



SAMSPELET

Tema: Stress och stresshantering

Arbetslivspsykologen Lena Hammarbäck
Vindrosen Konsult AB

Stress

Årgång 1, utgåva 4

December 2009

I det här numret

Inledning, stresskunskap, lästips	1
Stresskunskap forts	2
Stress och ledarskap	3
Skyddsombudet	3
Medarbetaren	3
Vad ska du titta efter	4
Stressbuffert	5

Lästips:

Bosse Angelöw

Se möjligheterna

Bliv en framgångsletare

Anna Kåver

Himmel, helvete och allt däremellan

Läser just nu:

Lintner/Asklöf

Thaland mer än sol och stränder

Välkommen till nr 4 av Samspelet. E-mailbrevet som tar upp olika sidor av livet på jobbet.

Detta nummer av Samspelet tar upp ämnet stress och stresshantering. Ett ämne, ständigt aktuellt i tider av genomgripande förändringar.

Vad gäller den stress som hänger ihop med arbetssituationen så vet vi idag att det inte i sig är farligt att arbeta hårt och intensivt. Hälsovadligt blir det först när man slutar att ta pauser för återhämtning.

Det gäller att hitta sin arbetsrytm. Att hitta en bra balans mellan arbete och återhämtning. En balans som kan vara mycket individuell och som lätt kan tappas bort när vi går upp för mycket i varv. En del tror att vi hinner med mer och blir effektivare om vi hop-

par över raster, luncher och jobbar mycket över. Men ofta är det precis tvärtom. Återhämtningspausen gör att vi får ny energi, hjärnan blir vederkvickt och vi presterar bättre efteråt.

Så här i årets sista skälvande minuter kanske man kan byta ut nyårslöftena mot en planering för hur återhämtningen ska ske under kommande år. Alltifrån pauserna under arbetsdagen, nattvilan, återhämtningen under helgen till semestern.

Vilken är den bästa vilan för dig?

Lite stresskunskap

När vi upplever att vi känner oss pressade och vantrivas på arbetet reagerar vi med symtom på stress. Det beror på hela livssituationen, på vår stresstålighet, på vår allmänkondition hur mycket press och frustration vi tål utan att bli sjuka. Vi klarar faktiskt en hel del i den vägen, men det kan vara svårt att veta var den egna gränsen går. Många av dem som »gått i väggen« har både av sig själva och av omvärlden ansetts som människor

som klarar det mesta.

Här presenteras några stressmodeller som försöker förklara samspelet mellan människan och arbetet.

1. Obalans mellan yttre krav och egna resurser (Frankenhauser et al)

De krav som vi ställs inför måste stämma med våra egna resurser. Både för mycket krav och för lite är belastande. Den som är arbetslös och inte får använda sig av sin



Arbetet ska passa individen
som skon passar foten

kompetens blir ytterst frustrerad. Den som är överbelastad med arbete och för höga krav på resultat blir också stressad. Lennart Levi, en av våra mest framstående stressforskare brukar säga att arbetet ska passa individen som skon passar foten. Skon får varken vara för liten eller för stor.

2. Krav och kontrollmodellen

Krav och Kontroll-modellen som lanserades av Teorell/Karasek är en välkänd stressmodell som är mycket använd inom modern stress-forskning. Den innebär att ju mer kontroll och delaktighet man har i sitt arbete desto mer arbetsbelastning klarar man av. Ju mindre inflytande man har och ju högre kraven är desto mer utsätts man för hälsorisker. Senare har ytterligare en faktor lagts till, nämligen socialt stöd. Ju mer socialt stöd, ju högre kontroll, desto mer arbetsbelastning klarar en människa.

Vad som saknas i modellen är frågan om det inte finns en gräns för när delaktighet och hög arbetsbelastning kan bli en hälsovadlig kombination trots det sociala stödet. En högst aktuell fråga i dagens flexibla arbetsliv där mycket ansvar delegeras ut i linjen.

3. Ansträngning/belöningsmodellen (Siegrist)

Enligt denna teori behöver det finnas en balans mellan den upplevda ansträngningen och den belöning som man får efter välförrättat värv. Belöningen kan både handla om pengar och uppskattning av det man gjort. Får vi ingen belöning när vi tycker att vi förtjänat det reagerar vi med frustration och stress.

4. Utbrändhetsprocessen (Christina Maslach)

Christina Maslach är den socialpsykolog som myntade ordet utbrändhet dvs. burn out. När hon i sin stressforskning mötte sjukvårdspersonal hörde hon hur de sa till varandra. »Jag känner mig lite utbränd idag.« I Sverige är begreppet omtvistat bland forskare, men används allmänt i folk-mun.

Maslach menar att man fokuserar alldeles för mycket på individen när man talar om utbrändhet, när man i stället borde se på vad det är i organisationen som skapar ut-

mattning, cynism och otillräcklighetskänslor. Det hon speciellt lyfter fram som risker är:

För hög arbetsbelastning

Arbetsplatsen har kanske gjort nedskärningar på personal. Färre personer ska göra samma arbete som förut.

Vi saknar kontroll över det vi gör

För att hinna med arbetsuppgifterna kan vi inte hålla samma kvalitet som tidigare. Vi kan inte utföra arbetet på det sätt vi egentligen tycker är bäst.

Vårt arbete uppskattas inte

Trots att vi arbetar mer än tidigare får vi inte mer uppskattning. Kanske till och med mindre.

Vi upplever mindre gemenskap

Vi har fler men ytligare kontakter. Vi träffar inte våra närmaste arbetskamrater särskilt ofta eller hinner inte koppla av en stund med dem.

Otillräcklig ersättning

Vi arbetar mer och hårdare men får trots det inte mer i lönekuvertet.

Vi upplever motstridiga värderingar

Våra innersta värderingar kanske inte stämmer med de företaget visar i sin personalpolitik. Vi kan ha andra värderingar vad gäller kvalitetsfrågor och vad som är ett bra arbete.

Ledarskap och stress

Varje chef och arbetsledare behöver lära sig att känna igen och bli uppmärksam på varningssignaler och stressymtom i arbetsgruppen och organisationen. Det är en given fråga att ta upp på arbetsplatsmöten och utvecklingssamtal.

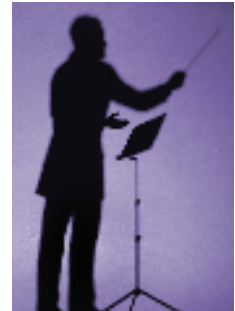
Ledarskapet är en nyckelfråga när det gäller att hantera stress i organisationen. Bra ledarskap ger arbetsglädje. Arbetsglädje ger kreativitet och effektivitet och motverkar negativ stress.

Chefer behöver veta vad stress är, hur man

känner igen symtom och vad som är en god och produktiv arbetsmiljö. Bristande ledarskap skapar mycket negativ stress för medarbetarna.

Ledaren fungerar även som modell för de anställda. Om chefen tex. arbetar mycket övertid och hoppar över lunchen så smittar det av sig på medarbetarna.

En rolig och nyttig övning som man kan göra i en arbetsgrupp är att låta alla berätta vad som stressar dem på jobbet, hur de blir då samt om de vill att arbetskamraterna ska göra något vid dessa tillfällen.



Ledarskapet är en nyckelfråga

Skyddsombudsrollen

Precis som chefen behöver skyddsombudet vara uppmärksam på olika sorters stressignaler. Ofta vill inte medarbetare ta upp stressfrågor med chefen utan anförtror sig åt skyddsombudet istället. Då är det viktigt att i första hand stötta arbetskamrater så att de vågar ta upp frågan med ledningen.

Som skyddsombud är det viktigt att inte bara uppmärksamma individen utan även faktorer i organisationen som kan skapa stress. Om någon har blivit sjukskriven pga. stress så måste frågor ställas som : är det något i vårt sätt att organisera arbetet som

skapar stress? Finns det fler medarbetare som är i riskzonen? Har man inte gjort någon kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på länge är det hög tid att begära det av arbetsgivaren.

Är det något i vårt sätt att organisera arbetet som skapar stress?

Medarbetaren

Som medarbetare är det viktigt att våga prata med chefen och med arbetskamraterna om det som stressar dig på jobbet. Det kan tex. vara för hög arbetsbelastning, att utföra arbetsuppgifter du inte fått tillräcklig utbildning för, samarbete som inte fungerar eller bristande rutiner.

Du behöver också bli medveten om vad som stressar dig, vilka dina tidiga signaler är och

några olika sätt att hantera stress.

Det kan både handla om att ta kommandot över dina känslor och att handla på ett mer effektivt sätt. Fråga gärna andra till råds. Utbyt era bästa stresshanteringstips. Kom ihåg, du är säkerligen inte ensam om att känna dig stressad.



Du är inte ensam om att känna stress

Vad ska du titta efter?



Titta efter risksignaler.

STOPP!

Gå inte in i väggen!

Många frågar efter vilka signaler i den psykosociala arbetsmiljön som man ska reagera på. Här är några exempel på individ, grupp och organisationsnivå:

Risksignaler hos individen

Riskbeteenden hos individer som du som kan hålla utkik efter är:

Hönsen: Medarbetare som har svårt att koncentrera sig på sin arbetsuppgift, som verkar vim-siga och som tappat förmågan att se vad som är viktigt.

Brandmännen: Medarbetare som ständigt ägnar sig åt akuttryckningar.

Vildsvinen: Medarbetare som är lättirriterade och aggressiva i tid och otid.

Zombies: Medarbetare som verkar trötta och likgiltiga. Underpresterar och verkar inte särskilt engagerade i arbetet.

Gnällspikarna: De som gnäller och klagar och har svårt att se saker positivt

Jonglörer: Har väldigt många bollar i luften. Försöker balansera krav från arbetet, familj, gamla föräldrar, föreningsliv m m.

Arbetsnarkomanerna: Kommer först och går sist från arbetet. Hoppar över pauser och luncher och sätter normala hälsoregler ur spel.

De sjuknärvarande: Stress gör oss spända och många får ont i axlar, rygg och nacke. Typiskt för stress är att det onda flyttar runt i kroppen. Ta dem på allvar som klagar över att de har ont. Människor som ofta har virusinfektioner och som blir sjuka på fredagar och första veckan på semestern är ofta i riskzonen för att »gå i väg-gen«.

De sjukfrånvarande: Många långtidssjukskrivna på en arbetsplats är ett säkert tecken på att det finns risker i den psykosociala arbetsmiljön.

Risksignaler i arbetsgruppen

Risksignalerna märks inte bara hos enskilda personer, de märks i arbetsgrupper och på en mindre väl fungerande organisation.

Risksymtom i arbetsgrupper:

- * Stängda dörrar
- * Konflikter
- * Syndabocktänkande
- * Klickbildningar
- * Mobbning
- * Inga gemensamma pauser
- * Mycket rykten
- * Olycksfall
- * Irriterad stämning
- * Allmänt missnöje



Ta hjälp i tid

- * Ilska
- * Sorg
- * Bristande engagemang

Risksignaler i organisationen

- * Underbemanning
- * Oklara mål
- * Kortsiktighet
- * Enbart ekonomiska mål
- * Ryckiga beslut
- * Obefintligt lärande
- * Felaktiga beslut
- * Toppstyre
- * Ständiga akututryckningar

Att bygga en stressbuffert för organisationen, arbetsgruppen och individen

Det är varken möjligt eller önskvärt att förebygga all press i en organisation. Det man kan göra är att se över sin organisation och skapa system, strukturer och rutiner, som motverkar och skyddar mot onödig negativ stress.

En skyddande stressbuffert för individen kan vara att man är i hygglig fysisk och psykisk kondition så att man tål lite påfrestningar. Att ha goda och närande relationer med andra är också ett skydd mot stress. Att ha en tydlig roll på arbetet. Att man vårdar sig om sin personliga och yrkesmässiga kompetens samt att man sätter några egna mål för arbetet.

Några exempel som kan fungera som en stressbuffert för arbetsgruppen är:

- Närvarande ledning
- Arbetsinnehåll/belastning
- Kompetensutveckling
- Goda relationer
- Utvecklingssamtal
- Möten
- Information
- Tydliga mål
- Resurser

På organisationsnivå behövs en lättbegriplig organisation, att man har genomarbetade och förankrade policys samt förstås att man sköter det systematiska arbetsmiljöarbetet.



*Hur kan du bygga upp
en stressbuffert för dig
själv?*

Ansvarig utgivare:
Lena Hammarbäck
Leg psykolog/organisationskonsult



Arbetslivspsykologen
Vindrosen Konsult AB
Murkelv 164
18434 Åkersberga

Tlf.08-54068386
Mobil 0704971907
E-mall
info@vindrosen.se
www.arbetslivspsykologen.com

Arbetslivspsykologen erbjuder tjänster inom följande områden:

- Psykosocial arbetsmiljö
- Kris och problemhantering
- Stresshantering och Mindfulness
- Coaching/handledning av ledare och arbetsgrupper
- Organisations och verksamhetsutveckling
- Utbildningar-seminarier och work-shops

För mer info se hemsidan www.arbetslivspsykologen.com

Nästa nummer kommer ut i Mars 2010.

Har du önskemål på teman som du tycker att Samspelet ska ta upp eller andra synpunkter så skicka gärna ett mail till redaktionen info@vindrosen.se

Ett stort tack för i år och ett riktigt gott nytt år önskar vi våra läsare!

Till sist:

- Minska din stress genom att hoppa över nyårslöftena. Forskning visar enligt DN att bara 12 % som lovar något håller det i slutändan.
- Gör en PMI på året som har varit. Plus, vad har varit det mest positiva? Vad finns på Minussidan? Till sist vad har varit mest Intressant, vad har du lärt dig under det gångna året?
- Hitta på något roligt sätt att starta året på.

