

Arbetsrelaterad stress



Instrument och Sterilteknikerutbildningen 315 Yhp, 2022

YrkesAkademin AB

Författare: Stina Persson

Handledare: Christina Bunne

Datum: 2022-09-20

Sammanfattning

World Health Organisation (WHO) har fastslagit att psykisk ohälsa är det snabbast växande och största hotet mot människans hälsa i framtiden. Att vara uppmärksam på varningssignaler och symptom på stress i ett tidigt skede är viktigt för att förhindra vidare utveckling av ohälsa.

Fysiologiskt reagerar människan likadant på stress idag som på stenåldern. Skillnaden är att nutidsmänniskan lever i ett 24-timmars samhälle med stress som kan pågå under lång tid med ett ständigt beredskapsläge som sliter på kroppen. Stress och psykisk ohälsa skapar stora konsekvenser för alla, både för individ, arbetsgivare och samhället i stort och arbetsmiljön har en stor påverkan på individen.

Arbetsgivaren ansvarar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att skapa en bra arbetsmiljö. I rapporten beskrivs detta kortfattat, men det finns omfattande information om Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på exempelvis nätet för fortsatt utforskning.

Vinsterna med en god arbetsmiljö är flera och syftet med rapporten är att belysa dessa samt göra läsaren uppmärksam på varningssignaler. Målet är att bidra till ökad kunskap och förståelse kring arbetsrelaterad stress.

Innehållsförteckning

Innehåll

Sammanfattning	2
Bakgrund	4
Syfte och Mål	5
Metod	6
Resultat	6
Psykosociala risker och konsekvenser	6
Varningssignaler	7
Systematiskt arbetsmiljöarbete	8
Arbetstagarens ansvar	8
Vinster med en god arbetsmiljö	9
Diskussion	9
Källförteckning	10
Bilagor	12
Mall för riskbedömning	12

Bakgrund

Utan stress hade våra förfäder inte klarat sig undan vildmarkens faror. Att människan reagerar med stress har varit nödvändig för människans överlevnad sedan stenåldern. Kroppen fungerar likadant idag trots att vi sällan behöver välja mellan att fly och slåss för vår överlevnad. Skillnaden mellan då och nu är att på stenåldern var stressen kortvarig. Den varade kanske i timmar eller dagar, därefter blev det vila. I dagens 24-timmars samhälle finns mindre tid för återhämtning, stressen är mer konstant och därför skadlig för vår hälsa. (Mind)

Kortvarig stress behöver inte vara något negativt. Den kan ge kraft och energi att hantera svåra situationer. När fara hotar sänder hjärnan ut signaler som får hjärtat att slå snabbare, musklerna spänns och stresshormoner utsöndras i blodet för att frigöra energi. Smärtröskeln höjs och blodet blir mer trögflytande som ett skydd mot att förblöda vid skada. För att kunna prestera bäst går matsmältning- och fortplantningssystem på sparlåga. När så hotbilden släpper återgår kroppen till normalläge, slappnar av och återhämtar sig inför nästa uppladdning.

Så länge kroppen får tid att återhämta sig kan stress vara en positiv kraft. Men om reaktionen ofta blir kraftig stress, eller tid för återhämtning saknas, då kan den bli skadlig och i stället sänka prestationsförmågan. Är kroppen i ständigt beredskapsläge rubbas uppladdning och avslappning, och en konstant spänning sliter på kroppen. (Hjärt-Lungfonden)

Stress kan också vara personligt och uppfattas olika av olika individer. En situation kan vara stressande för en person och upplevas trevlig av en annan. Hur personen reagerar med stress kan till exempel bero på tidigare livserfarenhet. Stress kan också uppstå av att känna meningslöshet eller att individen inte har tillräckliga utmaningar i sitt liv. En längre tids arbetslöshet kan rubba jämvikt mellan vila och aktivitet, och stress kan uppstå.

Stressreaktioner styrs av det autonoma nervsystemet som styr aktiviteter i kroppen som inte kan påverkas av viljan, till exempel hjärtslag, andning, blodtryck och matsmältningen. Det är uppdelat i två olika nervsystem:

- Sympatiska nervsystemet
- Parasympatiska nervsystemet

Sympatiska nervsystemet

Vid en stressreaktion skickar hjärnan signaler till sympatiska nervsystemet som aktiveras och påverkar hela kroppen. Socker, stresshormoner som till exempel adrenalin, noradrenalin och kortisol utsöndras i blodet. Ilska, rädsla och irritation kan uppstå. Reaktionen kan aktiveras av helt vardagliga situationer eftersom kroppen inte kan skilja på verkligt fysiskt hot eller känslan av att inte kunna betala en räkning. Denna reaktion kallas för Kamp-flyreaktionen.

Parasympatiska nervsystemet

Upplever hjärnan att faran blir allt för stor, att situationen blir omöjlig att ta sig ur, uppstår en "spela död" effekt. Stressreaktionen blir då svimningskänsla, trötthet, yrsel, svaghet i musklerna och symtom från magen. Trötthetskänslor, sorg, depression och nedstämdhet kan uppstå. Det som händer är att parasympatiska nervsystemet aktiveras och fungerar som en broms. Parasympatiska nervsystemet försöker dämpa effekterna av det sympatiska nervsystemet och behövs för att kunna bygga upp och återhämta kroppen. För att må bra krävs en bra balans mellan de båda delarna av nervsystemet. (1177).

För att mäta folkhälsan har Folkhälsomyndigheten valt att ha stress som en av indikatorerna. Senaste undersökningen genomfördes 2021 och då visade det sig att av befolkningen mellan 16 – 84 år var det 15 % som uppgav att de kände sig stressade. Andelen var högre hos kvinnor än hos män. (Folkhälsomyndigheten). Enligt WHO (World Health Organisation) är psykisk ohälsa det snabbast växande och största hotet mot människans hälsa i framtiden. (Hjärnfonden) Sedan 2014 har den vanligaste orsaken till sjukskrivning varit anpassningsstörningar och reaktioner på svår stress. De ligger bakom ungefär hälften av alla påbörjade sjukskrivningar och vid dessa diagnoser är också tiden för sjukskrivning avsevärt längre. (Försäkringskassan).

Syfte och Mål

Syftet med arbetet är att belysa betydelsen av en god arbetsmiljö samt visa vilka risker som kommer med arbetsrelaterad stress. En stor del av människans vakna tid spenderas på arbetsplatsen. Det finns en nära koppling mellan individens hälsa och arbete. Statistik visar tydligt att stressrelaterade diagnoser är ett växande problem med stora samhällsekonomiska konsekvenser och lidande på individnivå.

Målet är att undersöka vilka varningssignaler som bör uppmärksammas och vilka symtom ohälsosam stress skapar. Hur kan arbetsplatsen aktivt arbeta med arbetsmiljöarbetet, och vad är vinsten med dessa? Frågeställningarna mynnar ut i målet att ta reda på:

- Hur kan arbetsrelaterad stress undvikas?

Metod

Utifrån frågeställningarna har sökningar gjorts via Google sökmotor. Sökord är "en stressig arbetsmiljö", "arbetsrelaterad stress", "ohälsosam stress", "långvarig stress", "arbetsrelaterad stress globalt", "vinster med god arbetsmiljö", "samhällskostnader psykisk ohälsa" och "hur undviker man stress". Därefter har artiklar, rapporter, broschyrer och analyser granskats, för inkludering eller exkludering. Webbaserade faktablad från arbetsmiljöverket och landsorganisationen (LO) har studerats. Statistik har hämtats från Folkhälsomyndigheten och Försäkringskassan. Arbetsgivarverket har använts som källa vid sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ideella insamlingsorganisationer så som Hjärt-lungfonden och Hjärnfonden ger ut faktablad som använts. Dessa faktablad finns att beställa på www.hjart-lungfonden.se

Resultat

Psykosociala risker och konsekvenser

I Europa är stress orsaken till ungefär hälften av alla förlorade arbetsdagar. Ses stress som ett problem för organisationen i stället för en brist hos individen kan stress bli lika hanterbart som andra arbetsmiljöfrågor. Psykosociala risker uppstår när det finns brister i den psykosociala arbetsmiljön. Dessa skapas av brister i arbetets utformning, organisation eller ledarskap. Det kan även bero på ett dåligt socialt sammanhang på arbetsplatsen. Riskerna kan leda till arbetsrelaterad stress, depressioner och utbrändhet. Exempel på arbetsförhållanden som kan leda till psykosociala risker:

- För hög arbetsbelastning
- Bristande delaktighet och inflytande i beslut som rör arbetstagaren.
- Otydliga roller och motstridiga krav.
- Osäker anställning och illa hanterad omorganisation.
- Bristande stöd, både från ledning och kollegor.
- Ineffektiv kommunikation.
- Psykiska och sexuella trakasserier. Våld från tredje part.

Viktigt är att inte förväxla för hög arbetsbelastning med arbetsvillkor som ibland kan vara utmanande men då även stimulerande. Finns en stödjande arbetsmiljö och arbetstagare med rätt kompetens som kan och vill prestera efter egen förmåga, då kan detta stimulera till goda resultat och personlig utveckling.

Ställs orimliga krav på arbetstagaren skapar detta stress och utöver psykiska hälsoproblem även fysiska så som hjärtkärlsjukdomar och belastningsskador. Med en försämrad hälsa hos arbetstagaren drabbas också organisationen med försämrat resultat, ökad sjukfrånvaro, fler skador och olyckor. Frånvaron är också längre än vid andra orsaker. (Europeiska arbetsmiljöbyrån).

Varningssignaler

Symtom på ohälsosam stress kan komma smygande och vara svårupptäckt. Den drabbade kan ha haft symtom under en längre period utan att förstå vad det är. Uppmärksammas signalerna i ett tidigt skede kan insatser förhindra att tillståndet blir allvarligt.

Sömproblem – Svårighet att somna, eller vakna på natten och inte kunna somna om. Känsla av trötthet trots många timmars sömn. Svårighet att varva ner och koppla av. Trött, håglös och utan energi.

Försämrat minne och koncentrationssvårigheter – Glömska och svårt att fokusera

Kroppsliga symtom – Ont i magen, spänningshuvudvärk. Stel och spända muskler med värk i nacke, axlar och rygg.

Förändrat socialt liv – Väljer bort egna intressen, att umgås med vänner, familj och fritidsaktiviteter. Tappar sexlusten.

Svårighet att hantera krav och tidspress – Svårighet att hantera krav, känsla av att inte hinna med arbetsuppgifter eller ha tid att träffa vänner och familj.

Påverkat immunförsvar och hjärta – Immunförsvaret blir försvagat. Frekventa infektioner. Högt blodtryck, ökad puls och hjärklappning.

Förändrad sinnesstämning – Fastnar i negativa tankegångar. Ångest, nedstämdhet och oro. Lättirriterad och får känsloutbrott. Yrsel och överkänslig mot sinnesintryck så som ljus och ljud.

Sämre återhämtningsförmåga – Trots vila kvarstår trötthet och känsla av att inte kunna "ladda batterierna" (Hjärnfonden).

När en arbetsplats har högre krav än resurser för arbetet leder det till hög arbetsbelastning och stress. Arbetsgivaren behöver säkerställa att krav och resurser är i balans, och sätta in åtgärder i tid. Signaler på att det finns en obalans mellan dessa kan vara:

- Omfattande övertid, mertid
- Hög arbetsintensitet och högt arbetstempo under långa perioder
- Arbetstagare tar sällan/aldrig ut raster och får ingen återhämtning
- Stressrelaterade resultat i medarbetarenkäter
- Tillbud och felhandlingar
- Försämrat arbetsresultat, arbetet försenas
- Stressrelaterade besvär, arbetsskador och sjukfrånvaro
- Hög personalomsättning (Arbetsmiljöverket)

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöfrågor behöver hanteras på samma sätt som produktion, ekonomi och kvalitet och inte som ett eget system skilt från verksamheten. Alla arbetsgivare ska kartlägga och ta fram åtgärder för risker som finns på arbetsplatsen. De ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsgivaren ska:

- I det dagliga arbetet uppmärksamma och ta hänsyn till både psykologiska, sociala och arbetsmiljöfrågor av fysisk karaktär.
- I det dagliga arbetet genomföra åtgärder och fatta beslut så att de anställda varken skadas, blir sjuka eller far illa på annat vis.
- Arbetsgivaren ska ta hänsyn till samtliga förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa eller säkerhet.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ingår att göra riskbedömningar i verksamheten (bilaga s 12). Även planerade ändringar i verksamheten ska riskbedömas till exempel personalförändringar, ombyggnation och nya maskinell utrustning. Dock inte det som sker i det dagliga löpande arbetet.

Utifrån Arbetsmiljöverkets författningssamling 2001:1 (AFS 2001:1) ska det på varje arbetsplats finnas en policy som beskriver hur ohälsa och olycksfall ska förebyggas samt hur en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Risker i verksamheten är en viktig utgångspunkt när arbetsmiljöpolicy ska tas fram. Rutiner bör finnas som reglerar När, Hur och av Vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras, samt vilka som ska medverka.

Finns det fler än 10 anställda ska rutinerna vara skriftliga. Vid arbetsmiljöarbetet kan ett årshjul användas för att underlätta vid planeringen. Varje år ska arbetsmiljöarbetet följas upp. Detta kan ske förslagsvis i en samverkansgrupp som vidare redovisar uppföljningen för ledningen. Syftet är att förbättra arbetsmiljöarbetet. (Arbetsgivarverket)

Arbetstagarens ansvar

Det formella ansvaret på arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren, men arbetstagaren har ändå ett ansvar att delta i arbetsmiljöarbetet genom att rapportera risker, tillbud, olycksfall och sjukdom. Arbetstagaren ska iaktta den försiktighet som krävs för att undvika och förebygga ohälsa och olycksfall samt följa angivna föreskrifter och använda skyddsanordningar. Arbetstagare kan föreslå åtgärder och lämna synpunkter på det som genomförts. I arbetsmiljölagen är det fastslaget att arbetsgivaren och arbetstagaren ska samarbeta för att skapa en bra arbetsmiljö. Skyddsombuden på arbetsplatserna är arbetsgivarens valda ombud i arbetsmiljöfrågor men de har inget eget ansvar för arbetsmiljön. (SFS 1977:1160).

Vinster med en god arbetsmiljö

Det finns flera vinster, och alla vinner på en god arbetsmiljö. Får arbetstagaren arbeta i en trygg, säker och utvecklande arbetsmiljö kan individen arbeta ett helt arbetsliv med hälsan i behåll. Samhället får skatteintäkter av arbetsinkomster i stället för att behöva betala sjukersättning. Arbetsgivaren får en bättre ekonomisk utveckling med högre produktion och lägre kostnader. (LO). Samhällskostnader för psykisk ohälsa i Sverige beräknades till 70 miljarder per år 2017. (Lindholm et al. 2017) medan den 2021 uppskattades vara 170 miljarder i total samhällskostnad. (Mind) Kostnaden för en medarbetare som är sjuk en dag är ca 10% av månadslönen. Är inkomsten 30 000 kr i månaden kostar det arbetsgivaren ca 3000 kr för en sjukdag. Är medarbetaren sjukskriven 6 månader med en ersättare kostar detta ca 100 000 kr. Är det en nyckelperson som är sjukskriven kostar det oftast mer eftersom det blir svårare att finna ersättare. (Suntarbetsliv)

Diskussion

Samhället vi lever i idag ställer höga krav på individen. Många är måna om att göra ett bra jobb, prestera och leverera. Men i strävan efter bra resultat är det lätt att glömma bort frågor som rör arbetsmiljön. Min erfarenhet är att arbetsmiljöarbetet kommer långt ner på dagordningen. När det tas upp är min bedömning att det upplevs tungrott, obekvämt och flummigt. Det kan vara svårt att se syftet med att lägga ner tid och arbete på något som inte generar någon direkt avkastning. Att förstå syftet är en förutsättning för att bedriva ett lyckat arbetsmiljöarbete, och där ligger ett stort ansvar på arbetsgivaren att förmedla information och kunskap i ämnet. Intressant vore att studera exempel på fall där arbetsgivare och arbetstagare lyckats vända en negativ utveckling till något positivt med hjälp av ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är ett verktyg som kan lägga grunden för en bra arbetsmiljö. I rapporten hade jag önskat mer tid för att beskriva hur verktyget fungerar och hur det kan användas. Även djupgående intervjuer i ämnet hade skapat en större insyn och förståelse i stressrelaterade arbetsmiljöfrågor.

Brister i arbetsmiljön kan skapa ohälsa och med detta kommer konsekvenser. I främsta hand för individen som betalar ett högt pris med både ohälsa och inkomstbortfall. Men även arbetsgivaren som drabbas av ökade kostnader, minskad produktion och sämre prestationsförmåga hos medarbetarna. Jag tror att tydliggörs vinsten med en god arbetsmiljö ökar både motivation och resultat. Och det vinner alla på.

Källförteckning

AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-afs-20011-foreskrifter/> (Hämtad 2022-09-06)

Arbetsgivarverket. Uå. *Systematisk arbetsmiljöarbete*. <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/systematiskt-arbetsmiljoarbete/> (Hämtad 2022-09-06)

Arbetsmiljöverket. 2020. *Förebygg arbetsrelaterad stress*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/broschyrrer/forebygg-arbetsrelaterad-stress-adi688-broschyr/> (Hämtad 2022-09-05)

Europeiska arbetsmiljöbyrån. 2021. *Psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*. <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-stress> (Hämtad 2022-09-05)

Folkhälsomyndigheten. 2022. *Stress*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/resultat/halsa/stress/> (Hämtad 2022-08-31)

Försäkringskassan. 2017. Korta analyser. *Lång väg tillbaka till arbete vid sjukskrivning*. <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/d57be02c-46dc-4079-b68d-760739441f11/korta-analyser-2017-1.pdf?MOD=AJPERES&CVID> (Hämtad 2022-09-01)

Hjärnfonden. 2017. *Stress och stressrelaterad psykisk ohälsa*. https://www.hjarnfonden.se/wp-content/uploads/2017/12/171214_M_Stress_bakgrundsmaterial.pdf (Hämtad 2022-09-04)

Hjärnfonden. 2017. *Stressrelaterad ohälsa ett växande problem*. <https://www.hjarnfonden.se/2017/12/stressrelaterad-ohalsa-ett-vaxande-problem/> (Hämtad 2022-09-14)

Hjärt och lungfonden. 2018. *Stress. En skrift om stress och hälsa*. https://www.internetmedicin.se/wp-content/uploads/2020/05/Stress_2018_Final.pdf (Hämtad 2022-09-04)

Landsorganisationen i Sverige (LO). 2007. *Vem vinner på en bra arbetsmiljö?* [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_lo_skyddsombudens_arbete_webb_pdf/\\$file/LO_Skyddsombudens_arbete_webb.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_lo_skyddsombudens_arbete_webb_pdf/$file/LO_Skyddsombudens_arbete_webb.pdf) (Hämtad 2022-09-13)

Mind. 2021. *Psykisk hälsa och ohälsa*. [https://mind.se/aktuellt/psykisk-ohalsa-speglar-
ojamlikheten-i-samhallet/](https://mind.se/aktuellt/psykisk-ohalsa-speglar-ojamlikheten-i-samhallet/) (Hämtad 2022-09-13)

Mind.se. 2017. *Stress och återhämtning*. [https://mind.se/fakta/relaterade-tillstand/stress-och-
aterhamtning/](https://mind.se/fakta/relaterade-tillstand/stress-och-aterhamtning/) (Hämtad 2022-08-31)

Motion 2017/18:862. Veronica Lindholm et al. (S) *Nya och bättre sätt att förebygga och behandla psykisk ohälsa*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/nya-och-bättre-sätt-
att-förebygga-och-behandla_H502862](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/nya-och-bättre-sätt-att-förebygga-och-behandla_H502862) (Hämtad 2022-09-13)

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-
forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160) (Hämtad 2022-09-13)

Suntarbetsliv. 2017. *Så visar du vinsterna med bättre arbetsmiljö*. [https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/sa-visar-du-vinsterna-
med-bättre-arbetsmiljo/](https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/sa-visar-du-vinsterna-med-bättre-arbetsmiljo/) (Hämtad 2022-09-14)

1177 vårdguiden. 2018. *Stress*. <https://www.1177.se/liv--halsa/stresshantering-och-somn/stress/>
(Hämtad 2022-09-14)

Bilagor

Mall för riskbedömning

RESULTAT AV RISKBEDÖMNING			HANDLINGSPLAN			
Riskkällor och risker	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kontroll

Datum: Arbetsplats: Ansvarig chef:
..... Skyddsombud: