

STRESS

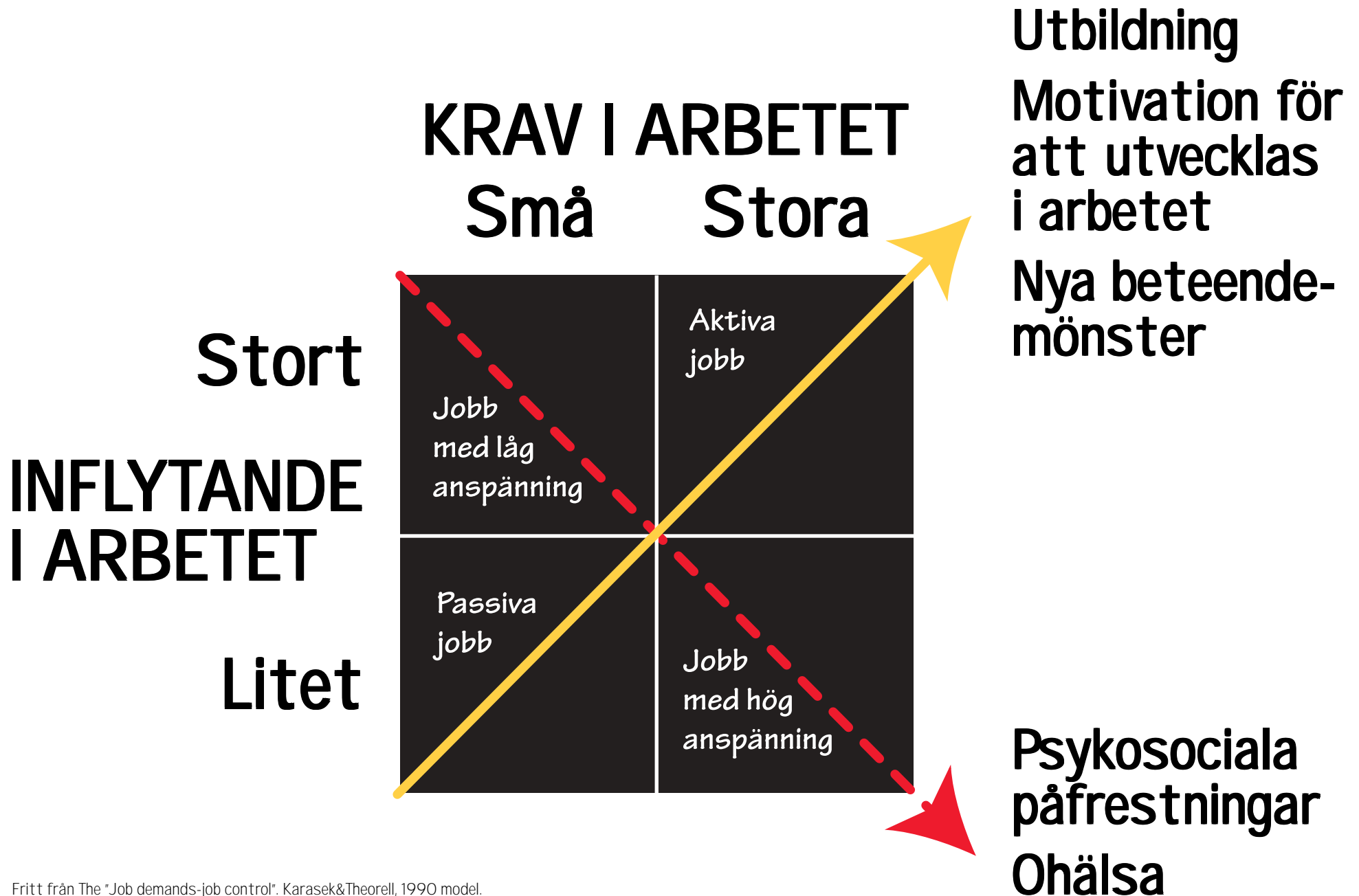
Ett allt vanligare
arbetsmiljöproblem





Negativ stress

– den fysiologiska påfrestning som individen utsätts för när krav och förväntningar inte stämmer överens med vad hon förmår och kan.



Fritt från The "Job demands-job control". Karasek&Theorell, 1990 model.

Risikfaktorer i arbetet

Arbetsmängd (kvantitetskrav)

Arbetets svårighetsgrad (kvalitetskrav)

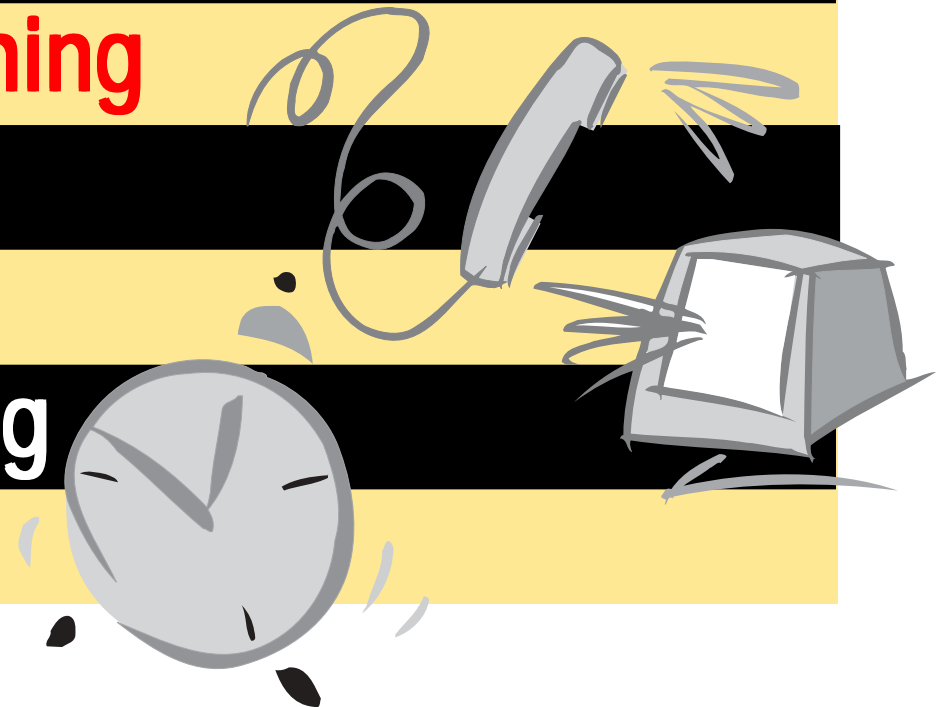
Arbetstidens förläggning

Oförenliga krav

Oklara roller

Osäkerhet i anställning

Täta förändringar



Upprepat monotont arbete

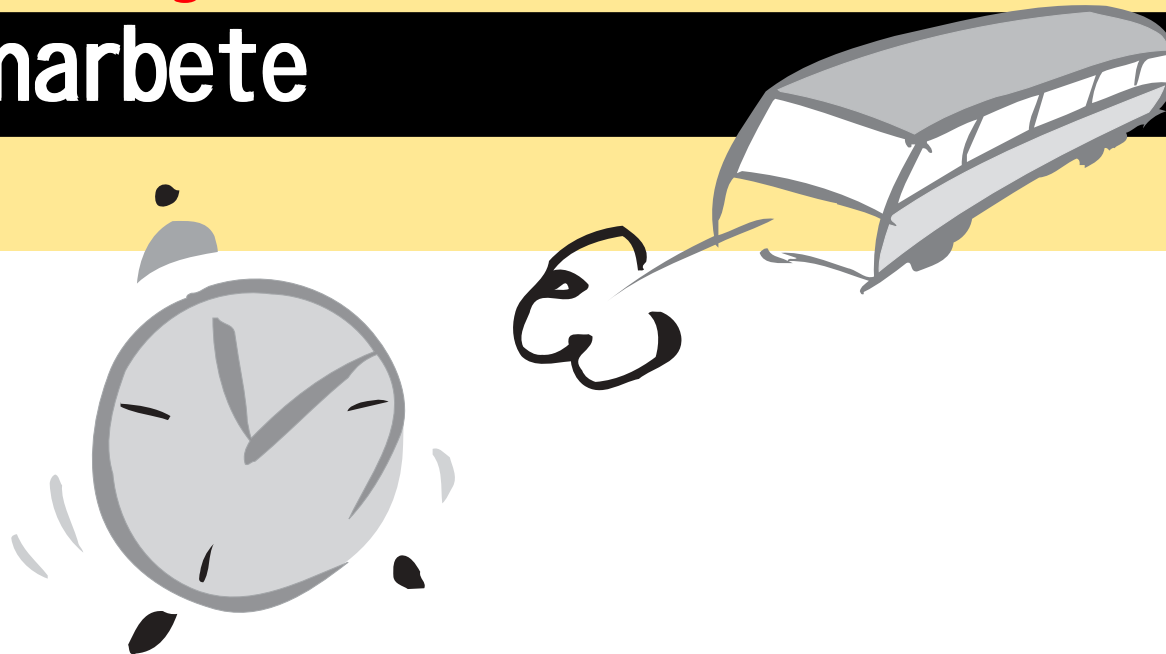
Våldsrisker

Arbetsbetingade konflikter

Arbete med människor

Risk för olycksfall och ohälsa

Ensamarbete



En stressad arbetstagare gör ett sämre jobb



Hur stressad individen upplever sig beror bl a på

- handlingsutrymme
- socialt stöd
- tidigare erfarenheter
- kompetens

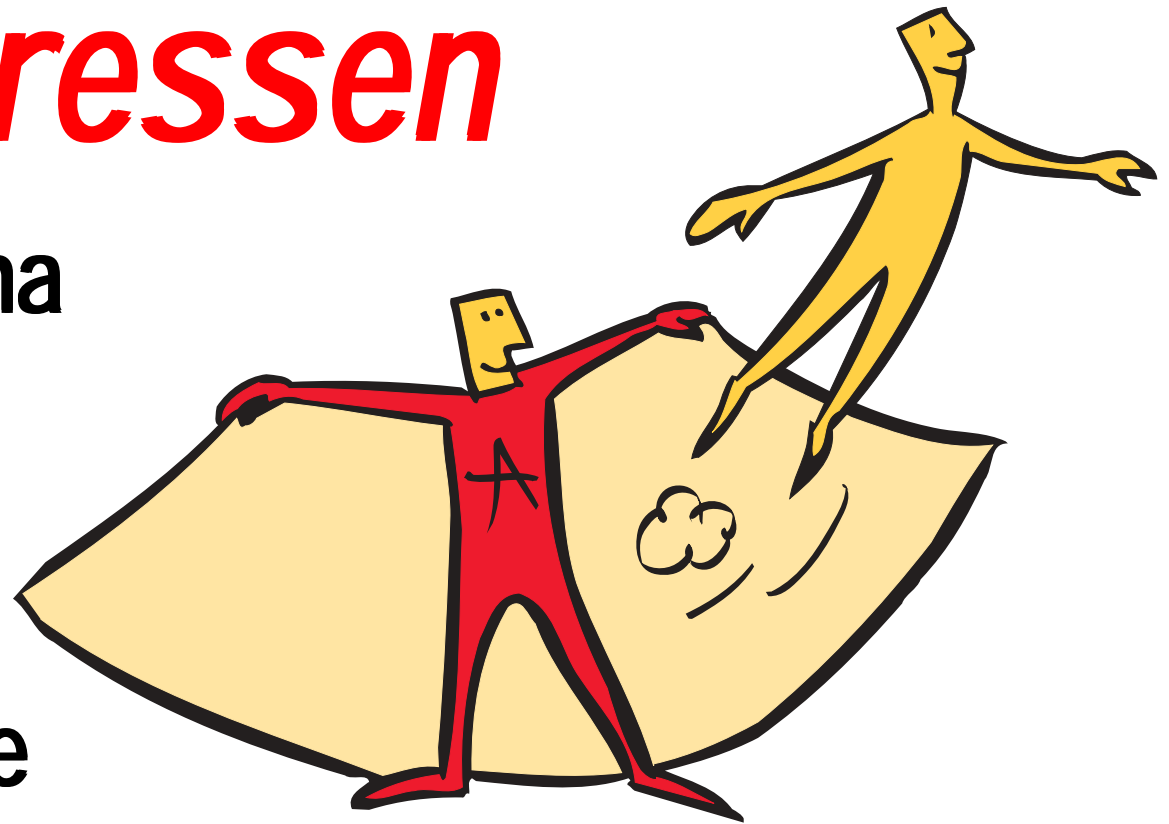


Stressreaktioner



Arbetsgivaren har ansvaret även för stressen

- Undersöka riskerna
- Åtgärda!
- Följa upp
- Ge kunskap och handlingsutrymme



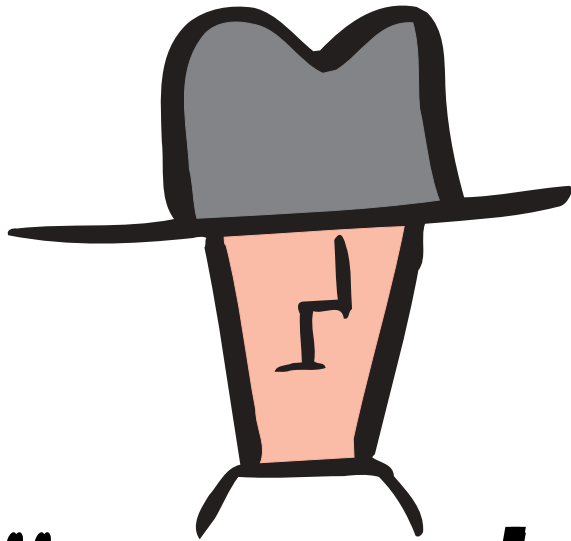
*Individuella åtgärder
får aldrig ersätta
förebyggande
åtgärder
i arbetsmiljön*



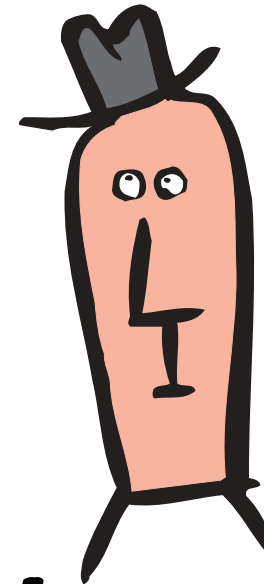
Chefer och arbetsledare ska ha arbetsmiljö- kunskaper



Förändring



för mycket



brist på

Stress i arbetslivet

OH-bilderna tar upp olika aspekter på stress utifrån arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Bilderna fokuserar på hur arbetets uppläggning och innehåll kan göra att negativ stress uppstår. Arbetsgivarens ansvar för att undersöka och åtgärda stress presenteras.

Handledningen nedan hänvisar i vissa fall till aktuella paragrafer i föreskriften ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”, AFS 2001:1. I föreskriftens bakre del (allmänna råd) finns mer detaljerade kommentarer till paragraferna.

Läs även våra skrifter

- Systematiskt arbetsmiljöarbete – en vägledning. Best nr H347, 52 sidor, 100 kr/st. Se på www.av.se
- Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress. Best nr H351, 56 sidor, 110 kr/st. Se på www.av.se

Bild 1

Arbetslivet tycks ”hårdna” alltmer för dem som har arbete, med högre krav på arbetstakt, kunskaper och flexibilitet. Detta kan utläsas ur olika data, till exempel i de arbetsmiljöundersökningar som Statistiska Centralbyrån fortlöpande gör på uppdrag av Arbetsmiljöverket

I Sverige har arbetet en central roll för den totala livssituationen och för människors identitet och välbefinnande. Arbetsmiljölagen (AML) ger uttryck åt denna grundläggande inriktning i lagens ändamålsregel (1 kap. 1 §).

Lagens ändamål är:

1. att förebygga ohälsa och olycksfall
2. att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö

Paragrafen tar upp de grundtankar som bär upp lagen. Dessa är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagen tar således inte bara sikte på att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetet utan också på arbetets innehåll. Strävan är att arbetsmiljön ska ge ett positivt utbyte i form av ett **rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling**. Arbetsgivarens skyldighet är att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga negativa effekter av stress, men även åtgärder för att ge anställda möjlighet till utveckling.

Bild 2

Stress är benämningen på den fysiologiska reaktion som uppstår i organismen när man utsätts för påfrestningar från fysiska, psykiska och sociala riskfaktorer. Stress är en naturlig reaktion och bidrar under goda betingelser med möjligheter till handlingsutrymme, socialt stöd och återhämtning till att höja prestationen och ge välbefinnande. Sådan påverkan har vi valt att kalla positiv stress.

Negativ stress definieras då som den fysiologiska påfrestning som individen utsätts för när krav och förväntningar inte stämmer överens med vad hon förmår och kan och där påfrestningarna blir långvariga med små möjligheter till återhämtning.

Negativ stress kan ge konsekvenser för individen såväl vad avser fysiska, psykiska som beteendemässiga reaktioner och bidra till ohälsa.

Bild 3

Bilden är en modell utarbetad av Karazek och Theorell och visar att de mest negativa reaktionerna på stressförhållanden uppstår när de psykologiska kraven är höga och arbetstagarens möjlighet att påverka är små. Som en konsekvens av den nedåtgående pilen kan ohälsa uppstå. Det som är ett av arbetsmiljölagens syften är att förebygga ohälsa.

Modellen visar även hur positiva arbetsförhållanden med höga krav och samtidigt stort handlingsutrymme ger möjligheter till **utveckling och lärande** vilket är ett annat av arbetsmiljölagens ändamål.

Forskningen har även visat hur hög arbetstakt i kombination med små möjligheter till handlingsutrymme bidrar till fysiska besvär som till exempel hjärtbesvär.

I modellen sätts krav och inflytande upp som de två viktigaste faktorerna som avgör huruvida stress blir negativ eller om den blir en del av ett positivt sammanhang.

I modellen definieras fyra typer av jobb beroende på grad av krav och egen kontroll.

1. *Aktiva jobb* – höga krav ställs på jobbet samtidigt som det finns tillräckliga förutsättningar/möjligheter att kontrollera kraven.
2. *Passiva jobb* – låga krav ställs på jobbet samtidigt som det saknas förutsättningar/möjlighet att kontrollera och påverka jobbet och det som händer.
3. *Jobb med hög anspänning* – höga krav ställs på jobbet samtidigt som det saknas förutsättningar/möjlighet att kontrollera och påverka jobbet och det som händer.
4. *Jobb med låg anspänning* – låga krav ställs på jobbet, samtidigt som man har förutsättningar/möjligheter för att kontrollera och påverka jobbet och det som händer.

Bild 4 och 5

Arbetets uppläggning och dess innehåll har betydelse. Källan som ger konsekvenser i stressreaktioner benämns ofta stressor. På bilden och i det här sammanhanget motsvaras stressorer av riskfaktorer i arbetslivet.

Arbetsmängden är av betydelse. Att ha alltför mycket att göra med till exempel många ”deadlines”, övertidsarbete och små möjligheter till återhämtning är en påfrestning. Om arbetet därutöver kombineras med små eller inga möjligheter att påverka den egna arbetssituationen kan detta förhållande ge konsekvenser i ohälsa.

Att ha svåra **arbetsuppgifter** med höga krav upplevs ofta som stimulerande och utmanande, särskilt om kunskaper och stöd ges i motsvarande utsträckning och handlingsutrymme finns. Dock kan som ytterlighet påfrestningen bli alltför stor särskilt när dessa förutsättningar saknas.

Att arbeta i **skift** eller permanent **nattarbete** innebär en påfrestning. Alltför mycket **övertid** under långa perioder är också förhållanden som kan bidra till ohälsa.

Oförenliga krav och förväntningar ger ofta stressreaktioner och **otydlighet i rollen**. En utsatt grupp synes ”första linjens chefer vara” med krav och förväntningar som kan vara olika från överordnade och underordnade. Krav och förväntningar i olika yrken kan även vara olika från medborgare, politiker, chefer, medarbetare och så vidare.

Osäkerhet i anställningen innebär nästan alltid en påfrestning. Osäkerheten kan ha sin grund i att organisationer görs alltmer ”slimmade” och nedskärning hotar. Uppsägningar är påfrestande inte bara för de som får sluta sin anställning utan - vilket ofta glöms bort - även för de som är kvar. Osäkerheten i anställningen kan även komma från att anställningsförhållandet är projektanställning eller så kallat ”komma vid behov”, ”springvikarier” och andra vikariatsförhållanden. Osäkerhet i anställning ger inte bara stress-reaktioner utan kan även påverka arbetsmiljöförhållandena negativt med konsekvenser i bland annat dåligt stöd, små möjlighet till utveckling, svag social förankring på arbetsplatsen och så kallade ”tysta arbetsplatser”.

Förändringar kan innebära många möjligheter till utveckling och växande men kan även innebära en påfrestning. De anställdas delaktighet i förändringarna och en tydlig information om syftet med förändringarna och konsekvenser för de anställda är avgörande. Alltför tätt återkommande förändringar kan trots goda betingelser bli en källa till ohälsa.

Upprepat monotont arbete är arbeten som inte ställer krav på individens totala förmågor och som ger små möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling. Detta leder till understimulering som ofta orsakar både fysisk och psykisk ohälsa. Det synes som arbeten av detta slag ökat under de senaste åren.

Att bli utsatt för fysiskt **våld** och skada mot den egna kroppen innebär alltid en traumatisk upplevelse och kan ge allvarliga psykiska konsekvenser. Lika allvarligt kan psykiskt våld vara liksom hot och oro för att utsättas för våld. Faktorer i arbetet som ger konsekvenser i negativ stress kan bidra till att skapa grogrund för dåliga sociala förhållanden och i värsta fall leda till **trakasserier, kränkningar och arbetsbetingade konflikter**. Negativ stress kan ge konsekvenser i primitiva beteenden, ryktesspridning och utlöser försvarsmekanismer som kan leda till att ”syndabockar” söks. Negativ stress påverkar också förmågan till empati och inlevelse i medarbetarnas situation.

Arbete med människor under särskilda förhållanden innebär arbeten i nära relationer till andra människor, till exempel vårdpersonal, lärare och präster och där arbetstagaren själv är det viktigaste redskapet.

Ensamarbete kan innebära en påfrestning. Särskilt om det finns risk för våld, olyckor, eller om stora materiella värden står på spel.

Bild 6

Att eliminera och förebygga negativ stresspåverkan innebär inte bara en bättre hälsa och livssituation för arbetstagaren utan även större effektivitet i arbetet. Exempel på effekter i organisationen av negativ stress är bland annat:

- Sämre kreativitet, flexibilitet och problemlösningsförmåga
- Förhastade beslut
- Beslutsförslamning
- Sämre omdöme, chanstagnation
- Förlorad överblick av helheten
- Minskad tillit

Bild 7

Upplevelsen av stress (både positiv och negativ) varierar mellan individer och påverkas av situationen och individens erfarenheter.

Vilket **handlingsutrymme** individen ges är av avgörande betydelse. Handlingsutrymme förutsätter till exempel information, arbetsplatsmöten och delaktighet i utformningen av sin egen arbetssituation och medverkan i förändrings- och utvecklingsarbete.

Socialt stöd är en viktig buffert mot negativa stressreaktioner. Socialt stöd kan ges genom till exempel arbetsplatsträffar, möjlighet till diskussion, hjälp med prioritering av arbetsuppgifter, tydlig positiv och negativ kritik – kopplat till tydliga förväntningar på arbetsinsats, handledning.

Den **kompetens och utbildning** arbetstagaren har tillsammans med erfarenheter är ytterligare en faktor som modererar negativa stressupplevelser och bidrar till upplevelse av trygghet och en positiv självbild.

Bild 8

Stressreaktioner är en kvarleva från våra förfäder. I en hotad situation skulle en ökad mobilisering av organismens resurser genom höjd alarmberedskap göra människan beredd för kamp eller flykt. Tyvärr hjälper dessa fysiska förändringar (hjärtat slår fortare, lungorna andas häftigare etc) inte vid dagens förändringar på arbetsplatsen eller vid snabbare arbetstempo. Istället kan stressen få negativa konsekvenser.

Rent **fysiskt** kan vi märka stressreaktioner som till exempel huvudvärk, muskelspänningar (nacke, skuldror, käke), tryck över bröstet eller stickningar/värk i hjärtrakten, hjärtklappning, magbesvär, yrsel, andningssvårigheter eller svettning. Enligt arbetsskadestatistiken visar det sig att stress ofta anges som en bidragande faktor till belastningsbesvär.

Psykiska reaktioner vid stress kan vara irritation, oro/rastlöshet, trötthet och koncentrationssvårigheter. Nedstämdhet eller aggressivitet, liksom sömnproblem, minnesbrister, apati och ångest är andra reaktioner som kan komma.

Stark stress kan även påverka **beteendet** och vanligt är att personen i fråga drar sig undan och isolerar sig både fysiskt och psykiskt. Som tidigare nämnts kan stress i organisationen ge grogrund för olika försvars- eller anpassningsmekanismer som till exempel bortförklaringar och letande efter syndabockar. Ökat användande av olika medel som cigaretter, alkohol och mediciner kan även vara en konsekvens av alltför påfrestande förhållanden.

Ofta kommer konsekvenserna gradvis och det är viktigt både för organisationen och individen att vara uppmärksam på signaler och ta dem på allvar.

Bild 9

Arbetsgivarens skyldigheter sammanfattas i bilden:

- Undersöka och bedöma risker – stressfaktorer.
- Åtgärda genom att eliminera riskkällorna (stressfaktorerna) eller vidta förebyggande åtgärder så att inte risken utlöses.
- Följa upp att åtgärderna fått avsedd verkan.

Exempel på åtgärder som kan bli aktuella är; omfördelning av arbetsmängd, larm och säkerhetsrutiner vid våld och hot, professionell handledning vid arbete med människor, tydliga arbetsbeskrivningar, personalutvecklingssamtal, tydliga mål för verksamheten, positiv och negativ kritik, delaktighet, tydlig information, förändrat och utvecklande arbetsinnehåll. Förslag till åtgärder fås bäst genom ett förtroligt arbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. En åtgärd som dock synes vara generell är att ha ett arbete som ger en möjligheter att utvecklas och växa. Kompetensutveckling kan vara både en förebyggande och utvecklande insats. Att få lära sig att bemöta människor med olika sjukdomstillstånd för att förebygga våld och hot, kan till exempel även bidra till utveckling.

Arbetsgivaren är vidare skyldig att utreda **orsakerna** till ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud i arbetet. Det ska noteras att ohälsa inte endast är manifesterade sjukdomar. Ovan beskrivna stressreaktioner kan vara tecken på ohälsa. Det är naturligt att parterna på arbetsplatsen överenskommer om formerna för hur orsaksutredningar ska genomföras.

Bild 10

I arbetslivsdebatten nämns allt oftare att ”stresstålighet” är en önskvärd egenskap. Vad man då gör är att betona de individuella egenskaperna i stället för att söka riskerna och bristerna i arbetsmiljön.

Arbetsmiljölagen är i detta avseende mycket tydlig. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa och olycksfall. (AML 3 kap. 2 § 1:a stycket). Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är en avgörande del i det förebyggande arbetet. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) beskrivs hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas.

Lagstiftningen tar samtidigt hänsyn till att människors förutsättningar är olika och att anpassning av arbetsförhållandena kan behövas. Arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetet till människors olika förutsättningar och att ha en organisation för arbetsanpassning och rehabilitering beskrivs i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1).

Det är också så att alla risker inte kan förebyggas eller elimineras. Det är exempelvis omöjligt att helt förebygga till exempel våld eller olyckor. Vidare kan det innebära en stark psykisk påfrestning att till exempel arbeta med svårt sjuka barn eller inom räddningstjänsten. Efterhjälpande insatser är då av stor vikt och innebär att arbetsgivaren vidtar åtgärder som stärker individernas möjlighet att moderera stressen främst genom möjlighet att påverka, socialt stöd och kompetens.

Rutinerna och formen för efterhjälpande åtgärder kan även innebära en insikt om värdet av och beredskap för att ge ett psykologiskt omhändertagande vid andra allvarliga händelser.

Efterhjälpande eller individuella åtgärder får dock aldrig ersätta förebyggande åtgärder.

Bild 11

Kunskaper om hur arbetsvillkoren påverkar de anställdas hälsa och välbefinnande är av avgörande betydelse för att arbetsgivaren ska kunna bedriva ett effektivt arbetsmiljöarbete och förebygga ohälsa och olycksfall. I Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1, 7 § 2:a stycket) föreskrivs att se till att chefer och arbetsledande personal ska ha de särskilda kunskaper som de behöver för att arbetsmiljökraven ska kunna uppfyllas. Vilket innebär att förebygga ohälsa och skapa ett för individen utvecklande arbetsliv.

Exempel på kunskaper är: insikter om människors grundläggande behov, hur samspel sker i grupper, hur monotont enformigt arbete kan ge konsekvenser i form av bland annat maktlöshet och nedvärdering av egna förmågor, kunskaper om konsekvenser vid hotsituationer med mera.

Arbetsgivaren är också skyldig att se till att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om arbetet och dess risker. (AFS 2001:1, 7 § 1:a stycket). Till exempel de kunskaper som behövs för att identifiera och påtala risker,

uppmärksamma signaler på ohälsa och känna till sambanden mellan risker och ohälsa.

Bild 12

Arbetsliv, arbetsorganisationer och arbetsmiljöförhållanden förändras ständigt. Stressfaktorer som kommer att bli allt tydligare i framtiden kan vara:

- Ständiga krav på flexibilitet vad avser både anställningsform, arbetstidens förläggning och kunskaper för att klara många arbetsuppgifter.
- Täta återkommande förändringar.
- ”Slimmade” organisationer (med starkt nedskuren personaltillgång) där produktionskraven ökar för dem som är kvar i arbetet och små möjligheter ges till återhämtning.

Arbetslagarnas grundläggande behov och sättet att reagera på påfrestningar är dock detsamma som hos våra förfäder när de utsattes för hot eller fara på stäppen. Kamp eller flykt. I en civiliserad värld varken slåss vi eller flyr fältet. Det avgörande är då hur vi kan genomföra förändringar och ordna arbetsmiljön så att stressen blir positiv så kallad ”gladstress”. Viktigt är hur förändringarna genomförs; med tydliga mål, delaktighet-inflytande, socialt stöd och möjlighet till utveckling vilket ger en grund för trygghet och tillit.

Det är viktigt att komma ihåg att både för mycket och för lite skämmer. Lika förödande för individens utveckling och hälsa som frånvaron av förändringar och utmaningar är, lika skadligt kan täta förändringar under dåliga betingelser vara.