAM och menar att det är lite av en samvetsfråga, men tror ändå att denne lyckas uppfylla de förväntningar som finns och fortsätter: *“..Annars får man väl ändå hoppas att någon säger till.”*

*“Ja det vet jag, det är tydligt, jag har mitt uppdrag.”*

*“O ja. Kanske inte för att jag serveras. Jag frågar och tar reda på det.”*

*“Ja, det tycker jag, sen ställer jag lite höga krav på mig själv men, det är ju då jag mår bäst också.”*

Av alla tillfrågade anser en majoritet att det är tydligt vad som förväntas av dem, medan en respondent svarar att det aldrig har sagts något om detta. Denne lägger sitt fokus på att vara noggrann och göra bra ifrån sig.

*“I viss mån. Ibland får man något i knät. Då har man kanske inget val. Kan oftast. Har ofta bara mig själv att skylla om det inte blir bra.”*

### 3.4 Avdelningschefernas syn på återhämtning på arbetsplatsen

De tillfrågade avdelningschefernas svar gällande synen på återhämtning varierar något, men överensstämmer till stor del då de menar att synen på återhämtning till viss del har ökat sedan pandemin.

*“Det har ju varit mycket på tapeten uppifrån med återhämtning och olika saker, de har erbjudit det här ‘Åk till Grimslöv’ på återhämtning med HR och erbjudit olika saker efter covid, så det har absolut funnits möjligheter till det, om man vill.”*

En gemensam nämnare är att återhämtning inte alltid varit ett ämne som har diskuterats särskilt mycket, men samtidigt något som har uppmuntrats när det har kommit på tal. Avdelningschefernas syn på återhämtning verkar överlag vara positiv, där 2 av 3 menar att det är något man gärna vill erbjuda sina anställda.

*“Vi diskuterar inte det så mycket. Skulle aldrig neka återhämtning men tycker att man får sköta det själv.”*

*“Har man ett väl utarbetat förslag så är min upplevelse eller min erfarenhet att det brukar man inte hålla eller nedprioritera. Då är det ju lättare att säga – ‘Det här kan vi ju testa!’”*

### 3.5 Medicinska sekreterares perspektiv om avdelningschefernas syn på återhämtning

När frågan om avdelningschefernas syn på återhämtning istället riktades till de medicinska sekreterarna, kan man se att flertalet av de medicinska sekreterarna anser att avdelningscheferna har en positiv inställning.

*“De uppmuntrar självkännedom att man reflekterar över hur man känner i situationer”*

*“Min närmaste chef tycker ju det är viktigt. Sen har jag dålig koll på vad som tycks och tänks längre upp. Men man får ju hoppas att de är positiva om de vill ha glada och pigga medarbetare.”*

*“De månar om att vi ska må bra. Regionen vill gärna visa att det är bra med hälsa.”*

Men det är inte en lika uppmuntrande atmosfär överallt, enligt en av respondenterna.

*“Man hör aldrig ordet återhämtning här på arbetsplatsen...återhämtning det har ni efter jobbet, det är när ni har stämplat ut, då får man tänka på det, men när vi är här då går det inte. Det är väldigt synd faktiskt, det skulle behövas.”*

Och vidare, på frågan om hur förbättringsförslag gällande återhämtning skulle tas emot är svaren blandade, men en tydlig majoritet av respondenterna upplever ändå en positiv inställning hos sina avdelningschefer.

*“Jag tror att det skulle tas emot väl. Skulle nog inte vara några problem. Skulle tas emot med öppna armar.”*

*“Det är ju en bättre fråga att ställa till cheferna och ledningen, men jag skulle väl gissa att i alla fall min chef tycker det är viktigt, med tanke på pilatesen. Men det vågar jag inte svara på. Fråga dem istället.”*

*“Det får inte kosta något, men det skulle tas emot bra! Chefen lyssnar.”*

På 2 av arbetsplatserna finns det en hälsoinspiratör som engagerar sig i frågor som rör återhämtning.

*“Nu är ju vår hälsoinspiratör gravledig just nu, men annars har ju hon varit duktig på att skicka ut, och även andra typer av återhämtning som vi fick möjlighet att gå på en föreläsning igår till exempel. Det tycker jag att vi har blivit erbjudna ganska mycket så att jag tycker att de är ganska aktiva och bra på det. Sen är det ju olika hur mycket man utnyttjar det.”*

### 3.6 Stress, utbrändhet och utmattningssymtom

Angående utbrändhet så talar flera av respondenterna om att det har förekommit utbrändhet antingen hos dem personligen eller bland kollegor på arbetsplatsen. En respondent har tidigare varit utbränd och tänker mycket på att återhämtning är viktigt och känner sig tacksam för sin lugna arbetsplats.

En annan av respondenterna säger:

*“Jag tror att det är flera i arbetsgruppen som har någon typ av erfarenhet av utbrändhet eller liksom att man...kan ha frestat på sig själv tidigare, och våra chefer är väldigt medvetna om det och har till viss del varit med om det själva också.”*

Samma respondent delar också med sig av en metod som denne försöker använda sig av för att minska sin egen stress och maximera tiden av återhämtning:

*“Men för egen del har jag väl märkt att om jag de sista 10 minuterna på min arbetstid liksom **inte** producerar, alltså inte skriver, utan mer liksom jag börjar stänga ner och gå igenom sånt som behöver avslutas innan jag går hem. Då går jag hem med ett lugn...men om jag ska jobba ända tills tiden är slut, att jag då går härifrån med stress i kroppen.[...]Ja men det är ju som man tar med sig det tempot hem. Det tar tid innan det lägger sig och man börjar...ifrågasätta om jag gjorde färdigt allting.”*

### 3.7 Arbetstider

2 respondenter anser att de har bra arbetstider. Flera har möjlighet till flex vilket de anser ger mindre stress. 1 respondent är inte nöjd med sina tider, och ville istället ha 6 timmars arbetstid och 1 timmes lunch betald. En arbetade 80 % och var nöjd, men ville om möjligt arbeta ännu mindre.

En avdelningschef berättar:

*“..vi har mycket önskearbetstider, vi har mycket önskemål hur man vill jobba...vi tillgodogör mycket sådana saker, och det tror jag skapar en bra arbetsmiljö och...då behöver man inte återhämtningen på samma vis än att man kör slut och kör slut och sen ska man återhämta sig..”*

En medicinsk sekreterare berättar:

*“Jag jobbar 80 % och är tjänstledig 20 % och vi har flextider. Vi har ett grundschema och så kan jag börja en timme tidigare eller en timme senare. Det tror jag också spelar väldigt stor roll för min arbets- och livssituation att liksom jag kan anpassa det till familjelivet på ett annat sätt.”*

### 3.8 Vilorum

Vilorum finns att tillgå på 3 av 4 arbetsplatser. På en arbetsplats är det bara läkarna som använder vilorummet när de jobbar nattsift. En annan arbetsplats har till och med en massagefåtölj som brukade användas innan den gick sönder. Som regel tar sig respondenterna inte tid att gå till vilorummet under arbetsdagen, trots att det finns att tillgå.

*“Ja, det finns det, men var det är någonstans och om sekreterarna får använda det, det vet jag inte, men läkarna har ju vilorum när de jobbar natt.”*

*“...jag uppmanar faktiskt folk som, när de har varit lite trötta fram och tillbaka från sjukskrivningar och såhär, att ta det lite lugnt nu och gå och lägg dig en stund, eller ta på lunchen 5 minuter.”*

Angående om de själva skulle vara bekväma att använda rummet till att vila under arbetsdagen vid behov, säger några att de skulle vara bekväma, medan andra inte alls skulle vara bekväma med att gå och vila en stund under arbetstid.

*“Ja, alla hade tyckt att det var bra om jag gjorde det, men jag själv har inte det behovet.”*

*“Ja, jag har 'powernapat' en gång. Det har jag gjort...Ja, jag hade nog sovit lite dåligt och hade varit upp och gått och så, men det hade ingen effekt så sista utvägen var att nu sover jag en liten stund.”*

*“Nej, jag kan ju inte sova på jobbet. Det går inte för sig.”*

### 3.9 Åsikter om återhämtning

Återhämtning sker på olika sätt för alla, vilket kommer fram i intervjuerna. Några vill ha “positiva avbrott” tillsammans med andra kollegor, medan andra behöver dra sig undan och sitta för sig själv, antingen på sitt kontor eller på toaletten. En del av respondenterna reflekterar själva över hur varierande det är med återhämtning för olika personer.

*“Ibland, vissa dagar finns det ju säkert det och vissa dagar finns det inte det, skulle jag vilja säga. Det beror helt på vad som händer och så är det ju i den här branschen, det är mycket som kan hända under en dag, och det passar vissa människor bättre än andra. Men om man ser det på en vecka, så tycker jag absolut att det finns tid för det.”*

*“...Det finns återhämtning det är positivt men de kanske inte alltid tänker på att återhämtning inte är samma sak för alla och alla kanske inte kan göra den typen av återhämtning som finns på plats här, och det tycker jag att de kanske kan tänka lite mer på att alla kanske inte kan göra morgongympa, men kanske skulle behöva som jag sa, en promenad eller lite så istället. Så det finns alltid förbättringsmöjligheter. “*

*“Alltså, man kan ju inte tvinga folk att återhämta sig och dessutom så återhämtar ju sig folk på olika vis.”*

Andra anser inte att de har behov av återhämtning och reflekterar inte över det alls, eller vill inte reflektera över det. Man gör bara olika saker utan att kalla det återhämtning.



*“Jag lever mitt liv utan återhämtning, för jag anser inte att, nämen det var lite spännande, för just det här med återhämtning alltså. Jag undrar, varför ska man leva ett liv där man behöver återhämtning? [...] Jag lever bara mitt liv, utan att behöva, alltså jag, förstår du vad jag menar, jag lever det på mitten för att slippa de här dalarna och topparna där jag måste återhämta mig.”*

*“Jag har inget behov, eller jag vet inte vad återhämtning skulle vara för mig, faktiskt inte. Eller, eller så är det det här att, ja, man gör olika saker, ibland är det intensivt man jobbar och sen tar man skogs promenaden och då blir det nåt annat.”*

*“Alltså om man arbetar på en arbetsplats där man känner att man måste återhämta sig hela tiden då är väl kanske inte problemet att det inte finns tid till återhämtning utan problemet är att man har för mycket att göra.”*

## 4. Analys

### 4.1 Vad är återhämtning?

Sex av åtta respondenter tycker att återhämtning innebär vila (Appelgren m. fl. 2023). Detta stämmer överens till viss del med forskning som visar att återhämtning är en process att samla krafter, fylla på resurser och ladda batterierna (Sonntag & Niessen 2008). Det överensstämmer vidare med vad Ejlertsson (2021) säger om att återhämtning kan delas upp i två huvudgrupper: olika sorters pauser, sömn, vila och rast, eller utförandet av aktiviteter som ger ny energi, däribland social samvaro, motion och kultur. Vad som exakt menas med vila definieras inte vidare av respondenterna (Appelgren m. fl. 2023), men sömn anses annars ha störst betydelse för återhämtning utanför arbetsplatsen (Kecklund & Axelsson 2016).

Ett flertal respondenter tycker att vara ute i naturen och att röra på sig är återhämtning (Appelgren m. fl. 2023). Detta stämmer överens med det som Winroth (2014) menar att det krävs lite olika former av återhämtning beroende på vilken typ av belastning som är störst. Ibland kan det vara vila som då ses som en mer passiv form av återhämtning, men ibland kan det fungera bättre med en mer aktiv form av återhämtning som att göra något annat eller att motionera.

Det har visat sig vara viktigt för återhämtning att ha en förmåga att kunna släppa arbetet och psykologiskt koppla bort tankarna på sitt arbete när man befinner sig utanför arbetsplatsen (Sonntag & Fritz 2015), och att rensa huvudet och tänka på andra saker än jobb var ett annat tema på återhämtning som två respondenter tar upp i sina svar (Appelgren m. fl. 2023).

### 4.2 Återhämtning på arbetsplatsen

Sju av åtta respondenter uppger att det finns någon form av pausgympa på deras arbetsplats. På vissa arbetsplatser har man erbjudit medarbetarna att gå på pilates i samband med lunchrasten. Det har också erbjudits medarbetarna att åka på en återhämtningsförmiddag i Grimslöv. Det framgår av respondenternas svar att det görs satsningar på återhämtningsaktiviteter på arbetsplatsen (Appelgren m. fl. 2023), vilket troligtvis är en följd av den så kallade återhämtningsbonusen som Region Kronoberg ansökt om (Region Kronoberg 2023). Att det görs satsningar på återhämtning är en del av arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, OSA (Sunt arbetsliv 2021).

En respondent nämner, att variera arbetsuppgifter såsom att ta en paus när man suttit och skrivit länge med att gå och kopiera, var en typ av återhämtning (Appelgren m. fl. 2023). Detta ligger i linje med det som Eklöf (2022) tar upp, att möjligheten att kunna växla mellan arbetsuppgifter med olika kognitiv och emotionell kravnivå, kan underlätta återhämtning. Detta är också något som Lina Ejlertsson (2021) bekräftar i sin forskning, att variation gällande arbetsuppgifter, plats och tempo är en del av återhämtningen.

Majoriteten av respondenterna tar upp att rörelse och att resa sig är en återhämtningsaktivitet (Appelgren m. fl. 2023). Eftersom de medicinska sekreterarna har ett väldigt stillasittande arbete, kan det vara bra för återhämtningen att arbetet kan varieras genom att växla mellan att stå och sitta medan arbetsuppgifterna utförs. Att bara resa sig och sträcka på sig kan räcka för att få tillräckligt med återhämtning för att fortsätta enligt Ejlertsson (2021).

Korta pauser berörs också av ett flertal respondenter (Appelgren m. fl. 2023). Detta överensstämmer med forskning av (Trougakos & Hideg 2009; Zacher 2014; Kim, Cho & Park 2021), som visat att pauser under arbetsdagen är viktiga för återhämtning på arbetsplatsen, samt att mikropauser under arbetsdagen har positiva hälsoeffekter, motverkar trötthet och bidrar till ökat engagemang i arbetet.

En respondent tycker att man skulle få lov att promenera på lunchrasten vilket man i dagsläget inte hinner då man måste byta om från sina arbetskläder. Det skulle vara en form av återhämtning som passar bättre för vissa (Appelgren m. fl. 2023). Detta överensstämmer med de Bloom et al (2017) som gjorde en studie där promenader i parker och avslappningsövningar under lunchrasten positivt påverkade deltagarnas upplevelse av återhämtning.

Friskvårdsbidrag, menar två respondenter, är en form av återhämtning (Appelgren m. fl. 2023). Friskvårdsbidrag får ges till medarbetare till ett värde av max 5000 kronor och användas till enklare aktiviteter med inslag av motion eller för behandling som är avstressande eller motverkar ömhet och stelhet (Skatteverket 2023). Det framkommer från ett flertal intervjuer att respondenterna inte alltid tänker på återhämtning som något som ska ske på arbetsplatsen. Ett flertal tycker att man själv får ta ansvar för sin återhämtning som sker på fritiden (Appelgren m. fl. 2023). Flertalet respondenter skiljer inte på det som Geurts och Sonnentag (2004) menar med intern och extern återhämtning (Appelgren m. fl. 2023). Många tänker på återhämtning främst som extern återhämtning som kan ske under arbetsfria tider, mellan arbetsdagarna, under helger eller ledighet. Även om det säkert går att argumentera för

att friskvårdsbidraget ger en form av återhämtning, och det ges visserligen av arbetsgivaren, så används det utanför arbetsplatsen och är därmed inte en faktisk återhämtningsaktivitet på arbetsplatsen.

### **4.3 Hanterbarhet och kontroll**

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om OSA står det att det ska vara tydligt vad arbetet går ut på och att de anställda ska veta vad som förväntas av dem. Dessutom ska det finnas en balans mellan arbetskrav och resurser (Linér 2019). Hanterbarhet är även ett begrepp inom KASAM; det är viktigt att känna att man har tillräckligt med resurser för att kunna hantera olika händelser i livet (Åmåls kommun 2022). Majoriteten av respondenterna anser att de har kontroll över sitt arbete och att de vet vad som förväntas av dem, dock svarar en att det aldrig har sagts något om förväntningar (Appelgren m. fl. 2023).

I Lina Ejlertssons studie (2018) som genomfördes på vårdpersonal inom omsorgen, framkom tre huvudkategorier med faktorer som var viktiga för återhämtning på arbetsplatsen; hanterbarhet var en av dessa kategorier. Hanterbarhet innebär bland annat att kunna göra klart, ha möjlighet att påverka, reflektera och känna att läget är under kontroll. Enligt en av respondenterna är det möjligt att lägga upp arbetspasset som man vill, och två respondenter svarar att man får be om hjälp om man känner att man inte har kontroll. Majoriteten upplever att de har kontroll över sitt arbete (Appelgren m. fl. 2023).

En respondent säger att den närmaste chefen uppmuntrar till självkännedom och reflektion, och flertalet av respondenterna verkar vara av åsikten att avdelningscheferna är positivt inställda till återhämtning (Appelgren m. fl. 2023). Ejlertsson (2018) beskriver möjligheten till reflektion, såväl egen reflektion som reflektion tillsammans med andra; något som är starkt kopplat till upplevd återhämtning. Möjlighet att påverka den egna arbetssituationen är också något som är viktigt för att kunna återhämta sig under arbetsdagen, likväl som att känna sig sedd och lyssnad på (Ejlertsson 2021).

### **4.4 Avdelningschefernas syn på återhämtning på arbetsplatsen**

En avdelningschef berättar att de har önskearbetstider på arbetsplatsen och menar att detta skapar en god arbetsmiljö som gör att de anställda inte behöver återhämtning på samma sätt. De anställda kör då inte slut på sig själva utan har möjlighet att påverka sina arbetstider

(Appelgren m. fl. 2023). Man kan argumentera för att detta är en arbetsgivare som tar ansvar för sina anställdas återhämtning genom att arbeta förebyggande med arbetstider. Att som anställd kunna påverka den egna arbetssituationen är något som är viktigt för att kunna återhämta sig under arbetsdagen (Ejlertsson 2021).

## 4.5 Medicinska sekreterares perspektiv om avdelningschefernas syn på återhämtning

Flertalet av de medicinska sekreterarna tycker att avdelningscheferna prioriterar frågor som rör återhämtning (Appelgren m. fl. 2023). Linér (2019) skriver om olika krav som finns på chefer och arbetsledare, bland annat att de ska ha resurser och kunskaper för att kunna upptäcka om det finns brister i arbetsmiljön som orsakar stress, och att sedan kunna åtgärda dessa brister (Linér 2019). Överlag verkar avdelningschefernas syn på återhämtning vara positiv och enligt två av tre avdelningschefer är detta något man gärna vill erbjuda sina anställda.

## 4.6 Stress, utbrändhet och utmattningssymtom

Flera respondenter nämner utbrändhet, både hos dem själva personligen och hos kollegor. På en av respondenternas arbetsplatser har det även förekommit utbrändhet hos någon av cheferna (Appelgren m. fl. 2023). Som Linér (2019) skriver är människor olika känsliga för stress. I regel beskrivs stress som en obalans mellan individens förmåga och krav från omgivningen. Konsekvenserna av en obalans påverkas av olika faktorer såsom exempelvis våra tidigare livserfarenheter.

Eklöf (2017) talar om att individen måste ha möjligheten att gå hem från arbetet med känslan att ha gjort ett bra arbete som är färdigt. De kan då släppa tankarna på olösta problem och olösta uppgifter och skapa ett avkopplande sinnestillstånd. Detta är just vad en av de medicinska sekreterarna påpekar är viktigt för återhämtningen, då denne börjar "stänga ner" de sista tio minuterna av arbetsdagen och går sedan igenom det som behövs avslutas innan hemgång. Då anser den medicinska sekreteraren att hemgång kan ske med ett lugn. Annars går denne ifrån jobbet med stress i kroppen och tar med sig tempot hem (Appelgren m. fl. 2023).

Linér (2019) talar också om vikten av gränsdragning och att en brist på en sådan kan leda till stress. Förekommer det en otydlig linje mellan arbete och fritid, så kan det vara svårt att direkt påbörja sin återhämtning när man avslutat sin arbetsdag. Gör man istället som ovan nämnd medicinsk sekreterare och avsätter tid till ett lugnt avslut av arbetsdagen, där man i lugn och ro kan gå igenom och reflektera över dagen och planera inför morgondagen, så kan man säkerligen också snabbare ha möjlighet att påbörja sin återhämtning utan oro i kroppen och huvudet (Appelgren m. fl. 2023).

## 4.7 Arbetstider

**Arbetstider** - Enligt arbetstidslagen (1982:673) har arbetstagare rätt till regelbundna pauser under arbetsdagen. En majoritet av respondenterna uttrycker att de är nöjda med raster och arbetstider (Appelgren m. fl. 2023).

## 4.8 Vilorum

**Vilorum** - I AFS § 82 nämns att "På arbetsplatser ska det finnas, eller gå snabbt att ställa i ordning, ett vilutrymme för tillfällig, ostörd och liggande vila". Vilorum finns att tillgå för respondenterna på tre av fyra arbetsplatser. Uppmaning att använda rummen sker, särskilt till personer som haft problem med utbrändhet. Respondenterna berättar att även om det finns ett vilorum att tillgå, använder de rummen mycket sällan. Skäl till att inte använda rummen kan vara att man anser att behovet inte finns, eller att det enligt respondenten helt enkelt inte passar sig att sova på arbetstid (Appelgren m. fl. 2023).

## 4.9 Åsikter om återhämtning

Att återhämtning är olika för alla blir tydligt i intervjuerna då respondenterna har olika åsikter om vad, var, när och hur återhämtning är som bäst. Vissa respondenter anser att de inte behöver återhämtning på arbetsplatsen eller att de anser att återhämtning sker utanför arbetstid, medan andra gärna vill ha återhämtning under arbetsdagens gång i form av antingen vila eller någon form av aktivitet (Appelgren m. fl. 2023). Ett visst missnöje gällande utbudet av återhämtningsaktiviteter som erbjuds på arbetsplatsen kunde anas i respondenternas svar. Alla nyttjar heller inte de återhämtningsaktiviteter som finns att tillgå (Appelgren m. fl. 2023). Att erbjuda återhämtningsaktiviteter på arbetsplatsen som är anpassade till flera och kan

inkludera flera kan vara en utmaning. Återhämtning är en väldigt individuell och personlig process. Behovet av återhämtning är mycket individuellt (Ejlertsson 2021).

Sjukfrånvaron i Region Kronoberg har minskat sedan återhämtningsbonusen infördes, men om siffrorna verkligen beror på det kan diskuteras vidare. Att införa återhämtningsaktiviteter på arbetsplatsen innebär inte automatiskt att sjukfrånvaron sjunker. Den låga sjukfrånvaron i regionen kan ha andra bakomliggande orsaker, men att uppleva återhämtning hade det starkaste sambandet med självskattad hälsa enligt en studie (Ejlertsson 2018), så att det kan finnas samband går inte heller helt att utesluta.

## 5. Slutsats

Det finns inom Region Kronoberg en målsättning att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv för dess anställda. Regionen prioriterar återhämtning genom att ansöka om återhämtningsbonusen, att höja friskvårdsbidraget och genom att förespråka aktiviteter och gemenskap på arbetsplatserna. Studien som har genomförts i detta arbete undersöker den syn som medicinska sekreterare och avdelningschefer på arbetsplatserna har på frågor om återhämtning, och kan förhoppningsvis ge en indikation på vad de anställda faktiskt tycker är viktigt i frågan.

1. När det gäller synen på återhämtning på arbetsplatsen hos medicinska sekreterare och deras avdelningschefer i Region Kronoberg, innebär återhämtning för de flesta någon form av vila eller att vara ute i naturen.
2. När det gäller återhämtningsmöjligheter på arbetsplatsen för medicinska sekreterare och deras avdelningschefer inom Region Kronoberg så finns det återhämtningsmöjligheter, men det är ofta fokus på fysisk aktivitet och att röra sig. Majoriteten av respondenterna uppger att det på arbetsplatserna finns någon form av pausgympa. Det framkommer att det finns ett behov av olika typer av återhämtningsaktiviteter för att kunna inkludera flera medarbetare, men att få till återhämtningsaktiviteter som passar alla är svårt, eftersom behovet av återhämtning är mycket individuellt.
3. Avdelningscheferna tycker att återhämtning är viktigt och det satsas på återhämtning i Region Kronoberg. Flertalet av de medicinska sekreterarna tycker att avdelningscheferna prioriterar frågor som rör återhämtning.
4. Det har även framkommit att de flesta, både de medicinska sekreterarna och avdelningscheferna, verkar vara nöjda med sina arbetstider och raster.
5. Respondenterna bekräftar tidigare teorier om att pauser och avbrott under arbetsdagen är viktiga för återhämtningen.



## 5.1 Egna reflektioner

Sjukskrivningar och utbrändhetsdiagnoser ökar ständigt och vi har därför reflekterat mycket över relevansen av återhämtning, både i arbetslivet och det dagliga livet.

Det verkar som att många tycker att återhämtning är ett intressant ämne som det dock inte pratas så mycket om på arbetsplatsen. Vi får dock intrycket av att vi har väckt intresset hos respondenterna för vidare diskussioner om ämnet.

Region Kronoberg vill arbeta för att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv för sina anställda genom initiativ som bidrag och bonusar. Vi har inte undersökt, men reflekterat över dessa satsningar som nämndes under intervjuerna. Hur mycket dessa satsningar faktiskt påverkar de anställdas vardag är svårt att veta eller mäta, men det faktum att satsningar över huvud taget görs är positivt, och kan kanske leda till en ökad medvetenhet om att ämnet är värt att satsa på.

## 5.2 Kritik mot eget arbete

Redan tidigt insåg vi att det fanns väldigt mycket litteratur och att det var svårt att begränsa sig, då så mycket kändes intressant och relevant.

Vi valde att använda oss av intervjuer, men vi hade kanske fått ärligare svar om vi istället hade valt en enkät där respondenterna i lugn och ro i sin ensamhet hade kunnat fylla i svaren. Det finns en risk att respondenterna svarade det de trodde att intervjuaren ville höra. Möjligtvis kan svaren också ha varit färgade av att man inte ville såra någon, eller av att chefen hade pratat om ämnet under tidigare möten.

Vid en enkätstudie kan man lättare mäta och kvantifiera vissa värden och visa upp praktisk statistik och på så sätt enklare visa på samband. Att upptäcka teman i intervjumaterialet var emellanåt krångligt. Materialet från intervjuerna var gediget, men att få teorin att överensstämma med empirin har stundvis varit en utmaning.

Man skulle kunna tänka sig att det hade varit givande att även intervjua ett skyddsombud eller arbetsmiljöombud för att få en fördjupad inblick i arbetsmiljöarbetet.

Hade vi varit mer pålästa på ämnet innan frågorna till intervjuguiden formulerades så hade vi kunnat rikta frågorna bättre och få ett mer hanterbart material till empiridelen.

Vi har varit aningen tidsoptimistiska i planeringen och konsekvensen av detta blev en stor arbetsbörda in i det sista. Dessutom har det varit svårt att få en röd tråd genom ett helt arbete när man är många författare. “Ju fler kockar...” Trots allt har vi arbetat väldigt bra tillsammans, stöttat varandra och har inte haft några konflikter under arbetets gång.

### **5.3 Uppslag för framtida studier**

Detta arbete har berört ämnet återhämtning och synen på återhämtning för medicinska sekreterare och avdelningschefer i Region Kronoberg.

Inför framtida studier hade det kanske kunnat vara intressant att även ha en enkätstudie för att samla in mer information samt även få svar och olika infallsvinklar från många fler. Att inte begränsa sig till bara en region hade också kunnat vara en intressant idé för att få en bredare bild av synen på återhämtning.

## 6. Källförteckning

### Litteratur

Almén, Niclas (2017). *Stress- och utmattningsproblem: kognitiva och beteendeterapeutiska metoder*. Andra upplagan Lund: Studentlitteratur

Cajvert, Lilja (2021). *Utarbetad: lär känna dina symtom*. Upplaga 1 Lund: Studentlitteratur

D'Oliwa, Louise (2018). *Arbetsmiljö i praktiken: handbok för chefer*. Första upplagan Stockholm: Liber

Eklöf, Mats (2022). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Andra upplagan Lund: Studentlitteratur

Hansson, A. (2011). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Malmö: Studentlitteratur

Linér, Eva (2019). *Skydd mot stress - det finns!: leda för organisatorisk och social hälsa*. Andra upplagan Helsingborg: Komlitt

Topor, A. (2016). *En social förståelse av psykiska problems uppkomst och utveckling*. I G. Andersson, P. Bülow, A. Denhov & A. Topor (Red.), *Från patient till person* (s. 17–50). Lund: Studentlitteratur.

Winroth, Jan (2018). *Organisationshälsa: en bok om ett hållbart arbetsliv*. Upplaga 1 Lund: Studentlitteratur

### Elektroniska källor

Andersson, Patric Björk & Norman, Johan (2006). *Att uppleva burnout*. (Hämtad 2023-05-18)

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E. and Taris, T.W. (2009), *Daily recovery from work-related effort during non-work time*, i Sonnentag, S., Perrewé, P.L. and Ganster, D.C. (Ed.) *Current Perspectives on Job-Stress Recovery (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 7)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 85-123

De Lange AH, Kompier MAJ, Taris TW, Geurts SAE, Beckers DGJ, Houtman ILD & Bongers PM. (2009). *A hard day's night: a longitudinal study on the relationships among job demands and job control, sleep quality and fatigue*. *J Sleep Res*. 2009;18, 374–383.

<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2869.2009.00735.x/>

de Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K. Tuomisto, M., Lilja, A., Geurts, S., & Kinnunen, U. (2017). *Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials*. *Journal of Environmental Psychology*, 51, 14-30.

Ejlertsson, Lina, Andersson, Ingemar, Brorsson, Annika, Heijbel, Bodil & Troein, Margareta (2021). *Återhämtning under arbetsdagen – : en inspirationsbok för individ och verksamhet*. Lund: Lunds universitet, Media-Tryck.

[https://portal.research.lu.se/files/110717602/Aterhamtning\\_under\\_arbetsdagen.pdf/](https://portal.research.lu.se/files/110717602/Aterhamtning_under_arbetsdagen.pdf/)

Ejlertsson, Lina, Heijbel, Bodil, Ejlertsson, Göran & Andersson, Ingemar (2018). *Recovery, work-life balance and work experiences important to self-rated health a questionnaire study on salutogenic work factors among Swedish primary health care employees*. 59:1, 155-163  
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hkr:diva-17878/>

Ejlertsson L, Heijbel B, Troein M, Brorsson A. (2018) *Variation, companionship and manageability important for recovery during working hours: A qualitative focus group study*. *Work*. 2018;61(1):149-156. doi: 10.3233/WOR-182783. PMID: 30223416.

Geurts, S.A.E., & Sonnentag, S, (2006). *Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment*. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* ,32(6),482-492.

Kecklund G, Axelsson J. (2016). *Health consequences of shift work and insufficient sleep*. *BMJ*. 2016;355:1–13.

Kim S, Cho S & Park Y. (2022). *Daily microbreaks in a self-regulatory resources lens: Perceived health climate as a contextual moderator via microbreak autonomy*. *J Appl Psychol*. 2022 Jan;107(1):60-77. doi: 10.1037/apl0000891.

Lundberg, U. (2005). *Stress hormones in health and illness: The roles of work and gender*. *Psychoneuroendocrinology* 30:1017-1021. doi:10.1016/j.psyneuen.2005.03.014

Mezzina, R., Davidson, L., Borg, M., Marin, I., Topor, A., & Sells, D. (2006). *The social nature of recovery: Discussion and implications for practice*. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 9(1), 63–80.

Regeringen (2008). *En förnyad folkhälsopolitik*. Stockholm: Regeringen (Proposition 2007/2008:110)

Sonnentag S, Niessen C. (2008). *Staying vigorous until work is over: The role of trait vigour, day-specific work experiences and recovery*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2008;81(3):435–58.

Sonnentag S, Fritz C. (2015). *Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework*. Journal of Organizational Behavior. 2015;36(1):72–103.

Trougakos JP, Hideg I. (2009). *Momentary work recovery: The role of within-day work breaks*. In: Current perspectives on job-stress recovery. Bingley: Emerald Group Publishing Limited; 2009;7:37–84.

van Hooff, M.L.M., Geurts, S.A.E., Beckers, D.G.J. och Kompier, M.A.J. (2011). *Daily recovery from work: the role of activities, effort and pleasure*. Work & Stress, vol. 25, nr. 1, ss. 55-74.

Wentz, K., Gyllensten K., Sluiter, J., K., Hagberg, M. (2020). *Need for Recovery in Relation to Effort from Work and Health in Four Occupations*. International Archives of Occupational and Environmental Health, 93(2), 243-259. doi: 10.1007/s00420-019-01476-7

Wilton, R. (2004). *Putting policy into practice? Poverty and people with serious mental illness*. Social Science & Medicine, 58(1), 25–39. [https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1016/S0277-9536\(03\)00148-5](https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1016/S0277-9536(03)00148-5)

Zacher H, Brailsford HA, Parker SL. (2014). *Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being*. Journal of Vocational Behavior. 2014;85(3):287–97

## **Internetsidor, tidningsartiklar och publikationer**

1177 (u.å.). *Stress och återhämtning*. <https://www.1177.se/api/hjv/unit/SE2321000180-470F/offers/18/files/2/Str> (Hämtad 2023-05-23).

1177 (2023). *Utmattningssyndrom*. <https://www.1177.se/sjukdomar--besvar/hjarna-och-nerver/utmattningssyndrom/> (Hämtad 2023-05-19).

Banksy (2020). <https://michellecederberg.com/3-reminders-why-you-should-rest-not-quit/> (Hämtad 2023-05-24).

Blick, Susanne 2017. Ta makten över arbetstiden. *Tidningen Vision*. 18 januari. <https://vision.se/tidningenvision/arkiv/2017/nr-1/ta-makten-over-arbetstiden/> (Hämtad 2023-05-18).

Capio (u.å.). *Stress - symptom, råd och behandling*. <https://capio.se/sjukdomar-och-besvar/psykisk-halsa/stress-och-somn/stress/> (Hämtad 2023-04-20).

Ejlertsson, L. (2021). Återhämtning under arbetsdagen viktig för välmående hos primärvårdsanställda. *Läkartidningen*, 29 juni. <https://lakartidningen.se/klinik-och-vetenskap-1/nya-ron/2021/06/aterhamtning-under-arbetsdagen-viktig-for-valmaende-hos-primarvardsanstallda/> (Hämtad 2023-05-24).

Fröberg, Ulf H. (2020). Vem tar ansvar för att skydda den som utför vården? *Läkartidningen*, 23 mars. <https://lakartidningen.se/opinion/debatt/2020/03/vem-tar-ansvar-for-att-skydda-den-som-utfor-varden/> (Hämtad 2023-05-22).

Försäkringskassan (2022). *Sjukfall inom vård- och omsorg*. <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2022-06-21-fortfarande-storst-antal-sjukfall-inom-varld-och-omsorg> (Hämtad 2023-05-24).

Hamilton Neumann, Lia & Torell, Julia (2021). *Med plats för återhämtning* <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1633395/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2023-05-17).

Latin is simple. (u.å.). *Recupero*. <https://www.latin-is-simple.com/en/vocabulary/verb/5954/> (Hämtad 2023-05-20).

Lindgren, Karin 2022. För dyrt vara sjuk för medicinska sekreterare. *Tidningen Vision*, 15 november. <https://vision.se/tidningenvision/arkiv/2022/nr6/for-dyrt-vara-sjuk-for-medicinsk-sekreterare/> (Hämtad 2023-05-29).

Mehilainen. (u.å.). *Utbrändhet*. <https://www.mehilainen.fi/sv/tjanster-arbetsvalbefinnande/utbr%C3%A4ndhet/> (Hämtad 2023-05-24).

Mind (2017). *Stress och återhämtning*. <https://mind.se/fakta/relaterade-tillstand/stress-och-aterhamtning/> (Hämtad 2023-04-19).

Mindler (2023). *Utmattningsyndrom - Orsaker, tidiga tecken och behandling*. <https://mindler.se/stress/utmattningssyndrom/> (Hämtad 2023-04-19).

Psykologiguiden (2023). *Hälsopromotion. Psykologiguiden.*

<https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=h%C3%A4lsopromotion> (Hämtad 2023-05-24).

Region Kronoberg (2022). *Erbjudande och förmåner.* <https://www.regionkronoberg.se/jobb-och-utbildning/formaner/> (Hämtad 2023-05-29).

Region Kronoberg (2022). *Stort intresse för återhämtning i Grimslöv.*

<https://www.regionkronoberg.se/nyheter/stort-intresse-for-aterhamtning-i-grimslov/> (Hämtad 2023-05-24).

Region Kronoberg (2023). *Landets lägsta sjukfrånvaro.* <https://www.regionkronoberg.se/om-region-kronoberg/mediaservice/pressmeddelande/landets-lagsta-sjukfranvaro-vi-har-satsat-pa-aterhamtning/> (Hämtad 2023-05-24).

SAOB (1957). *Rekuperation. SAOB.* [https://www.saob.se/artikel/?unik=R\\_0745-0288.1gAa/](https://www.saob.se/artikel/?unik=R_0745-0288.1gAa/) (Hämtad 2023-05-30).

Skatteverket (u.å). *Personalvårdsförmån, motion och friskvård.*

<https://skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/formaner/personalvardmotionochfriskvard.4.7459477810df5bccdd4800014540.html> (Hämtad 2023-05-22).

SKR (2023). *Sjukfrånvaron ökar i kommuner och regioner.*

<https://skr.se/skr/tjanster/pressrum/nyheter/nyhetsarkiv/sjukfranvaronokarikommunerochregioner.69414.html> (Hämtad 2023-05-24).

SKR (2017). *Sjukfrånvaro i kommuner och landsting.*

<https://skr.se/download/18.583b3b0c17e40e3038448855/1642423715267/7585-593-6.pdf> (Hämtad 2023-04-25).

Socialstyrelsen (2022). *KASAM.* <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/vidensbaserad-praktik/metodguiden/kasam/> (Hämtad 2023-04-25).

Socialstyrelsen (2023). *Statsbidrag för 2023 för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (återhämtningsbonusen).*

<https://statsbidrag.socialstyrelsen.se/kommuner/statsbidrag-for-att-framja-ett-hallbart-arbetsliv-inom-varld-och-omsorg-2023> (Hämtad 2023-05-24)

Socialstyrelsen (2003). *Utmattningssyndrom*.

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2003-123-18.pdf> (Hämtad 2023-05-17).

Sunt arbetsliv (2018). *Så får du återhämtning på jobbet*.

<https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/sa-aterhamtar-du-dig-pa-jobbet/> (Hämtad 2023-05-24).

Sunt arbetsliv (2021). *Vad är OSA – organisatorisk och social arbetsmiljö?*

<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/vad-ar-osa/> (Hämtad 2023-05-24).

Unionen (u. å.) *Flexitid*. <https://www.unionen.se/rad-och-stod/flexibel-arbetstid/> (Hämtad 2023-05-24).

Vikström Annett (2014). *Att använda sig av hälsopromotion i grupputveckling*.

<http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:789884/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2023-05-17).

Vision (2023). *Vårdens viktiga stöttepelare – Hur upplever medicinska sekreterare sin arbetssituation*. <https://via.tt.se/data/attachments/00042/091feca8-a006-44dd-9a6c-b966917833ce.pdf> (Hämtad 2023-05-29).

WHO. (u. å.) *Den första internationella konferensen om hälsofrämjande, Ottawa, 1986*.

<https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-well-being/first-global-conference/> (Hämtad 2023-05-10).

Wilczek, Alexander 2015. Amerikanska läkares burnout och svenska läkares utmattning.

*Läkartidningen*, 21 maj. <https://lakartidningen.se/klinik-och-vetenskap-1/kommentar/2015/05/amerikanska-lakares-burnout-och-svenska-lakares-utmattning/> (Hämtad 2023-05-10).

Åmåls kommun. (2022). *Salutogenes*. <https://www.amal.se/barn-och-utbildning/barn-och-ungdomsplan/bemotande-och-forhallningssatt/salutogenes/> (Hämtad 2023-04-25).

## **Lagar och föreskrifter**

AML 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*.

ATL 1982:673. *Arbetstidslagen*.



Arbetsmiljöverket. (u.å). *Arbetsmiljö*. (<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon>) (Hämtad 2023-05-24)

Arbetsmiljöverket. (2015). AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*.  
[https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015\\_4.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf) (Hämtad 2023-05-23)

Arbetsmiljöverket. (2020). AFS 2020:1 *Arbetsplatsens utformning*.  
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/arbetsplatsens-utformning-afs2020-1.pdf> (Hämtad 2023-05-23)

Arbetsmiljöverket (2022). *Psykisk ohälsa, stress, hot och våld*. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/> (Hämtad 2023-05-24).

## **Bild**

[Top 10 Things to do to Create a Sustainable Recovery from Substance Abuse - Maryland Addiction Recovery Center](#)

## 7. Bilagor

### 7.1 Bilaga I - Intervjufrågor

1. Vad innebär återhämtning för dig?
2. Känner du att du får tillräckligt med återhämtning på din arbetsplats?
  - a. På vilket sätt kan du få återhämtning på din arbetsplats?
  - b. Vad behövs för att du ska känna dig återhämtad under en arbetsdag?
  - c. Finns det några återhämtningsaktiviteter på din arbetsplats?
3. Brukar ni prata om hälsofrågor såsom återhämtning på din arbetsplats under till exempel raster?
  - a. Har ni ett tillåtande arbetsklimat där det känns okej att ta upp sådana ämnen?
4. Vad skulle man kunna göra för att förbättra återhämtningen på din arbetsplats?
  - a. Specifika satsningar?
5. Finns det något vilorum på din arbetsplats?
  - a. Brukar du använda det? Har du känt behov av det någon gång? Om NEJ - varför inte?
  - b. Använder andra vilorummet?
  - c. Skulle du vara bekväm med att gå och vila en stund under arbetsdagen i nuläget?
6. Vad anser du om dina arbetstider?
  - a. Är du nöjd med längden på dina raster? (frukost-, lunch- och fikaraster?)
  - b. Vad anser du om kvaliteten på dina raster?
  - c. Vad vill du ha ut av dina raster?
7. Finns det tid för reflektion under arbetsdagen?
  - a. Om JA, när sker dessa reflektioner? Med arbetskamrater?
  - b. Finns det fredagsfrukost, fredagsfika eller gemensamma avstämningar?
8. Hur upplever du arbetskulturen gällande återhämtning?
  - a. Pratar ni medarbetare mycket om återhämtning?
  - b. Pratar cheferna någonting om återhämtning?
9. Känner du att du har kontroll över ditt arbete?
  - a. Möjlighet att göra färdigt arbetsuppgifter?
  - b. Möjlighet att påverka tempot på dina arbetsuppgifter?
  - c. Vet du vad som förväntas av dig?

- d. Känner du att du uppnår/lever upp till det som förväntas av dig på arbetsplatsen?
10. Hur ser ledningen på frågor som rör återhämtning och hälsa på arbetsplatsen?
- a. Finns det resurser för detta? Om JA, hur används de?
  - b. Hur tas eventuella förbättringsförslag emot av ledningen?
11. Hur skulle ledningen kunna förbättra inställningen till återhämtning på din arbetsplats?  
- Eller är den redan tillräckligt bra?
12. Känner du att du får tillräcklig feedback, återkoppling och uppskattning av din chef/dina anställda?
- a. På vilket sätt uppmuntrar ni varandra på arbetsplatsen?