

# PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖKARTLÄGGNING

PINGST • UNG

Carolina Forsberg  
Studerande Arbetsmiljöingenjör  
2016-05-25

## Sammanfattning

När Pingst Ungs styrelse tittade på anställningsstatistiken så upptäckte man att över hälften av alla med anställningar inom barn och ungdoms verksamhet slutat sina anställningar under en 20 års period. Därför bestämdes det att en psykosocial arbetsmiljökartläggning skulle genomföras på de anställda med huvudansvar för barn och unga i församlingarna. De två frågeställningar som man utgick från var: *Hur är den psykosociala arbetsmiljön för de anställda med huvudansvar för barn och unga inom Pingströrelsen Sverige?* och *Hur kommer det sig att över 61 % av de som är födda på 90-talet redan har avslutat sina tjänster?*

För att få svar på dessa frågor använde vi oss utav enkätundersökningen APP, arbetsplatsens psykosociala puls, och djupintervjufrågorna från ARIA, arbetsinnehållsanalys. Enkäterna besvarades av ca 100 st. anställda varav 10 st. även djupintervjuades.

Resultaten visade en generellt god arbetsmiljö eftersom de anställda finner en större mening med sitt arbete. Detta kan dock riskera att man ”står ut” med mer än om man hade haft mer vanliga arbetsuppgifter och tider. De frågor som stack ut som de största bristerna var;

- övertid
- psykiskt påfrestande moment
- bristande handlingsplaner och policys för arbetsmiljöfrågor

Förslagen till åtgärder är därför:

- Fler regelbundna medarbetarsamtal med arbetstagarna så att de lättare kan prioritera och balansera sin arbetstid.
- Tydligare arbetsbeskrivningar
- Tydligare rutiner för rehabilitering vid sjukskrivning
- Upprätta större kontaktnät inom professionell psykiatri och erbjuda regelbunden själavård för de anställda.
- Att Sveriges Pingstförsamlingar upprättar rutiner för vem som bär olika ansvar i församlingarna och informera om dessa.
- Att Sveriges Pingstförsamlingar erbjuder mer utbildning och hjälp kring arbetsmiljöfrågor till de lokala församlingarna.

Eftersom kartläggningen enbart gjordes på de som nu är anställda så är den sista frågeställningen fortfarande inte fullt ut besvarad. För att kunna ge ett korrekt svar på varför det är så många som slutat utav 90-talisterna så räcker inte denna kartläggning till. Rekommendationen är därför att man bör göra en separat kartläggning över den frågan där man intervjuar de som redan slutat och är sjukskrivna.

## Bakgrund

Idag finns det ca 200 anställda med ansvar för barn och ungdom inom Pingströrelsen. De anställda är spridda över hela landet och arbetsförhållandena kan se olika ut. Vissa kan ha många medarbetare medan andra är ensamt ansvariga. Gemensamt för arbetssysslorna är att de har huvudansvaret för barn eller unga i församlingen och ska driva arbetet med dem framåt. Alla arbetar under förtroendetid och enligt deras kollektivavtal rekommenderas de

anställda att vara lediga en helg i månanden. På grund av att deras arbetstid kan vara kvällar och helger så ska en arbetsvecka i snitt bestå i 38 timmars arbetstid med rätt till 6 veckors semester/år.

När Pingst Ungs styrelse, tittade på anställningsstatistiken så upptäckte man att över hälften av alla med anställningar inom barn och ungdom slutat sina anställningar under en 20 års period. Dessa individer har då slutat helt, utan att gå vidare i tjänst inom organisationen. Tyvärr visade statistiken att störst procent av dem som hade slutat inte var de som arbetat längre i tjänst, utan de som var nya. Över 61 % som slutat var födda på 90-talet. Dessa resultat väckte många frågor kring anledningen till detta resultat.

Samtidigt som frågorna väcktes så lanserades den nya AFS:en 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, som kräver större koll från arbetsgivaren angående arbetsmiljön. Därför bestämdes det att en psykosocial arbetsmiljökartläggning skulle genomföras på de anställda med huvudansvar för barn och unga i församlingarna. Detta för att få en djupare kunskap om hur deras arbetsmiljö är och kunna se eventuella brister inom organisationen.

## **Syfte**

Att utföra en psykosocial arbetsplatskartläggning på de anställda med huvudansvar för barn och unga inom Pingströrelsen Sverige.

## **Frågeställning**

Hur är den psykosociala arbetsmiljön för de anställda med huvudansvar för barn och unga inom Pingströrelsen Sverige?

Hur kommer det sig att över 61 % av de som är födda på 90-talet redan har avslutat sina tjänster?

## **Metod**

Som metod för att undersöka arbetsmiljön inom Pingströrelsen så har vi valt att använda oss utav enkätundersökningen APP, arbetsplatsens psykosociala puls, och djupintervjufrågorna från ARIA, arbetsinnehållsanalys.

APP enkäten besvarades anonymt och skickades ut via mail till alla anställda med ansvar för barn och unga. Enkäten identifierar de psykosociala riskerna på ett bredare plan. Frågorna är kopplade utifrån Arbetsmiljölagen och de AFS:ar som gäller för arbetsgivare utifrån de psykosociala frågorna.

Eftersom enkäterna i sig är väldigt breda och bara ger en fingervisning om vart riskerna kan finnas så kompletterade vi upp den med djupintervjuer utifrån ARIA:s frågeställningar.

ARIA:s frågeställningar kartlägger arbetsuppgifter individen utför i sitt arbete, hur uppgifterna stämmer överens med arbetets mål, mentala krav och möjligheter, vilket

inflytande arbetstagaren har, eventuella hinder och försvårande omständigheter, är arbetet tidspressat eller tidsbundet och vilka krav på, samt möjligheter till, social interaktion.

Det var ca 100 anställda som svarade på enkäten och 10 st. blev djupintervjuade. Urvalet för intervjuerna var:

- anställda med ansvar för barn och ungdom
- arbetat kort respektive lång tid
- kvinnor och män
- stor och liten församling
- från församlingar från norr till söder

#### *Fördelar och nackdelar med metoderna*

Fördelarna med APP enkäten är att frågorna är baserade på våra arbetsmiljölagar så det går att få en övergripande bild på om organisationen är medveten om vad som gäller enligt Arbetsmiljölagen. Den går även snabbt att utföra vilket gör det lättare att få in fler svar. Enkätens nackdelar är att frågorna är generella och endast ger en fingervisning kring hur något är. Därför är det bra att komplettera upp med djupintervjuer för en rättvis bedömning.

ARIA:s frågeställningar fördjupar sig i frågor som beskriver de faktiska arbetsförhållandena och inte bara hur upplevelsen är på arbetsplatsen. Djupintervjuernas nackdel är att de tar lång tid att genomföra och eftersom alla anställda befinner sig på olika platser i Sverige så gick det inte att lösa genom en gruppintervju. Det gjorde att alla inte kan intervjuas och man fick bara en viss procent som kan svara på frågorna.

## **Resultat**

### **APP, arbetsplatsens psykosociala puls**

Resultaten av enkäten visar en generellt god arbetsmiljö.

De positiva delarna som kom fram var att:

- 100% svarade att de inte upplevde något hot om nedläggning för arbetsplatsen
- 90% svarade att de fysiska påfrestningar var låga
- 97% svarade att det är ett socialt arbete
- 90% svarade att det fanns tillräckligt antal chefer
- 74% svarade att de inte fanns några risker i samband med eventuellt ensamarbete

De svar som kan ses som riskfaktorer är:

- **45 %** svarade att bemanningen inte var tillräcklig
- **41 %** svarade att cheferna inte har tillräckliga kunskaper för att hantera personalproblem
- Genomsnitt **70 %** svarade att man inte hade någon arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljöhandlingsplan, SAM eller liknande.
- **99 %** svarade att det finns psykiskt påfrestande moment i arbetet
- **65 %** svarade att de är ofta tvungna att arbeta övertid

## **ARIA, arbetsinnehållsanalys**

(Sammanfattning av intervjuernas svar under ARIAS frågeställningsrubriker)

### *Arbetsplatsens utformning*

Kontoren är förhållandevis ljusa och trevligt utformade. Ergonomin har man inte lagt så stor vikt vid men eftersom arbetet inte är bundet till kontoret utan det finns stora möjligheter till flexibilitet så upplevs inte detta som något problem. Flera påpekar däremot att medlemmar ofta har stor tillgång till kontoret vilket gör att man sällan får vara ifred. Något som resulterar i arbete hemifrån när man förbereder t.ex. predikan.

### *Organisation*

Det finns en osäkerhet i vem som är chef, arbetsledare och arbetsgivaren. Många uttrycker att det är även svårt att hantera medlemmars åsikter kring vad de ska göra och hur mycket utav det dom ska lyssna på. Här är ledarskapet mycket otydligt. Vem man kunde vända sig till angående arbetsmiljöfrågor var det bara två som visste. Eftersom den egentliga arbetsgivaren är församlingens organisationsnummer och det inte finns några tydliga riktlinjer inom organisationen, så är det upp till varje enskild församling att dela ut ansvaret angående arbetsmiljöfrågor. Några har bl.a. delat upp arbetsmiljöfrågorna på flera antal personer som gör att det lätt faller mellan stolarna.

### *Arbetsåtaganden, arbetsbeskrivningar*

De anställda uttrycker att de trivs mycket bra med de arbetsåtaganden man har och att man är stolt över att arbeta med detta yrke. Individerna ser en stor mening med det man gör. Dock finns det anställda som inte ens har fått en skriftlig arbetsbeskrivning, trots att en av dem varit i tjänst i 4 år. Av de som hade arbetsbeskrivning så var det endast ett fåtal där det tydligt framgick vad som förväntades av dem. Arbetsåtaganden var ofta generella och tolkningsutrymmet stort. Många av dem hade t.o.m. svårt för i stora drag beskriva hur stor procent utav tiden de tillägnade till vad. De som däremot förde noggrannare tidkontroller hade en större uppfattning och själva planerat sitt arbete bättre. Där låg den största tiden kring förberedelser och planeringsmöten.

### *Arbetstider*

Gällande arbetstider så var det bara 1 person som låg inom ramen för att arbeta 40 tim./veckan utslaget under tid. De allra flesta snittade 20 tim. övertid i månaden. En person hade arbetat 125 tim. övertid under 2015 och då under en 75 % tjänst.

Kunskaperna kring sina rättigheter kring arbetstider, komplement, semester och lediga helger är mycket låga. Ett svar var ”jag förväntas arbeta *minst* 40 tim./veckan och tar jag inte ut min lediga helg inom det kvartalet så stryks den.”, något som även fanns utskrivet i den anställdes arbetsbeskrivning. Endast 2 st. tog ut komplement efter att varit iväg på en veckas läger, tog de andra ledigt så gjorde man det genom att lägga sin lediga helg efter lägret. Två stycken hade heller inte rätt att räkna in församlingsledningsmöten i sin arbetstid, trots att närvaro på dessa krävdes för att få titeln ”pastor”.

På vissa arbetsplatser arbetade man även under den lediga måndagen p.g.a. att det då inte var lika mycket ”spring” på kontoret och för att hinna ikapp administrativt. Resultatet av detta blir att det inte finns någon återhämtningsdag i veckan.

Avstämning av arbetstider hade 4 personer, men då 1-2 ggr/år.

### *Mål*

De anställda har mål kring vart och vad man vill med sitt arbete, men det är få mål som är lätta att mäta. Att "bli fler" kan vara svårt att mäta eftersom det kan finnas olika uppfattningar kring vad "fler" betyder, är man nöjd med 1 eller 10st? En annan svår fråga är vad som kännetecknar t.ex. en bra undervisning eller samling? Inom detta yrke så verkar framgång och motgång bygga mycket på upplevelser. Det är heller inte hos alla som målen för barn och unga är samma som församlingens, på vissa ställen saknar församlingen t.o.m. mål.

### *Mentala krav och möjligheter*

Eftersom det finns en tillåtande attityd till att starta upp nya projekt så upplevs möjligheterna som stora. Många har tro på de anställda. Men mandatet kan däremot uppfattas som större än befogenheterna man fått. Speciellt vanligt är den uppfattningen vid t.ex. läger. Det förväntas att vissa läger ska genomföras men man har inte tillräckligt med frivilliga som hjälper till och genomför det. Vissa event kan även vara sådana exempel. Istället för att då lägga ner så tar den ansvariga på sig allt själv och konkret uppbackning från arbetsgivare eller chef kan många gånger saknas.

När det gäller kunskaper och erfarenheter så är det tydligt att många har lätt att få förkovring när det handlar om teologiska ämnen inom organisationen. Betydligt svårare blir det när det handlar om andra ämnen som t.ex. hur man bemöter barn med särskilda behov, kulturer m.m. Där får man förlita sig på sina egna erfarenheter vilket kan kännas tufft för de yngre. Speciellt tydligt blir detta kring djupa samtal. Som anställd förväntas du kunna ta djupa samtal med barn och ungdomar men blir sällan uppbackad genom kunskap kring detta. Det saknas ofta rutiner kring att kunna hantera svårare samtal, som t.ex. självmordstankar eller problem inom familjen, både för den utsatte och den anställde efteråt.

### *Inflytande*

När det handlar om inflytandet i frågor som berör församlingens barn och ungdomar så upplevs det vara mycket stort. Man har väldigt stort utrymme att lägga upp hur de olika verksamheterna ska se ut och arbetas med. Där inflytandet upplevs som litet är när det handlar om att lägga ner eller avsluta verksamheter p.g.a. att det kan vara en mycket känslig sak för församlingsmedlemmarna.

Anställningsformen är s.k. förtroendearbetstid vilket betyder att den anställde har all rätt att förlägga sin arbetstid hur den vill bara arbetet utförs. Denna anställningsform ger den anställde ett väldigt stort inflytande över sina arbetstider. Dock verkar inte handlingsutrymmet vara lika stort eftersom den största tiden ligger under bestämda tider som t.ex. samlingar, och de flesta måste även ha föreståndarens godkännande om de skulle ändra på något. Speciellt när det handlar om att lägga ledighet, här upplever 7 av 10 att inflytandet är begränsat eftersom man i praktiken inte får bestämma det själv och det är svårt att frigöra sig tid.

### *Hinder*

Det största hindret som alla var eniga om för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt var bristen på frivilliga medlemmar. Detta eftersom verksamheterna oftast ställer krav på mer än en ansvarig person för att de ska genomföras på ett bra sätt.

Ett annat hinder som inte uppfattades så stort, men ändå som ett hinder, var förkovring inom olika saker utanför organisationen.

### *Tidspress, tidsbundenhet*

Eftersom många arbetar med olika former av projekt under året så kan vissa av dem ligga under stor tidspress. Men den största delen är under vardagliga former där verksamheterna ligger på bestämda tider under veckan, såsom teamsamlingar, ung och barnsamlingar, planeringsmöten, församlingsledningsmöten m.m. Utöver dessa så är man fri att planera sin tid hur man vill.

### *Sociala interaktioner*

Den sociala interaktionen är hög hos de flesta eftersom en stor del av arbetet är möten med många människor i olika sammanhang. Alla verkar trivas mycket bra med det men medger även att under semestern så vill de gärna ”gå i ide” och orkar sällan uppsöka några nya kontakter. Undantag fanns på de små orterna med små församlingar, där var ensamhetskänslan stor p.g.a. fåtalet personer mellan 20-50 år.

### *Förändring*

De som arbetat kortare tid har större tro på förändring kring arbetsmiljön än de som arbetat längre. Uttryck som ”bara detta år har gått så är det nog lättare att få koll på ledigheterna sen” är väldigt vanliga hos de unga medan de som arbetat längre ser det som en livsstil att arbeta mycket. ”Att vara pastor är en livsstil” eller ”de yngre är inte vana att arbeta hårt men de lär sig nog med tiden” är uttryck som hörts av de som haft lite längre anställningar. Viljan till förändring kring arbetstider så att man kan kombinera familjeliv på ett bättre sätt är påtagligt större hos de yngre än de äldre.

## **Diskussion**

Resultaten på APP enkäten visar en generellt god arbetsmiljö. De frågor som stack ut som de största bristerna var;

- övertid
- att det fanns psykiskt påfrestande moment
- bristande handlingsplaner och policys för arbetsmiljöfrågor

Detta överensstämde även med mina intervjuer. Individerna trivs med det man gör och finner en stor mening med sitt arbete. Men den allmänna trivseln och känslan av att det finns en mening med sitt arbete tror jag bidrar till att man ”står ut” med mer än om detta skulle vara en ”vanlig” arbetsplats med ordinära arbetstider. Något som resulterar i en kultur där det finns en stolthet i att ha mycket att göra. När någon försöker att kompensera ut sina arbetstider så kan man upplevas jobbig och att man inte tar sitt arbete på lika stort allvar eftersom det ofta ställer till det för verksamheten. Här finns en stor fara att man mäter mängden arbetstid mot hur engagerad man är i sitt arbete. Något som kan resultera i en identitetskris eftersom arbetet ses som ett kall från Gud. Orkar man inte arbeta lika mycket så kan man börja ifrågasätta sin relation till Gud istället för att ifrågasätta organisationens sätt att arbeta.

Eftersom arbetsgivaren är församlingens organisationsnummer så finns det även en stor otydlighet kring vem det är som bär ansvaret kring dessa frågor. Något som leder till att dessa frågor lätt hamnar mellan stolarna. Några församlingar har s.k. personalråd men eftersom dessa sällan har några konkreta mandat eller befogenheter att göra något så blir det sällan några konkreta handlingar av dessa råd. Andra församlingar har tydligt delegerat personalansvaret på föreståndaren men utan att rusta dem med kunskap kring dessa frågor, något som kan leda till ytterligare förvirring. Ett resultat av det otydliga ledarskapet kan vara att kunskapen hos de anställda gällande bl.a. arbetstider och ledighet är låg, där av mycket övertid.

Något som kan skapa stor stress bland de anställda är den ojämna vikten mellan mandat och befogenheter. Detta kan man ofta se inom frivilligorganisationer med få anställda. Som anställd får du uppdrag och mandat som bygger på flera ansvariga och när de frivilligt ansvariga fattas så finns det små befogenheter att göra något åt det. Som anställd måste man själv lösa situationen. Detsamma gäller även ekonomiska befogenheter, man får mandat att hålla ett stort event eller läger men gärna till en mycket liten ekonomi. Något som många gånger kan vara svårt och skapa stress.

### **Bedömning av resultatet utifrån AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö***

**9 §** *Arbetsgivaren ska se till att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.*

Detta är något som jag ser att man brister i när det kommer till verksamheter som står och faller på den anställde. Här borde man införa rutiner så att den anställde känner sig mer fri att avsluta en verksamhet som inte fungerar och att det finns personer som backar upp vid t.ex. sjukdom. Detsamma gäller även den ekonomiska biten. Att man är mer medveten om kostnaderna av verksamheten innan man ger mandatet att utföra dem.

**10 §** *Arbetstagaren ska känna till vilka arbetsuppgifter och mål som ska utföras i arbetet, vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till och vem man ska vända sig till för att få hjälp och stöd.*

På den lokala nivån så behöver tydligare arbetsbeskrivningar ges och bättre stöd från ledarskapet till att prioritera rätt arbetsuppgifter. Organisationen behöver även sätta upp rutiner kring vem den anställde ska gå till i olika frågor så att tryggheten blir större. De personerna med ansvar ska även rustas med rätt befogenheter för att kunna utföra sina mandat.

**11 §** *Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.*

Eftersom många har samtal med barn och ungdomar som kan vara starkt psykiskt påfrestande så bör det finnas fler rutiner kring detta. Dels genom ett större kontaktnät för professionell hjälp så att man lättare kan avlasta samtalen till rätt personer. Men även genom att erbjuda regelbunden självavård för de anställda så att det inte bara erbjuds när något jobbigt har hänt.

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

Det är viktigt att sätta upp rutiner för hur man hanterar förtroendetidsanställda. Ett ex. skulle kunna vara att genomföra mer regelbundna medarbetarsamtal och hjälp med hur de ska prioritera sina arbetsuppgifter. Detta för att förhindra antalet övertidstimmar.

Generellt bör även Sveriges pingstförsamlingar gemensamt tydliggöra ledarskapet genom att uträtta rutiner för vem som bär olika ansvar i församlingarna och informera om dessa. Även att man ger tillfälle för utbildning inom arbetsmiljöfrågor och vad som gäller när man har en anställd.

## **Slutsatser**

*Hur är den psykosociala arbetsmiljön för de anställda med huvudansvar för barn och unga inom Pingströrelsen Sverige?*

Generellt så är arbetsmiljön god eftersom man finner en stor mening i det man gör. Dock så resulterar detta i att man även ”står ut” med lite mer. Här finns det brister i bl.a. övertid och inom organisationens sätt att leda.

Förslag till åtgärder är därför:

- Fler regelbundna medarbetarsamtal med arbetstagarna så att de lättare kan prioritera och balansera sin arbetstid.
- Tydligare arbetsbeskrivningar
- Upprätta större kontaktnät inom professionell psykiatri och erbjuda regelbunden självvård för de anställda.
- Att Sveriges Pingstförsamlingar upprättar rutiner för vem som bär olika ansvar i församlingarna och informera om dessa
- Att Sveriges Pingstförsamlingar erbjuder mer utbildning och hjälp kring arbetsmiljöfrågor till de lokala församlingarna.

*Hur kommer det sig att över 61 % av de som är födda på 90-talet redan har avslutat sina tjänster?*

Eftersom denna kartläggning endast var på de som nu är anställda så anser jag att man inte kan svara på denna fråga fullt ut. För att göra det så behövs ytterligare en kartläggning som endast berör dem som har slutat eller är sjukskrivna. Men genom att först utföra kartläggningen på de nuvarande anställda så får man en bättre bild av hur arbetsmiljön är just nu. Därför anser jag att det var viktigt att utföra den före man tar tag i de som redan har slutat sina anställningar. Hade vi börjat med att kartlägga de som slutat hade vi riskerat att inte se hela bilden av hur den nuvarande arbetsmiljön är och därmed missat viktiga delar.

## **Källförteckningar**

Waldenström K (2006), ARIA Arbetsinnehållsanalys, tillgänglig:

[http://dok.slsso.sll.se/CAMM/Faktablad/ARIA\\_arbetsinnehallsanalys\\_manual\\_1\\_1.pdf](http://dok.slsso.sll.se/CAMM/Faktablad/ARIA_arbetsinnehallsanalys_manual_1_1.pdf) (2016-05-03)

Runeson R & Kjölrsrud BM (2006), APP Arbetsplatsens psykosociala puls, tillgänglig:

<http://ammuppsala.se/sites/default/files/app2006.pdf> (2016-05-03)

AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö* Tillgänglig:

[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) (2016-05-03)