



Arbetsmiljön inom djursjukvården 2019

Författare
Kristofer Jervinge
2019-10-21

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	4
Förutsättningarna på arbetsplatsen	5
Deltidsarbetet är omfattande	5
Rollfördelningen på arbetsplatsen	6
Tillvaratagande av kompetens	7
Kännedom om kompetensen	7
Kollegialt samarbete.....	8
Uppfattningen om arbetsmiljön	9
Sociala relationer på arbetsplatsen.....	9
Den fysiska arbetsmiljön	10
Uppskattad arbetsbelastning.....	11
Övertidsarbete väldigt vanligt förekommande	12
Antal timmar övertid i genomsnitt.....	13
Upplevd arbetsmiljöproblematik.....	14
Hot- och våldsproblematik	15
Avslutande reflektioner	17

Sammanfattning

Denna rapport bygger på en arbetsmiljöenkät som genomfördes 2019 inom djursjukvården. Studien bygger på 852 fullföljda enkäter fördelade på 89 procent veterinärer, 10 procent djursjukskötare och 1 procent biomedicinska analytiker.

Att det är så många inom branschen som arbetar deltid, 43 procent, är problematiskt. En alltför hög grad av deltidsarbetande, så kallad utnyttjad arbetskraft, kan leda till en ökad arbetsbelastning och stress för samtliga medarbetare. Eftersom det råder brist på såväl djursjukskötare som veterinärer i nuläget, och deltidsarbetet är utbrett, är det viktigt med ett gott kollegialt samarbete samt tydliga team på arbetsplatserna.

Denna studie visar att cirka åtta av tio upplever att det är en tydlig rollfördelning på arbetsplatsen. I en tidigare rapport 2016 observerades en tydlig tendens som även fångas i denna studie. Om man anser att rollfördelningen är otydlig på arbetsplatsen anser man tillika att arbetsmiljön är mer dysfunktionell och man är överlag mindre nöjd på jobbet; den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkas tydligt.

Däremot har rollfördelningen ingen positiv effekt på arbetsbelastningen. Detta skiljer sig åt från studien 2016 och kan bero på att bristen på djursjukskötare blivit än mer akut och att det numera också råder brist på veterinärer. Att 75 procent uppgett att de har en hög eller mycket hög arbetsbelastning är alarmerande. Förutom detta uppges närmare sju av tio att de ofta arbetar övertid och ofta även många timmar.

Cirka 70 procent uppger att deras upplevelse är att det funnits arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen under det senaste året. Huvudsakliga orsaker som anges är stress och hög arbetsbelastning, bristande personella resurser och bristande ledarskap. Av de som uppgett att det finns en tydlig rollfördelning på arbetsplatsen är det som sagt något färre som svarat att det funnits arbetsmiljöproblem.

Att nästintill en femtedel av samtliga veterinärer som besvarat enkäten utsatts för hot i tjänsten är helt oacceptabelt. Förebyggande åtgärder bör omedelbart vidtas av arbetsgivare när det gäller hot- och våldspromatik.

Arbetsmiljön inom djursjukvården som identifierats i denna studie är inte hållbar i längden. För att lösa problemen framöver i branschen krävs:

1. Ett bättre ledarskap, en tydlig rollfördelning och ett systematiskt arbetsmiljöarbete – som möjliggör ett mer strukturerat och effektivt arbetssätt – för att minska stress och arbetsbelastning
2. Att medarbetare upplever en stor grad av egenkontroll, delaktighet och inflytande – som möjliggör att fler vill arbeta heltid – för att minska stress, arbetsbelastning och förbättra den psykosociala arbetsmiljön
3. Att utbudet av djursjukskötare och veterinärer bättre matchar efterfrågan

Inledning

Naturvetarna skrev en rapport om arbetsmiljön inom djursjukvården 2016, utifrån självrapporterade svar kring detta¹. Enkäten 2016 skickades dock endast ut till djursjukskötare, då detta är den största profession Naturvetarna organiserar inom djursjukvården. I 2019 års studie har Naturvetarna gjort undersökningen i samarbete med Sveriges Veterinärförbund och enkäten har skickats till såväl veterinärer, djursjukskötare som till biomedicinska analytiker. Resultaten som återges i denna rapport bygger på de självrapporterade svaren från denna arbetsmiljöenkät.

Enkäten var öppen i cirka två och en halv vecka från mitten till slutet av april 2019. Det är svårt att uttala sig om svarsfrekvensen, då enkäten gick ut till samtliga anställda veterinärer hos Sveriges Veterinärförbund oavsett bransch. Totalt blev det i slutändan 852 fullföljda enkäter. Fördelningen bland de som besvarade enkäten är 89 procent veterinärer, 10 procent djursjukskötare och 1 procent biomedicinska analytiker.

I den rapport som Naturvetarna släppte 2016 om arbetsmiljön för djursjukskötare inom djursjukvården konstaterades att: *"De som har en tydlig rollfördelning upplever inte alls en lika hög arbetsbelastning, de arbetar mindre övertid och de anser att arbetsgivaren har en god kännedom om och tar tillvara på kompetensen i större utsträckning. Framförallt har de inte upplevt arbetsmiljöproblem på samma sätt som de som upplever att det finns otydligheter i rollfördelningen mellan professionerna."* Rapporten från 2016 är inte direkt jämförbar med denna studie men den är ändå intressant att ha i åtanke när vi nu tittar på hur läget är 2019 och kommer med förslag.

I denna rapport kommer vi dock att fokusera på branschen i sin helhet i stora delar av analysen/texten. Detta då anledningen att denna enkät genomförts gemensamt är då Sveriges Veterinärförbund och Naturvetarna med gemensam kraft kan få en än bättre bild av hur läget är i branschen. Förutom detta har resultaten brutits ner på profession men man ser då inga markanta skillnader på de allra flesta frågorna.² Resultat från rapporten 2016 kommer att belysas vid olika tillfällen genom denna rapport för att ställa svaren i relation till en liknande studie. Framöver är förhoppningen att med ett par års mellanrum återkomma med liknande arbetsmiljöundersökningar som denna rapport, för att ge en bild av hur läget förändras inom djursjukvården över tid.

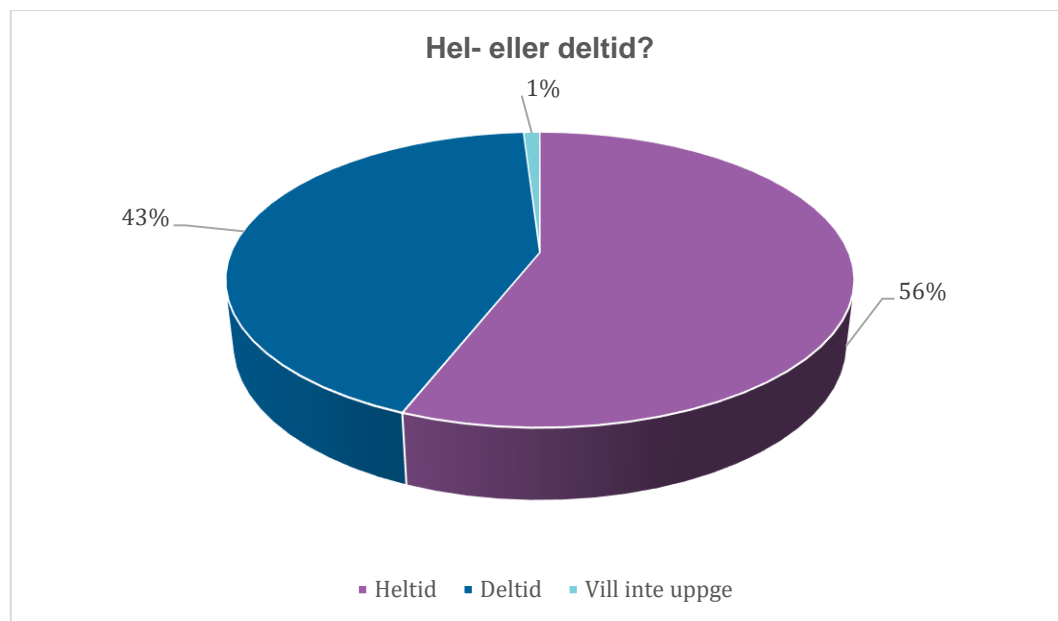
¹ <https://www.naturvetarna.se/globalassets/4-vi-jobbar-for/rapporter/djursjukskotares-arbetsmiljo-2016.pdf>

² Där det finns en tydlig skillnad mellan professionerna kommer detta att belysas i rapporten. Förutom detta är det också värt att poängtera att biomedicinska analytiker dessvärre utgör en alltför liten andel för att det ska gå att bryta ner resultaten för denna profession.

Förutsättningarna på arbetsplatsen

Deltidsarbetet är omfattande

Arbetsmiljöverket brukar inte specifikt fokusera på negativa aspekter av deltidsarbete på arbetsmiljön, utan snarare med fokus på inkomst, pension, löneutveckling och försämrade karriärmöjligheter. I en verksamhet som är schemalagd kan det dock vara svårt för arbetsgivare att leva upp till skrivningarna i Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Där framgår nämligen att arbetsgivaren ska göra det som krävs för att förläggningen av arbetstiden inte ska leda till ohälsa hos arbetstagarna. En sak som kan försvåra för arbetsgivare att lägga "hållbara scheman" som inte leder till ohälsa hos arbetstagarna, i enlighet med AFS 2015:4, är om en väldigt stor del av arbetstagarna arbetar deltid.



Att 43 procent som besvarat denna enkät uppger att de arbetar deltid är därför i viss mån problematiskt. Detta förts inte av att 97 procent av dessa respondenter säger att detta är självvalt.³ Arbetsplatser med en hög grad av deltidsarbete kan få svårt att "få ihop" verksamheten på ett bra sätt då arbetskraften kan anses som outnyttjad i viss mån, vilket också kan leda till en ökad arbetsbelastning och stress.⁴

Andelen deltidsarbetande i denna studie ligger på en liknande nivå som i studien från 2016. Eftersom det är många som arbetar deltid i branschen kan man resonera kring

³ Det finns också enstaka individer som uppgett i enkäten att de arbetar deltid "för att orka med", då de upplever stor stress och en hög arbetsbelastning. Deltidsarbete på sådana grunder är självfallet ett helt ohållbart läge.

⁴ Konjunkturinstitutet gjorde år 2017 en studie kring effekter av deltidsarbete där man också pratar om outnyttjat arbetsutbud:

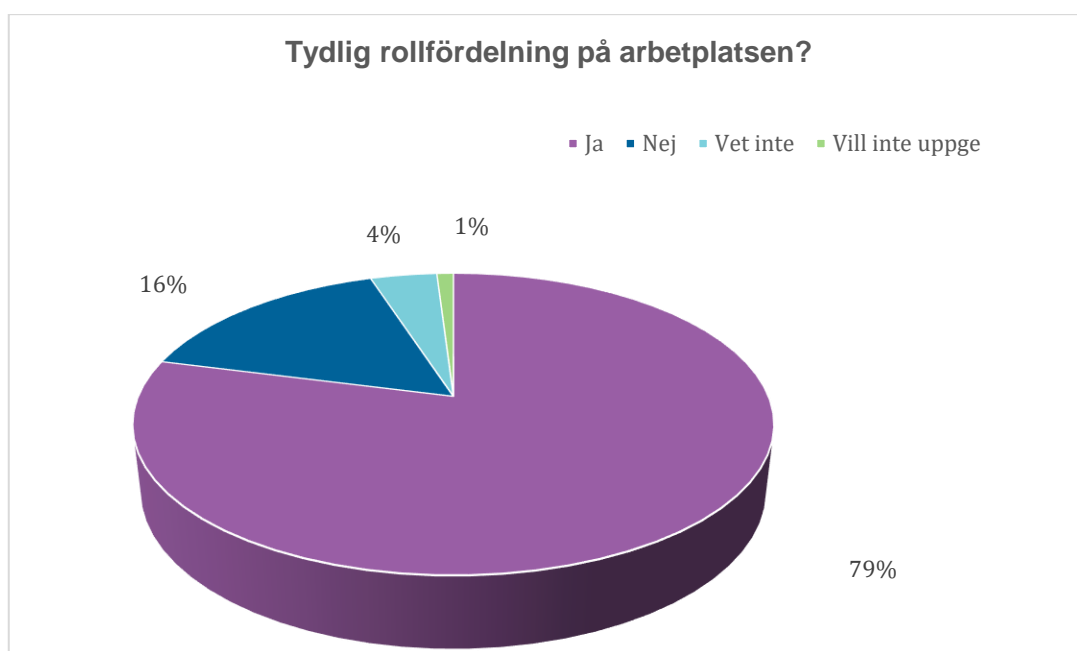
https://www.konj.se/download/18.7ea5fa6215b704a0566f233d/1492498577521/Specialstudie55_Effekter_deltidsarbete.pdf

att det i denna bransch är än viktigare än i andra att man har ett gott kollegialt samarbete, tydliga rollfördelningar och att man får ta ansvar utifrån den kompetens man besitter. Att det råder brist på såväl djursjukskötare som veterinärer numera gör också att dessa organisatoriska frågor är av än större vikt.⁵

Rollfördelningen på arbetsplatsen

I den rapport som författades 2016 fanns en tydlig tendens att om man ansåg att rollfördelningen var otydlig på arbetsplatsen ansåg man tillika att arbetsmiljön var mer dysfunktionell och man var överlag också mindre nöjd på jobbet. Även i svaren på denna enkät ser man en liknande tendens när man bryter ner samtliga svar på om man anser att rollfördelningen är tydlig eller inte.⁶

Det framstår utifrån båda dessa studier som att en central del inom djursjukvården, och säkerligen även inom många andra typer av verksamheter, är att skapa välfungerande team med tydliga ansvarsfördelningar mellan olika professioner/kompetenser.



Studien 2016 visade att sju av tio ansåg att rollfördelningen var tydlig. I årets enkät inom djursjukvården ser man att denna siffra nu är högre och att cirka 80 procent anser att rollfördelningen är tydlig. Som sagt skiljer inte detta sig markant åt beroende på vilken profession som besvarat frågan. Även om dessa två studier inte är

⁵ <https://www.grona.org/siteassets/branschfragor/branschrapport-svensk-djursjukvard-2018.pdf>

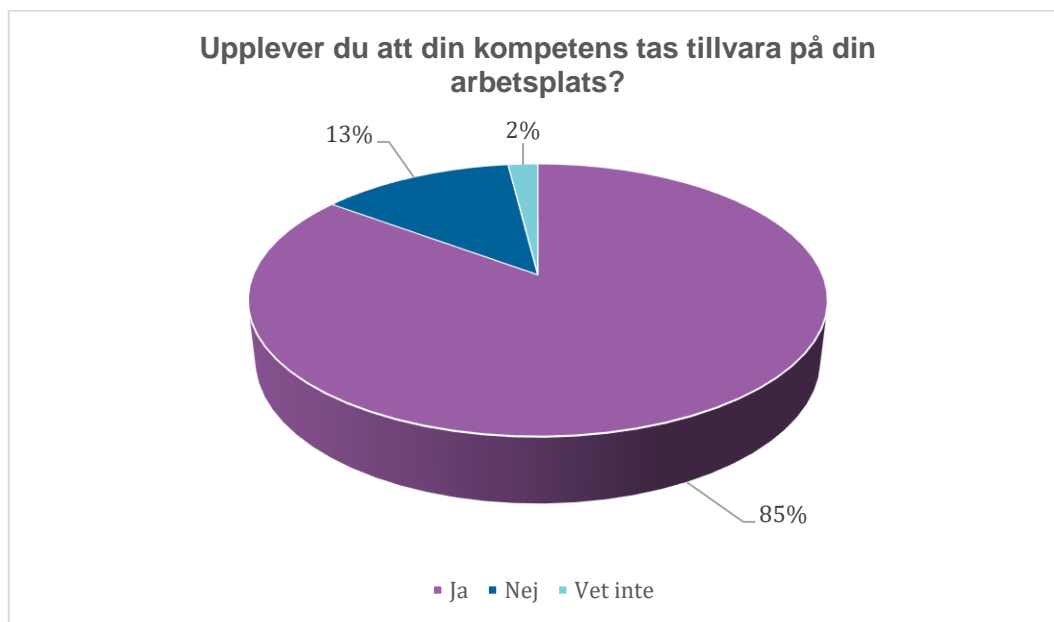
⁶ Vi kommer att återkomma till detta genom rapporten men till exempel kan man se att man i de fall man tycker detta är tydligt också anser att ens kompetens tas bättre tillvara, upplever ett bättre kollegialt samarbete samt upplever att det sociala stödet på arbetsplatsen är bra.

direkt jämförbara, och det därför med säkerhet inte går att säga att branschen har utvecklat denna del, är det ändå glädjande att siffran är högre i årets studie.

Tillvaratagande av kompetens

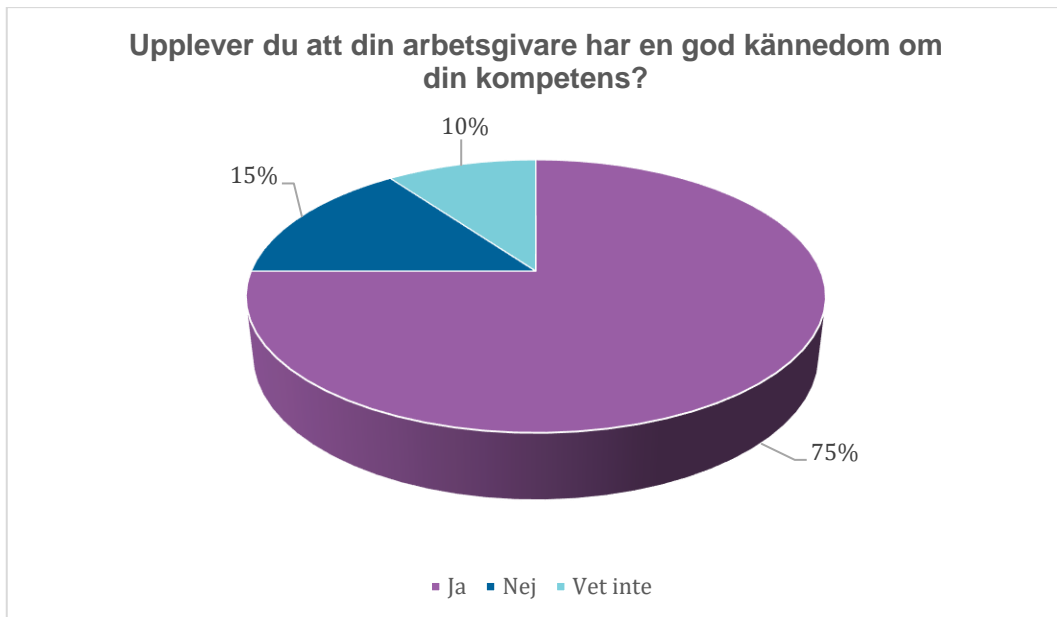
Att en individ i sitt arbetsliv upplever att den kompetens man besitter tas tillvara på ett bra sätt är självfallet en viktig faktor för trivsel. Motsatsen är tvärtemot en faktor som kan leda till att man inte upplever lika stor glädje i arbetet. Drivkraften till att göra en bra insats kan också hämmas om man upplever att man primärt får arbeta med saker som inte är i linje med ens huvudsakliga kompetens.

Det är därför mycket positivt att hela 86 procent i denna undersökning svarat att de upplever att deras kompetens tas tillvara på arbetsplatsen. Även dessa svar är i linje med den studie Naturvetarna genomförde 2016, då det i denna studie var strax under nio av tio som svarade ja på denna fråga. Här kan man också se en korrelation att siffran blir högre om man svarat att man anser att rollfördelningen på arbetsplatsen är tydlig, då 92 procent av dessa respondenter anser att deras kompetens tas tillvara på arbetsplatsen i årets undersökning.



Kännedom om kompetensen

75 procent som svarar ja på en fråga om arbetsgivaren har kännedom om ens kompetens, är exakt den siffra som studien riktad till djursjukskötare hamnade på 2016. Således identisk med denna studie inom djursjukvården 2019. Är det då en låg, en acceptabel eller en hög siffra? Det är inte helt lätt att sja om men de frågor som ställts kring rollfördelning, kompetens och kollegialt samarbete ska här ses sammantaget, snarare än var för sig.



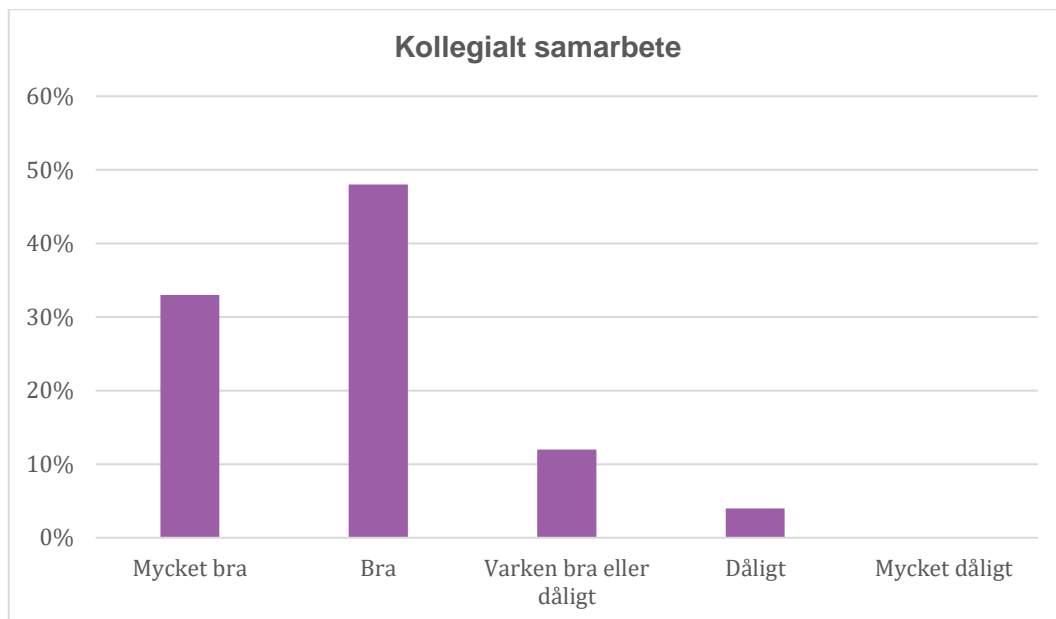
På en rak fråga om arbetsgivaren har kännedom om ens kompetens är det inte orimligt att denna siffra hamnar lägre i relation till om man upplever att kompetensen tas tillvara på arbetsplatsen. Däremot är det självfallet eftersträvansvärt att arbetsgivare gör vad de kan för att förbättra denna siffra. För detta är inte något som enbart är knutet till arbetsmiljöfrågor men att "bli sedd" och bekräftad av chefer och ledning på en arbetsplats ser många medarbetare som en viktig arbetsmiljöfaktor.

Det finns en del studier kring ledarskap kopplat till medarbetares välbefinnande och arbetsmiljö, där dessa delar tydligt lyfts.⁷ Att man uppfattar det som att arbetsgivaren inte har kännedom om ens kompetens kan så klart också handla om helt andra saker. Det kan handla om en misstro och/eller att man anser att man inte får fokusera på de frågor och ansvarsområden som man själv skulle önska i sitt arbete. Att andelen som svarar ja på en sådan här fråga hamnar lägre än hur man upplever att ens kompetens tas tillvara kan därför ha en mångfacetterad grund.

Kollegialt samarbete

Även när det gäller resultaten kring kollegialt samarbete är de i linje med arbetsmiljöundersökningen till djursjukskötare 2016. Siffrorna är nästan exakt i linje med den tidigare frågan om man anser att det finns en tydlig rollfördelning på arbetsplatsen eller inte. På frågan om kollegialt samarbete har 81 procent svarat att det fungerar mycket bra eller bra, medan på frågan om arbetsplatsen har en tydlig rollfördelning svarade 79 procent ja. När det gäller hur många som anser att det kollegiala samarbetet fungerar dåligt är det endast 4 procent som uppger detta och 0 procent uppger att det är mycket dåligt. Detta kan jämföras med att 16 procent anser att det är en otydlig rollfördelning på arbetsplatsen.

⁷ <http://kau.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1319629&dswid=12>



När det gäller det kollegiala samarbetet ser man också en skillnad om man bara tittar på de som anser att det finns en tydlig rollfördelning på arbetsplatsen, då andelen som anser att det kollegiala samarbetet fungerar bra eller mycket bra i detta fall ökar. Det primära syftet med denna studie är inte bara att lyfta arbetsmiljöproblematik utan också att försöka visa på vad det är som fungerar när arbetsmiljön upplevs bättre. Som redan konstaterats får det genomslag i flera efterföljande frågor, i såväl denna studie som den som genomfördes 2016, när man upplever en tydlig rollfördelning på arbetsplatsen, Varför detta inte nog kan understrykas som ett "vinnande koncept".

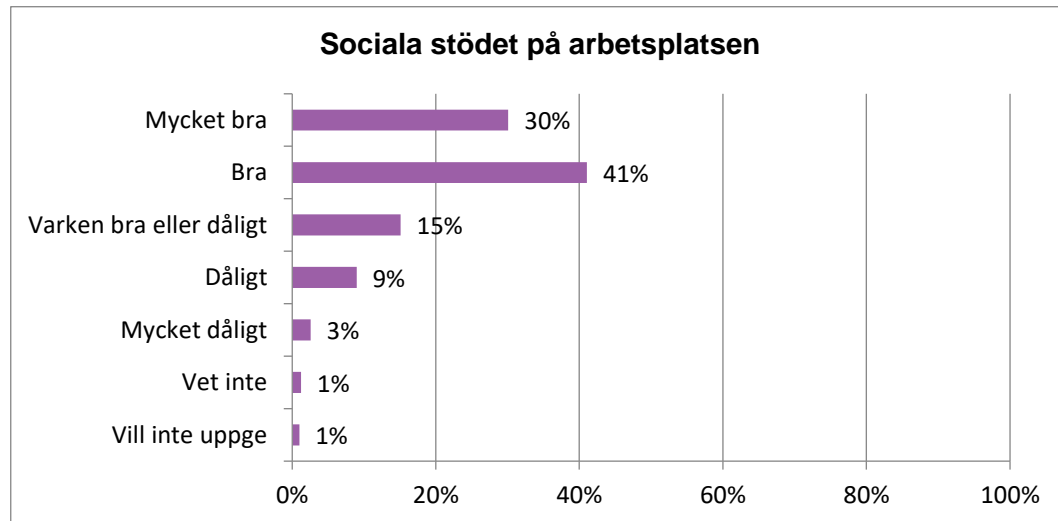
Uppfattningen om arbetsmiljön

Sociala relationer på arbetsplatsen

Det finns arbetsmiljöforskning som visar att den som får stöd och har goda relationer till chefer och kollegor ofta mår bättre i arbetslivet, även i de fall arbetet är påfrestande. Många arbetsmiljöstudier som genomförts har landat i slutsatser i linje med att socialt stöd är en metod för att främja hälsan hos arbetstagare, med lägre sjukskrivningstal som en positiv konsekvens. Förutom detta så ingår också socialt stöd som en naturlig del i de föreskrifter kring systematiskt arbetsmiljöarbete som Arbetsmiljöverket har utformat.

Arbetsmiljöforskning har som sagt länge visat att höga krav, låg kontroll och ett svagt socialt stöd är en kombination som kan leda till ohälsa av olika slag, bland annat psykisk ohälsa. Men det har på senare år kommit ny forskning som visar att denna "gamla sanning" kan komma att behöva revideras. Bland annat visar en studie genomförd vid Linköpings universitet år 2018 att det inte finns mycket stöd för antagandet att alltför höga krav går att kompensera med att anställda har goda

möjligheter att bestämma över sitt arbete och/eller har ett gott socialt stöd.⁸ Denna studie är gjord tillsammans med kanadensiska forskare men med anställda i Sverige som urval, där drygt 1700 personer deltog.



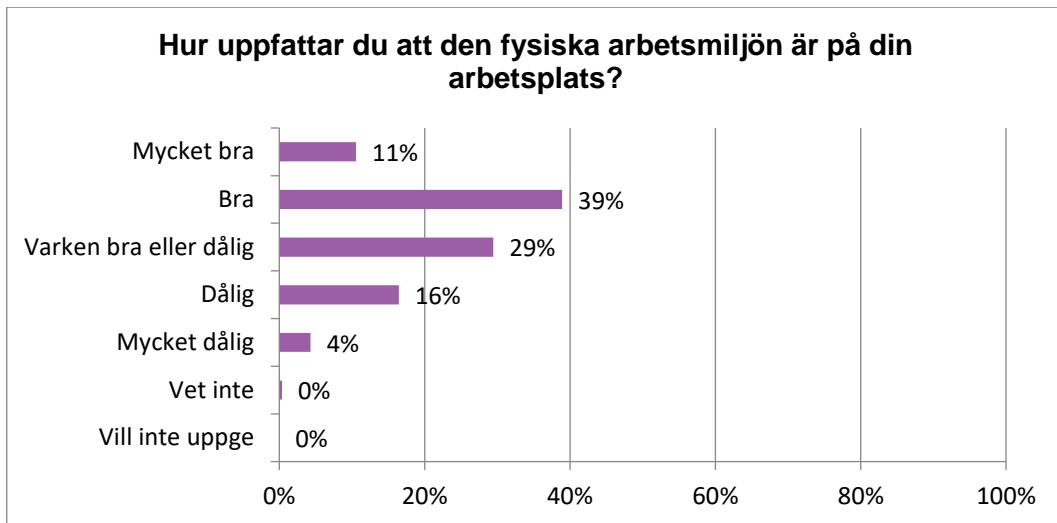
Även om socialt stöd och inflytande självfallet inte kan kompensera för en arbetsmiljö med orimligt höga krav, är det trots detta rön ändå en viktig faktor för en bra arbetsmiljö. Studien från Linköpings universitet visar nämligen inte att socialt stöd är oviktigt, bara att det inte kan kompensera för en "hur ansträng arbetsmiljö" som helst. Att det är så pass många, över 70 procent, i vår arbetsmiljöstudie inom djursjukvården som svarat att de anser att det sociala stödet på arbetsplatsen är bra eller mycket bra är därför väldigt positivt.

Att ha alltför höga krav och alltför hög arbetsbelastning på en arbetsplats bör man självfallet ändå försöka komma till bukt med men att ha ett bra socialt stöd på arbetsplatsen är viktigt i en sådan situation. En upplevd avsaknad av ett sådant stöd är som sagt något som en arbetsplats kan arbeta aktivt med att komma till bukt med i ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Här är det också delvis förvånande att frågan om tydlig rollfördelning får genomslag även kring detta. De som anser att rollfördelningen är tydlig uttrycker i högre grad också att det sociala stödet är bra eller mycket bra på arbetsplatsen.

Den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljön är en viktig faktor för att man ska orka och inte drabbas av krämpor och/eller bli sjukskriven av fysiska orsaker på grund av sitt arbete. När man pratar om fysisk arbetsmiljö menar man i regel lokaler, ventilation, temperatur, arbetsredskap, skrivbord, stolar, datorer och buller.

⁸ <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-5778-x>



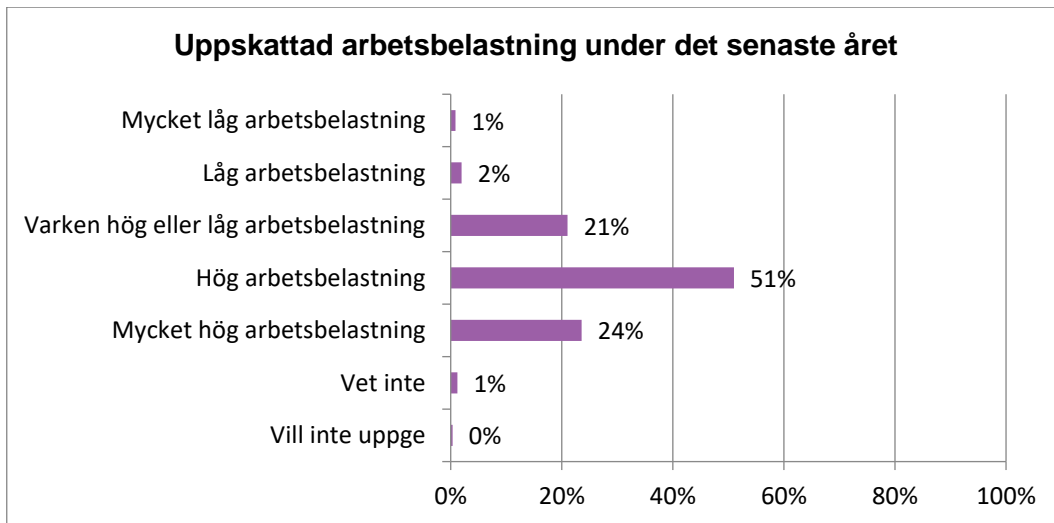
I studien 2016 lyfte många den fysiska arbetsmiljön som problematisk. Att cirka hälften av respondenterna denna gång uppger att den fysiska arbetsmiljön är bra eller mycket bra kan självfallet lyftas fram som en positiv faktor. Men att det de facto är en av fem som anser att den fysiska arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig är faktiskt något som är än mer värt att lyfta i en sådan här rapport.

Såvida inte brister i fysisk arbetsmiljö handlar om att lokaler, ventilation - och andra dyra investeringar för en arbetsgivare - är huvudproblemet är nämligen den fysiska arbetsmiljön relativt enkel att åtgärda. Det kan handla om allt ifrån olika typer av hjälpmedel vid lyft till att ha tydliga rutiner för att förebygga fysiska skador i arbetet.

En intressant observation kring denna fråga är att det i detta fall inte finns någon korrelation till frågan om rollfördelning. Huruvida man anser att det finns en tydlig rollfördelning på arbetsplatsen förändrar inte hur svaren ser ut avseende den fysiska arbetsmiljön. Det är att vänta men om något är det en indikation, och ger ytterligare stöd till tesen, att rollfördelningen spelar en väldigt stor roll kring allt som rör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Den fysiska arbetsmiljön ligger, som sig bör, däremot utanför denna sfär.

Uppskattad arbetsbelastning

2016 konstaterades att arbetsbelastningen för djursjukskötare låg på en (alltför) hög nivå. Denna studie 2019 visar liknande tendenser. Det är något färre som uppgivit mycket hög arbetsbelastning och något fler som uppgivit hög arbetsbelastning i denna studie, men sammantaget tecknas ändå en samstämmig bild. Att 75 procent uppgivit att de har en hög eller mycket hög arbetsbelastning är alarmerande. Det som Naturvetarna kunde konstatera i studien 2016 var att det var en lägre andel som upplever en hög eller mycket hög arbetsbelastning om man anser att det finns en tydlig rollfördelning på arbetsplatsen. I denna studie finns det dessvärre inga sådana resultat att ta fasta på. Oavsett hur man anser att rollfördelningen ser ut på arbetsplatsen påverkar det inte frågan om arbetsbelastning.

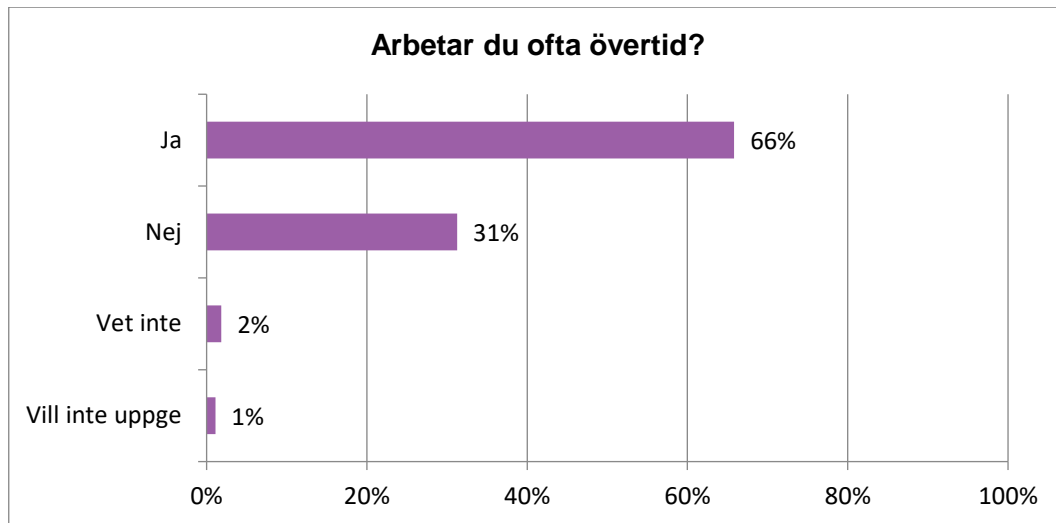


Vad kan man då dra för slutsatser utifrån detta, om några? Eftersom studierna egentligen inte är jämförbara blir det svårt att dra några tvärsäkra slutsatser. Men utan att vara alltför spekulativ kan man konstatera att det år 2016 rådde brist på djursjukskötare medan det för veterinärer inte såg lika illa ut. På tre år har det dock blivit en fördjupad brist på djursjukskötare och det har även uppstått en allt större brist på veterinärer. Det är inte osannolikt att arbetsgivare har svårt att komma åt att många medarbetare upplever en hög eller mycket hög arbetsbelastning, helt oavsett hur man organiserar arbetet, på grund av denna utmaning med kompetensbrist.

Övertidsarbete väldigt vanligt förekommande

Hur mycket övertid som arbetas ger ofta en indikation på hur det förhåller sig med arbetsbelastningen. I branscher där det arbetas väldigt mycket övertid är det i regel också så att det även syns i statistiken att arbetsbelastningen upplevs som hög. Även inom djursjukvården är sambandet väldigt tydligt. Som vi tidigare visat är det många av de som besvarat enkäten som anser att de har en hög eller mycket hög arbetsbelastning. När det gäller frågan om övertid är det 66 procent som uppgivit att man ofta arbetar övertid. En hög siffra. I en branschundersökning från 2018 uppgav den bransch som hade mest övertid att 26 procent arbetade övertid. En annan studie som TCO har genomfört visar att bland medlemmar i Saco-förbund var det år 2015 18,5 procent som arbetade övertid.⁹

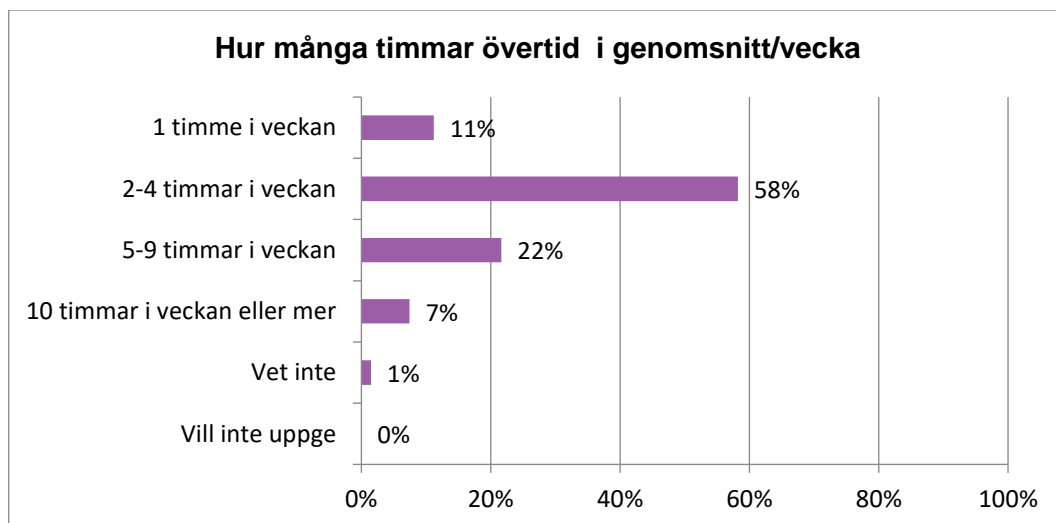
⁹ <https://www.kollega.se/arbetsgivarens-ansvar-om-du-jobbar-mycket>



Inom djursjukvården är det läge att försöka göra något åt övertidsarbetet ur ett arbetsmiljöperspektiv. Att ha den arbetsbelastning som respondenterna uppgivit i denna studie samt denna omfattning av övertid är inte hållbart i längden.

Antal timmar övertid i genomsnitt

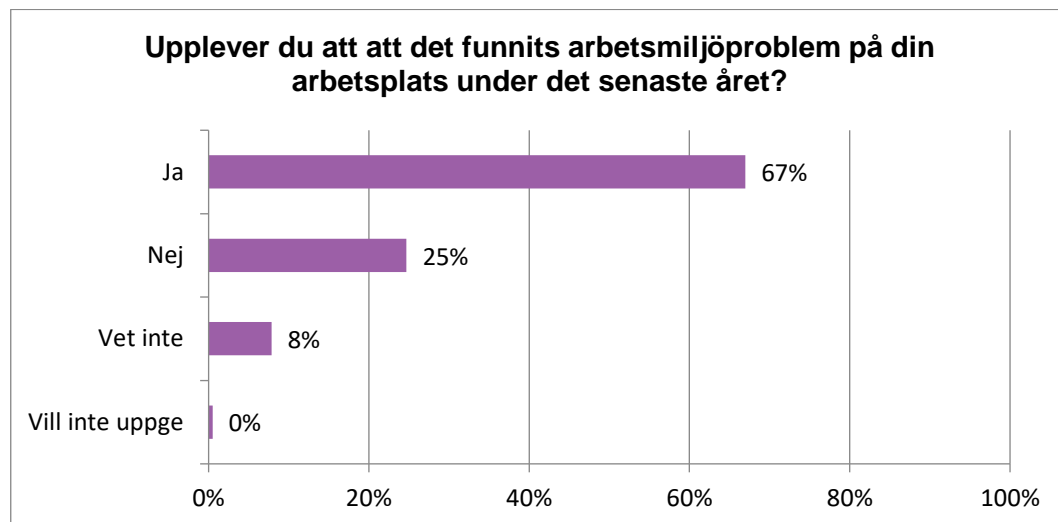
Av de 66 procent som svarade att de ofta jobbar övertid fick de också en fråga där de fick försöka uppskatta hur många timmar de arbetar övertid en "genomsnittsvecka". Att hamna någonstans under 5 timmar, som alltså cirka sju av tio i studien gör, är när det gäller antal övertidstimmar en nivå som Naturvetarna känner igen från tidigare studier. I förbundets löneenkät 2012 uppgav 64 procent av naturvetarna inom privat sektor att de arbetade under 5 timmar övertid i veckan. När övertiden börjar krypa upp emot 5 - 9 timmar eller rentav 10 timmar eller fler, börjar det däremot bli extremt mycket övertid. Då arbetar man alltså mellan cirka 10 procent och upp emot hela 25 procent extra i veckan, jämfört med den som arbetar 40 timmar/vecka.



En arbetsmiljöstudie från 2018 visar att övertidsarbete medför tydligt ökade hälsorisker.¹⁰ Den som jobbar 55 timmar i veckan löper enligt denna studie 40 procent större risk att utveckla hjärtflimmer jämfört med den som arbetar 40 timmar i veckan. De som arbetar långa arbetsdagar motionerar mer sällan och är oftare överviktiga enligt samma studie. Så förutom att man riskerar att arbeta sig sjuk när man arbetar med en hög arbetsbelastning med mycket övertid finns det tydliga fysiska hälsorisker för egen hälsa.

Upplevd arbetsmiljöproblematik

Cirka sju av tio uppper att deras upplevelse är att det funnits arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen under det senaste året. Detta är i linje med studien som genomfördes 2016. Återigen ser man också, likt undersökningen 2016, att resultaten påverkas positivt i de fall man uppgivit att det finns en tydlig rollfördelning på arbetsplatsen, då det är något färre som i de fallen uppper att det funnits arbetsmiljöproblem.

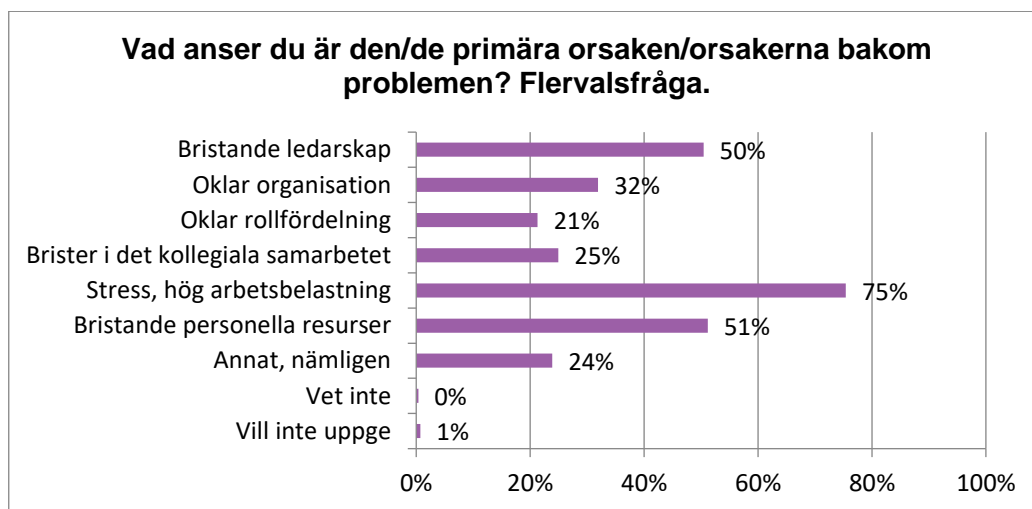


Att det kan finnas olika typer av arbetsmiljöproblem på en arbetsplats är egentligen inte förvånande men det är självfallet något som man i ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan försöka motverka i så lång utsträckning som möjligt. Inte minst gäller detta om det är problem som arbetsgivaren på ett relativt enkelt sätt kan åtgärda. När det gäller djursjukvården är det dock inte helt lättolkat, vilket visar sig när de som svarat ja på frågan om arbetsmiljöproblem ska ange de primära orsakerna bakom problemen i en flervalsfråga.

Stress, hög arbetsbelastning, som ligger i toppen, kan nämligen vara svårt att komma åt då branschen i nuläget upplever en stor brist på såväl djursjukskötare som veterinärer. För hälften har alltså också kryssat i bristande personella resurser som en orsak till arbetsmiljöproblem och det hänger självfallet ihop med stress och hög arbetsbelastning. Helt klart är dock att man inte kan kapitulera bara för att det råder viss brist på kompetens. Det finns åtgärder som arbetsgivare kan vidta för att komma

¹⁰ <https://www.hrnytt.se/423/riskfyllt-att-jobba-overtid/>

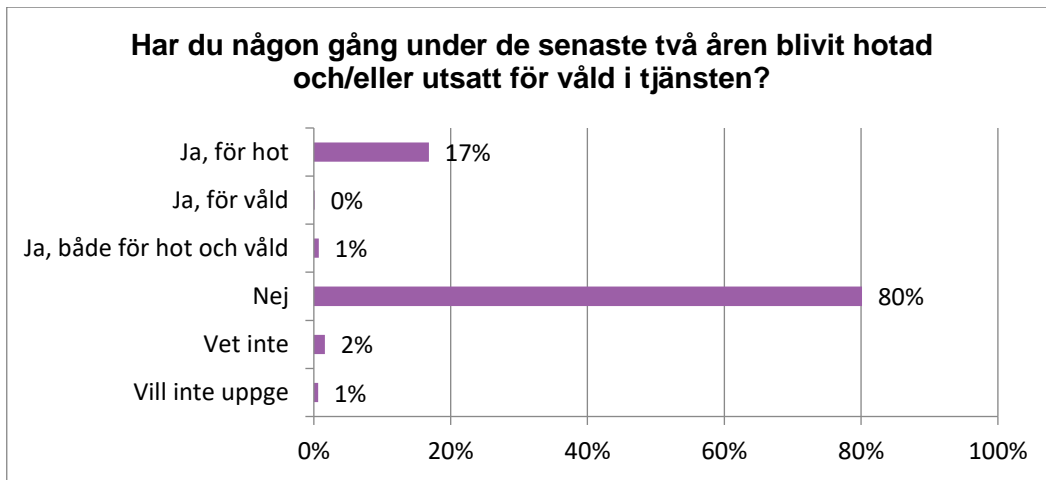
åt situationer där det är svårt att få det att gå ihop på grund av bristande personella resurser.



Att ha en tydlig organisation, ett bra ledarskap och en tydlig rollfördelning är viktigt. Återigen ser man också en påtaglig effekt för de som har uppgivit att det finns en tydlig rollfördelning, men ändå upplevt arbetsmiljöproblem och således svarat på denna fråga. Det är väsentligt färre av dessa respondenter som uppger alternativen oklar organisation, bristande ledarskap och brister i det kollegiala samarbetet. Däremot ser vi 2019, till skillnad från 2016, ingen skillnad när det gäller stress, hög arbetsbelastning och bristande, personella resurser för de med tydliga team. Svaren på denna fråga kan därför ses som delvis förstärkande till resonemanget som fördes tidigare i rapporten, att bristen på veterinärer och djursjukskötare just nu är så stor att hur bra man än arbetar i team upplevs arbetsbelastningen och stressen trots detta vara påtaglig.

Hot- och våldsproblematik

I undersökningen 2016 ställdes inga frågor om hot- och våldsproblematik men då detta uppmärksammats som en växande problematik inom branschen under senare år, valde vi i denna studie att ställa en fråga om detta. De siffror som fångats in kring djursjukvården här är i stort i linje med hur det brukar se ut för många professioner inom humanvården som har patientkontakt, där det ofta ligger runt 20 - 25 procent som utsatts för hot i tjänsten. På denna fråga finns det dock en tydlig skillnad mellan veterinärer och djursjukskötare, då 4 procent av djursjukskötarna uppgivit att de utsatts för hot i tjänsten jämfört med 18 procent för veterinärer.



Att nästintill en femtedel av samtliga veterinärer svarat att de utsatts för hot i tjänsten är oacceptabelt. Förebyggande åtgärder bör vidtas av arbetsgivare även när det gäller hot- och våldsproblematik. Arbetsmiljöverket har olika skrivningar kring hur man kan arbeta preventivt: *"Genom att förbättra säkerheten i lokalerna på arbetsplatsen och införa genomtänkta rutiner kan många hot- och våldssituationer undvikas. Med ett bra förebyggande arbete går det alltså att skapa en arbetsplats där personalen kan känna trygghet, även i verksamheter där risken att bli utsatt för hot och våld i arbetet är påtaglig"* står bland annat att läsa på Arbetsmiljöverkets hemsida.¹¹

Att yrkesgrupper som har mycket direktkontakt med människor kan vara i en utsatt position, som till exempel medarbetare inom hälso- och sjukvård, djursjukvård, omsorg och sociala tjänster är relativt välkänt. Andra faktorer som kan påverka risken för att hot och våld ska förekomma är enligt Arbetsmiljöverket:

- Kvälls- eller nattarbete
- Ensamarbete
- Bristande kunskap och erfarenhet både inom sitt yrkesområde och om bemötande och konflikter
- Stress, tidsbrist, för hög arbetsbelastning
- Brottsbelastade områden eller platser

Arbetsmiljöverket har mycket information och kunskap om hur man som arbetsgivare kan arbeta förebyggande mot hot och våld vilket rekommenderas att man tar del av om sådan problematik förekommer. Men man kan konstatera att vi i denna rapport har kunnat belägga att stress, tidsbrist och (alltför) hög arbetsbelastning verkar föreligga i stort i branschen. Faktorer som samtliga nämns ovan. Förutom detta förekommer det kvälls- eller nattarbete i många fall, då det finns en hel del djursjukhus med dygnet runt öppet. Arbetsgivare i branschen måste försöka få till stånd ett förebyggande arbete framöver även kring hot- och våldsproblematik.

¹¹ <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/hot-och-vald/>

Avslutande reflektioner

I den studie som Naturvetarna genomförde 2016 stack tydlig rollfördelning ut som en fråga av vikt ur många olika aspekter. Även om denna studie inte visar en lika tydlig tendens bör man ändå adressera otydliga rollfördelningar i branschen. Om man kan åstadkomma ett tydligt ledarskap och team med en klar rollfördelning kan man komma en bit på vägen, då man kan arbeta mer strukturerat, effektivt och minska stressen och arbetsbelastningen.

Att åtgärda den fysiska arbetsmiljön - utrustning, hjälpmedel, rutiner – så att den är anpassad för att underlätta arbetet är också något som bör adresseras. Förutom detta är det viktigt att medarbetare upplever egenkontroll, delaktighet och inflytande i så stor utsträckning som möjligt. Att kunna påverka arbetsfördelning, arbetstakt och arbetssätt är viktigt för den upplevda psykosociala arbetsmiljön enligt arbetsmiljöforskning.

Återkommande har vi i denna rapport påtalat att ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan räcka långt; dels i att identifiera vilka frågor som är mest akuta på en arbetsplats samt dels i att kommunicera till medarbetare att arbetsmiljön och deras välmående är centralt för verksamheten. Som arbetsgivare bör man inte underskatta de signaler man skickar när man väljer att prioritera och "lyfta upp" ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är inte osannolikt att sådana insatser relativt omgående kan få effekter på upplevelsen av socialt stöd på arbetsplatsen, vilket som sagt har betydelse för den psykosociala hälsan. Även när det gäller hot- och våldsproblematik finns det åtgärder som arbetsgivare bör vidta för att arbeta preventivt mot sådan problematik.

Ett ökat inflytande över schemaläggning och andra insatser som gör att fler orkar och vill arbeta heltid bör även de kunna få stor effekt. Fler behöver arbeta heltid inom branschen och en dialog krävs mellan medarbetare och arbetsgivare. Insatser för att förmå fler att arbeta heltid är angeläget för att försöka minska arbetsbelastning och stress, på kort sikt. Insatserna bör förankras bland medarbetarna på arbetsplatsen, vilket underlättas om arbetsgivare stöttar medarbetare med att bilda lokala fackliga föreningar för samverkan. Överenskommelser som kommer till uttryck i lokala avtal kan dessutom bidra till en bättre möjlighet att rekrytera nya medarbetare, då möjligheter för individuella Anpassningar och överenskommelser ökar.

Även individuell lönesättning, som premierar individer som tar ansvar för verksamheten, sin hälsa och sin professionella utveckling är ett verktyg för att komma vidare. Individuell lönesättning med lönesamtalsmodellen är ett bra sätt att bland annat skapa egenkontroll, delaktighet och inflytande i arbetet, precis som forskningen förespråkar för en god psykosocial arbetsmiljö. Desto mer förståelse och möjlighet att påverka arbetsfördelning, arbetstakt och arbetssätt i dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare desto gynnsammare arbetsklimat kan skapas, enligt Sveriges Veterinärförbunds och Naturvetarnas sätt att se på saken.

Men det går ändå inte att blunda för att en stor förklaring till hur arbetsmiljön ser ut i branschen, är bristen på främst djursjukskötare men även veterinärer. Att det behöver utbildas fler råder det inga större tvivel om och även om man lyckas rekrytera från andra länder eller har snabbspår och/eller andra insatser för

nyanlända kommer det inte att lösa efterfrågan helt på kort eller lång sikt. Här måste parterna på arbetsmarknaden gemensamt arbeta för att den uppkomna situationen ska lösas, så att utbudet bättre matchar efterfrågan.

Sveriges Veterinärförbund, Naturvetarna och Naturvetarnas professionsförening Djursjukskötarnas Riksförbund är angelägna om att hitta lösningar på den uppkomna situationen och ser fram emot att samarbeta kring detta tillsammans med berörda parter. När studien till djursjukskötare genomfördes 2016 skrev vi att läget var akut. Denna studie visar tydligt att det i alla fall inte har gått i rätt riktning kring arbetsbelastning och stress, även om fler arbetar i tydliga team vilket är positivt. Stressen, overtiden och den höga arbetsbelastningen är något som inte är hållbart i längden utan åtgärder behöver vidtas omgående i branschen.