Stress i arbetet

Centrum för arbets- och miljömedicin
STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING

Långvarig intensiv stress utan perioder av återhämtning orsakar allvarliga och kostsamma problem i dagens arbetsliv. Stress och psykiska påfrestningar har ökat under senare år och är nu den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär bland kvinnor och den näst vanligaste bland män. Var tredje kvinna och var fjärde man i arbetslivet känner sig stressad några dagar per vecka eller mer, det vill säga att man är spänd, orolig eller okoncentrerad.

Varför stressar vi, vad leder det till och vad kan vi göra åt det? Det är frågor vi försöker reda ut i detta faktablad – med extra fokus på chefens roll och vad chefen behöver veta.

Ordet stress används på olika sätt i vardagsspråket och i vetenskapliga sammanhang. I faktabladet används ordet stressor för sådana faktorer som på något sätt påverkar oss (stimuli) och ordet stressreaktion för den respons dessa stimuli ger. Enbart ordet stress avser samspelet mellan stimuli och respons – eller snarare den brist på samspel som uppstår när man upplever en obalans mellan de krav som ställs och sin egen förmåga.

Vad händer i kroppen?

En stressreaktion är ett tillstånd då kroppen ökar sin fysiologiska och psykologiska beredskap. Hjärnan spelar en central roll för att sätta igång och upprätthålla de fysiologiska stressreaktionerna. Vilka fysiologiska reaktioner som sätts igång beror på vår tolkning av situationen, det vill säga om vi upplever att vi klarar av den eller inte (coping). Hur vi tolkar situationen beror på våra tidigare erfarenheter.

Vad som stressar oss varierar från person till person. Stressreaktionen ser dessutom olika ut beroende på hur lätt vårt stressystem aktiveras, konditionsnivå, sömn med mera.

Stressystemet är gjort för att aktiveras under en kort stund. Därefter behöver kroppen vila och återhämta sig för att andra viktiga kroppsliga funktioner ska få utrymme.

Akut stress

Systemet består av två huvudkomponenter som samverkar när man upplever akut stress – dels det autonoma nervsystemet där det sympatiska systemet frisätter adrenalin och noradrenalin och dels hypothalamus-hypofysbinjurebarkssystemet (HPA-axeln) som frisätter kortisol.

Båda systemen syftar till att samla energi och öka blodsockret (genom minskad känslighet för insulin) och de fria fettsyrorna i blodet (genom ändrad fettmetabolism). Noradrenalin och adrenalin ökar bland annat blodtrycket och hjärt- och andningsfrekvensen samt dirigerar om blodflödet från de inre organen till skelettmuskulaturen och hjärtat. Även koncentrationsförmågan skärps.

Det parasympatiska systemet som är en annan del i det autonoma nervsystemet blockeras och aktiviteten i mag- och tarmsystemet minskar, liksom urinproduktionen. Kroppen ställer in sig på att kämpa eller fly.

När man inte längre känner sig stressad börjar det parasympatiska systemet att bromsa in reaktionen. Pulsen, blodtrycket och nivån av stresshormoner sjunker, matsmältningen stimuleras och kroppens läkningsprocesser återställs. Vid inbromsningen medverkar även HPA-axeln.

Långvarig stress

Om bromssystemet sätts ur spel på grund av att stresspådraget blir långvarigt eller att möjligheten till att återhämta sig minskar, ökar risken för skadliga effekter och sjukdom.

Varningssignaler vid kamp-flykt-reaktioner:

- Sömn: svårt att somna, vaknar ofta.
- Energi: överaktiv, rastlös.
- Känslor: irriterad, aggressiv, rädd, orolig.
- Hjärnan: koncentrationsproblem, svårt att minnas.
- Kroppen: muskulär smärta, till exempel i nack- och skuldermuskler.

Utöver kamp-flyktreaktioner finns vid långvarig stress även risk att man känner sig uppgiven. En så kallad spela död-reaktion kan då sättas igång och man blir övermäktigt trött och handlingsförlamad.

Varningssignaler vid spela död-reaktion:

- Sömn: stort behov av sömn.
- Energi: övermäktigt trött.
- Känslor: nedstämd, deprimerad, behov av tröst (sötsaker, fet mat, alkohol, lugnande medicin, sömnmedel).
- Hjärnan: tom, inga dagdrömmar, problem att minnas.
- Kroppen: muskelsvag, yr, överkänslig för smärta.

Risk för sjukdom

En akut stressreaktion kan öka risken för akut sjukdom som hjärtinfarkt och stroke. Sjukdomen kan bli kronisk om stressbelastningen blir långvarig och påfrestningen så stor att kroppen inte får möjlighet att återhämta sig.

Om stressystemet samlar energi under en längre tid kan man få förhöjt blodsocker och höga blodfetter (metabola syndromet). Fettet i kroppen kan dessutom omfördela sig till buken (bukfetma). I ett sådant tillstånd ökar risken för högt blodtryck, hjärt- och kärlsjukdom samt diabetes typ 2. En annan allvarlig sjukdom som kan orsakas av stress är utmattningssyndrom.

Utmattningssyndrom

Utmattningssyndrom (tidigare ofta kallad utbrändhet) är en relativt ny diagnos. Orsakerna bakom utmattningssyndrom är komplexa. En av orsakerna kan vara att belastningen i arbetslivet har ökat, som till exempel krav på att alltid vara tillgänglig. Stressrelaterad psykisk ohälsa är ungefär dubbelt så vanlig hos kvinnor och bland personer med diagnosen utmattningssyndrom är kvinnor kraftigt överrepresenterade.

Prestationsbaserad självkänsla

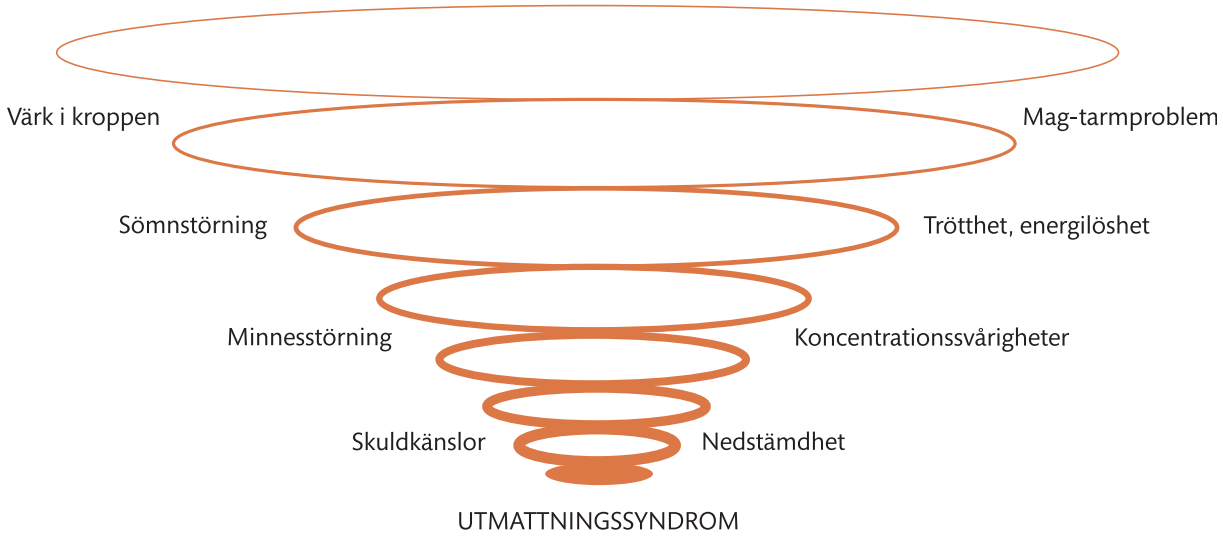
En personlighetsfaktor som brukar lyftas fram vid utmattningssyndrom är så kallad prestationsbaserad självkänsla. För dem som drabbas är prestationer på jobbet ett viktigt mått på att de duger. De är ofta ambitiösa och duktiga personer som har svårt att sätta rimliga gränser i sitt arbete.

Prestationsbaserad självkänsla kan grundläggas tidigt i livet. Den förstärks sedan i arbetslivet genom att dessa personer ofta blir uppskattade för sitt starka engagemang och sin höga arbetskapacitet.

Utveckling av utmattningssyndrom

Spiralen är en modell för hur ett utmattningssyndrom utvecklas. (För exakta kriterier hänvisas till faktabladet *Utarbetad, utmattad, utbränd?* från 2006, www.folkhalsoguiden.se/faktablad).

De som drabbas av utmattning har ofta utsatts för stress under en längre tid utan



Källa: Regionalt vårdprogram för stressrelaterad psykisk ohälsa, stöd till kunskapsstyrning. Modellen är utarbetad av Marie Åsberg med flera.

möjlighet att återhämta sig. Cirklarna på bilden illustrerar det utrymme en person lägger på sin egen tid utanför arbetet – på vänner, intressen och på den viktiga återhämtningen. Ju längre fram i förloppet desto mindre utrymme ges åt den privata sfären och mer tid går till att arbeta och grubbla över arbetsrelaterade problem.

I början av förloppet dominerar kroppsliga symtom som mag- och tarmproblem, sömnsvårigheter, värk i kroppen och ständig trötthet. Dessa symtom kommer smygande och efterhand tillkommer även kognitiva symtom. Koncentrationen försämras och man får svårt att minnas – som till exempel att hitta vägen hem från jobbet eller att känna igen ansikten.

I ett senare skede uppkommer humörförändringar och depressiva symtom som nedstämdhet, skuldkänslor och oro. Det är inte heller ovanligt att ett utmattningssyndrom kan utvecklas till en depression. En skillnad är att vid utmattningssyndrom kan de kognitiva symtomen kvarstå även när de depressiva symtomen klingat av.

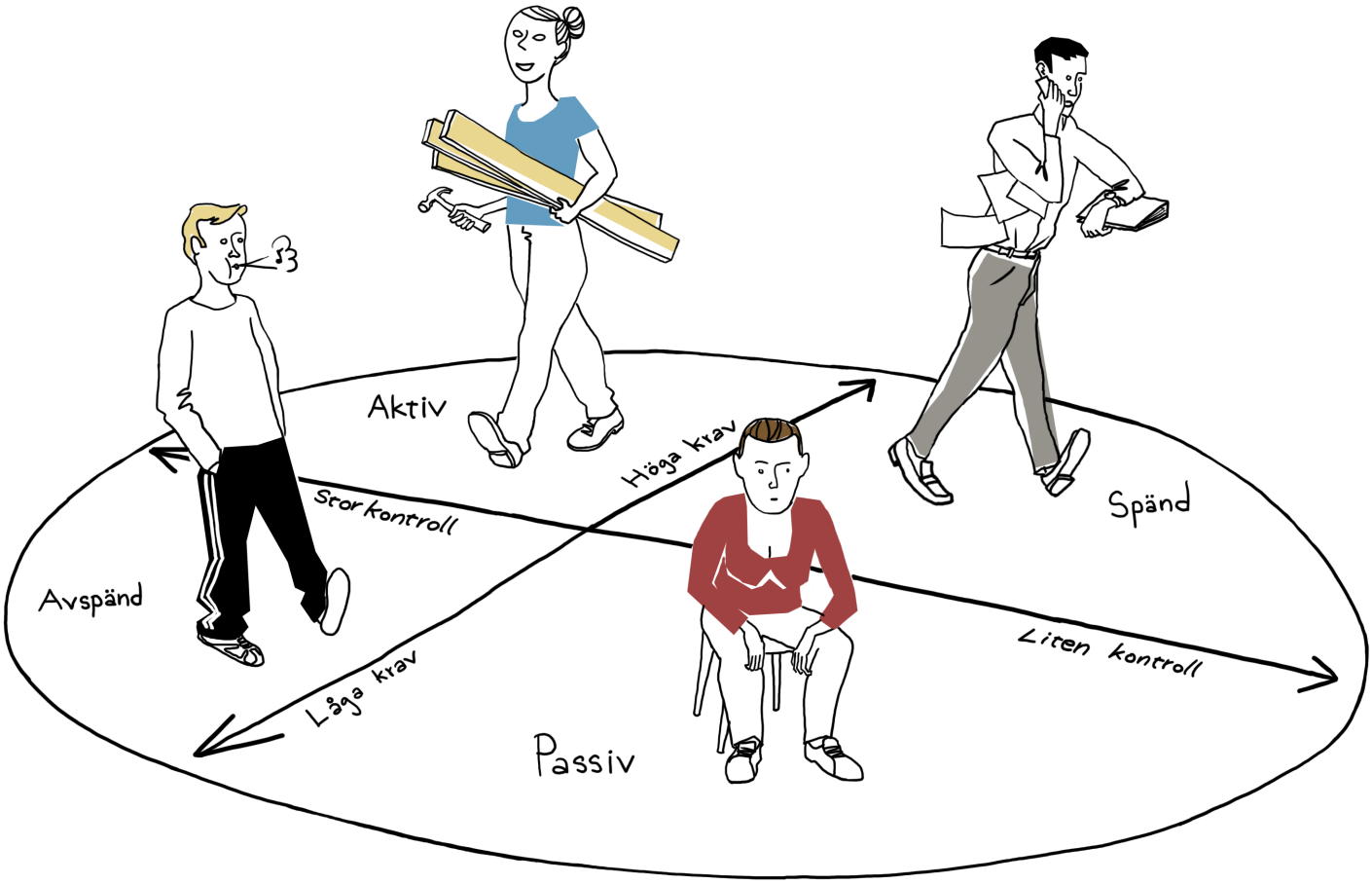
Ofta uppmärksammas allvaret i situationen först när personen får akuta besvär som yrsel, bröstsmärtor eller allvarliga kognitiva symtom.

Vad beror den arbetsrelaterade stressen på?

Det finns olika förklaringar och modeller för att förstå den arbetsrelaterade stressen. Den så kallade krav-kontrollmodellen används ofta för att analysera psykosociala arbetsförhållanden och deras effekter på hälsan. Enligt modellen är förhållandet mellan upplevda krav och upplevd kontroll i arbetssituationen avgörande för om arbetet leder till negativa stressreaktioner.

Krav definieras som psykologiska stressorer i arbetssituationen, såsom upplevd tidspress och stor arbetsmängd. Att ha kontroll innebär att man i olika grad själv har inflytande över sin arbetssituation. I definitionen ingår även stimulans och utveckling, till exempel genom variation i arbetsuppgifter.

Modellen har kompletterats med socialt stöd som en tredje faktor. Upplevelsen av det sociala stödet kan påverka hur en person bedö-



mer en stressande situation. Även reaktioner i form av känslor, handlingar och fysiologiska responser kan påverkas av hur en person upplever det sociala stödet. Personer som känner att de har ett väl fungerande socialt stöd har visat sig utveckla färre stressymtom än andra.

Högstressarbete

Högstressarbete utmärks av höga krav i kombination med en låg nivå av personlig kontroll, så kallad egenkontroll. Personer med sådant arbete lider i betydligt högre utsträckning än andra av att de ständigt är trötta, har svårt att sova och av muskler som värker.

Högstressarbete i kombination med bristande socialt stöd ökar risken för nedsatt psykiskt välbefinnande och sjukdomar som depression och ångest. Att inte belönas för ett väl utfört arbete och att genomgå omfattande eller upprepade omorganisationer kan få liknande konsekvenser.

Höga krav tillsammans med hög kontroll kan däremot kortsiktigt leda till ett tillstånd av positiv aktivitet som underlättar utveckling och inlärning. Förutsättningen är dock att det finns möjlighet till eget inflytande, som att sätta gränser i sitt arbete.

Andra faktorer som bidrar till stress

Det är inte bara en obalans mellan krav och kontroll som kan bidra till stressreaktioner. Även motstridiga krav kan framkalla liknande reaktioner. Både chefer och medarbetare kan uppleva stress av såväl formella krav och hård styrning som informella krav, brist på socialt stöd och öppen kommunikation.

En annan källa till stress är när man efter en arbetsinsats inte får den belöning man förväntat sig. Här kan det handla om att den egna insatsen, engagemang och ansvar inte motsvaras av tillräcklig uppskattning, i form av lön, eller av till exempel utvecklingsmöjligheter och trygghet i arbetet. Även brist på kunskap eller att administrativa system fungerar dåligt, kan bidra till låg kontroll och därmed orsaka stress.

Stress och psykiska påfrestningar förekommer oftast i yrken som kännetecknas av relationer till andra människor, till exempel socialsekreterare, vårdpersonal, lärare och chefer. Bland dem som är långtidssjukskrivna på grund av stressrelaterade besvär är kvinnor i vårdyrken överrepresenterade.

Chefer har en nyckelroll när det handlar om att skapa en bra arbetsmiljö och minska stress på arbetsplatsen. Om cheferna själva har hög arbetsbelastning och upplever att verksamhetsmål, ledarroll, ansvar och befogenheter är oklara, ökar risken för stressrelaterad ohälsa och nedsatt arbetsförmåga hos medarbetarna.

Varför ökar stressen?

Globaliseringen och utvecklingen av informationstekniken har förändrat arbetslivet. En nationell och internationell strukturomvandling pågår som påverkar både samhället, organisationer och individer. Kraven på effektivitet och flexibilitet ökar därmed, vilket bidrar till återkommande omorganisationer, låg förutsägbarhet, osäkrare anställningsförhållanden och högre personalomsättning. Oron som detta medför kan skapa konflikter och mobbning på arbetsplatsen.

Förändrade och nya krav

Typen av krav från arbetet förändras – från fysiska till alltmer och allt högre psykiska och sociala krav. Stora och snabba förändringar i samhället ökar risken för sociala påfrestningar. Personer i så kallade relationsyrken riskerar att i högre grad utsättas för hot eller våld.

Nya krav riktas mer mot den enskilde personen som förväntas ta ett större ansvar för sin arbetssituation, men även för hela sin livssituation. Mycket tyder på att den ökade arbetsbelastningen på arbetet och i hemmet bidrar stort till att stressen ökar, särskilt för kvinnor.

Gifta och sammanboende kvinnor utför mer hushållsarbete än män. Denna ojämlika arbetsfördelning är allra störst i barnfamiljer och kvinnor med hemmavarande barn rapporterar mer hälsobesvär och sjukfrånvaro än andra grupper. Ett mer flexibelt arbetsliv som kräver att man är snabb och tillgänglig, ökar risken för konflikter mellan arbete och familj eller fritid.

Vad ska vi göra?

Det finns mycket var och en kan göra för att må bättre, men stress påverkar inte bara enskilda personer utan även grupper och organisationer. Stress hos enskilda personer kan visa sig på arbetsplatsen bland annat i form av missnöjesyttringar, huvudvärk, vantrivsel, högre ambitionsnivå än arbetsuppgifterna

kräver eller svårigheter att bli klar med uppgifter i tid.

Om många människor i en organisation upplever hög stressnivå kan det leda till lägre prestationer, färre sociala kontakter, fler konflikter och sämre möjligheter att utvecklas i arbetet. Vissa tar större risker än normalt, både på och utanför arbetet, och begår fler fel genom att till exempel inte följa föreskrifter och rutiner. Sjukfrånvaron och personalomsättningen riskerar att öka. Dessa problem beror ofta på arbetets organisering.

Organisatoriska åtgärder

Både kvantitativa krav (arbetsmängd) och kvalitativa krav (arbetsuppgifternas svårighetsgrad) hanteras huvudsakligen med organisatoriska åtgärder. Det är chefens ansvar att balansera de krav som kommer uppifrån med den förmåga och de förväntningar personalen har.

Exempel på organisatoriska faktorer som kan förebygga stress:

- Tydligt ledarskap
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Realistiska och uppföljningsbara mål
- Delaktighet och inflytande

Tydliga strukturer, rutiner och policies för hur problem kan hanteras och lösas ger stöd åt både chefer och medarbetare i stressade situationer.

Här kan personal- eller HR-avdelning och företagshälsovård ha stor betydelse. Chefen har även en uppgift som förebild och normbildare för personalen, exempelvis genom att ge utrymme för gemensamma kafferaster, gå hem när arbetsdagen är slut och undvika att skicka e-post under kvällar och helger. Om medarbetarna känner sig rättvist behandlade av chefen och organisationen minskar risken för otrivsel och ohälsa.

Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbete ska bedrivas systematiskt och långsiktigt och vara en naturlig del av verksamheten. Strukturerade ledarskapsprogram syftar till att stärka såväl de enskilda personerna som gruppen och organisationen. Innehållet kan bestå av både teori och praktiska övningar och av att bygga nätverk.

Arbete med hälsobokslut, nyckeltal och medarbetarundersökningar är andra exempel på systematiskt arbetsmiljöarbete. Här bör man redan i förväg besluta hur resultaten ska behandlas och följas upp och avsätta tid och resurser för detta.

Mål och uppföljning

Nyckeltal kan till exempel redovisas utifrån ledarskap, medarbetarskap och hälsa. Konkreta mål bör formuleras för att minska sjukfrånvaron eller lyfta fram frisktal. Möjligheten att lyckas med rehabilitering ökar om organisationen anstränger sig att hitta arbetsuppgifter som kan anpassas efter arbetsförmågan hos den som ska återgå i arbete.

Tydliga, realistiska mål för arbetet och kontinuerlig uppföljning av målen är viktigt. Målen, och uppföljningen av dem, ska tydliggöra förväntningarna och beskriva både kvantitativa och kvalitativa krav. Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal kan användas för att diskutera målen, förbereda för förändringar som kommer och stärka både den enskilde personens och gruppens möjligheter att påverka och vara delaktiga.

Stöd för att lösa problem i vardagsarbetet kan behöva formaliseras, till exempel i form av handledning eller i arbetsgrupper med kolleger på samma nivå.

Kontroll och känsla av sammanhang

Ett klart definierat besluts- och handlingsutrymme ökar personalens möjlighet att kontrollera sin arbetssituation och risken för stressreaktioner minskar. Ju större kontroll en person upplever desto högre krav från omgivningen kan hon klara av utan negativa effekter (men alltför höga krav är alltid riskabla i längden).

Kontroll kan handla om delaktighet och inflytande i det egna arbetet och i arbetsgruppen och organisationen, kompetensutveckling i form av handledning och utbildning, stöd i nätverk eller arbetsrotation.

Sådana faktorer påverkar känslan av att tillhöra ett sammanhang, vilket har samband med hur man upplever sin hälsa och om man känner tillfredställelse. I känslan av sammanhang ingår förutom möjligheter att påverka även upplevelse av begriplighet och meningsfullhet.

Ett medvetet arbete med värderingsfrågor kan bidra till en god och hälsosam

arbetsmiljö. Stämmer de egna värderingarna väl överens med hur man uppfattar organisationens värderingar minskar risken för ohälsa.

Individuella åtgärder

Friskfaktorer skyddar oss mot sjukdom och leder till en bättre hälsa. Om vi sover 7–9 timmar per dygn är det en friskfaktor medan 4–5 timmars sömn innebär en riskfaktor.

Exempel på friskfaktorer vi själva kan påverka:

- Skapa en tilltro till den egna förmågan.
- Fokusera på att lösa problem.
- Återhämta sig och få tillräckligt med sömn.
- Utöva fysisk aktivitet.
- Ge och få socialt stöd.
- Medverka i eller ta del av kulturella aktiviteter.

Ett viktigt mål är att minska antalet stressorer i vår vardag, vilket kan vara svårt. Det är dock lika viktigt att öka vår förmåga att kunna hantera stressiga situationer. En god tilltro till den egna förmågan att hantera stress och en förmåga att lösa problem i stället för att grubbla på dem, är friskfaktorer.

Fysisk aktivitet har en stor betydelse för hur mycket stress vi klarar av. Att utöva fysisk träning kan ha liknande effekter på hjärnan som anti-depressiv läkemedelsbehandling.

Kulturella aktiviteter, såsom körsång, har också en positiv inverkan på vårt välbefinnande och vår hälsa.

Behandling och åtgärder vid utmattningssyndrom

Alla former av stressrelaterade problem som sätter ned arbetsförmågan ska alltid utredas medicinskt. En sådan utredning kan därmed utesluta andra diagnoser. Vid utmattnings-

syndrom kan sjukskrivning vara nödvändigt under en period för att patienten ska kunna återhämta sig.

Stöd i form av samtal är önskvärt – antingen individuellt eller i grupp. Om stressreaktionen utlöst en mer djupgående psykisk ohälsa kan psykoterapi vara till hjälp.

Vetenskapligt stöd (evidens) saknas för läkemedelsbehandling vid utmattningssyndrom. Om den som insjuknat i ett utmattningssyndrom även har en svårare depression eller ångest kan antidepressiv medicinering dock vara ett alternativ. Rekommendationen är då ofta att patienten går i en kombinerad behandling, med både medicin och samtalsstöd.

Åtgärder på arbetsplatsen spelar en viktig roll. Om arbetet är en dominerande stressfaktor bör företagshälsovård och arbetsgivare tidigt samarbeta för att se över arbetssituationen. I vissa fall kan en arbetsskadeutredning vara aktuell. Sådana utförs bland annat på arbets- och miljömedicinska mottagningar runt om i landet.

Att få hjälp med att minska arbetsmängden och avgränsa eller förändra sina arbetsuppgifter kan vara avgörande för en lyckad rehabilitering efter en sjukskrivning. Här spelar chefen en stor roll genom att kontinuerligt ge stöd och utvärdera personens arbetssituation.

Illustrationer: Jan Edlund

Tryck: Åtta45 tryckeri, 2009.

Mer information

Allvin, M, Aronsson, G, Hagström, T, Johansson, G, Lundberg, U (2006). Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet. Liber.
Ekman, R & Arnetz, B (red.) (2002). Stress. Samhället – organisationen – individen – molekylerna. Liber.
Hasson, D (2008). Stressa rätt. Viva.
Karolinska Institutet, Uppsala universitet och Stockholms läns landsting (2008). Hälsa och framtid. Sammanfattning. Kan laddas ned från www.folkhalsoguiden.se/halsaochframtid.
Lundberg, U & Wentz, G (2004). Stressad hjärna, stressad kropp. Om sambanden mellan psykisk stress och kroppslig ohälsa. Wahlström och Widstrand.
Perski, A (2002). Ur balans. Bonniers.
Prevent (2008). Stress i arbetslivet.
Theorell, T (2006). I spåren av 90-talet. Karolinska Institutet University Press.
Währborg, P (2002). Stress och den nya ohälsan. Natur och Kultur.

Fler lästips finns på www.folkhalsoguiden.se/stressfaktablad.

Författare: Marianne Parmsund, Minna Svensson, Kerstin Tegbrant, Carl Åborg

Granskat av: Töres Theorell, professor emeritus, Karolinska Institutet och Ulrica von Thiele Schwarz, psykolog, FD, Stockholms universitet

Centrum för Arbets- och miljömedicin
Norrbacka, 171 76 Stockholm
08-123 400 00, camm@sll.se
slso.sll/camm
folkhalsoguiden.se

Centrum för arbets- och miljömedicin
STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING