

Mer om Arbetsmiljö – psykosocial arbetsmiljö

Vad händer i kroppen när du stressar?

Man ökar sin produktion av stresshormoner vilket märks av att man andas snabbare, hjärtat slår fortare, man får förhöjt blodtryck, svettas och det bildas saltsyra i magsäcken

Långvarigt stresstillstånd

Långvarigt stresstillstånd är negativt och man bör vara uppmärksam på utveckling av fysiska symptom som huvudvärk, magont, yrsel eller tryck över bröstet. Men även psykiska symptom som att man känner oro eller ångest, har svårt att sova, känner aggression eller depression bör uppmärksammas.

Stressrelaterade kroppsliga sjukdomar ökar och kvinnor är överrepresenterade. Exempel på dessa stressrelaterade sjukdomar är hjärt- och kärlsjukdomar, förhöjt blodtryck, magkatarr samt försämrat immunförsvar.

Åtgärder

Känner man ovanstående symptom är det självklart att man låter läkarundersöka sig men det finns åtgärder som kan prövas i syfte att minska stressen på arbetsplatsen.

- Angrip de faktorer som orsakar stressen
- Undersök möjligheterna till arbetsrotation – enformigt arbete kan orsaka stress
- Om möjligt – sänk arbetstakten
- Om möjligt – utöka handlingsutrymmet
- Träna kroppslig och mental avspänning
- Motionera – stresshormonet förbrukas vid motion

Psykisk utmattning

Psykisk utmattning kallas ibland även utbrändhet eller överansträngning. Det forskas mycket kring detta och mycket talar för att människor som har ett starkt engagemang och en självkänsla som främst är kopplad till goda arbetsprestationer finns i riskzonen och kan drabbas.

De riskfaktorer som kan utlösa psykisk utmattning kännetecknas av:

- Dålig kontroll över arbetssituationen
- Hög arbetstakt
- Dåligt stöd på arbetsplatsen
- Nedskärningar
- Bristande resurser

- Rationaliseringar eller andra större förändringar

Det är inte ovanligt att dessa faktorer är kombinerade med problem utanför arbetslivet. I vårt moderna samhälle har kvinnans roll förändrats. De flesta kvinnor förvärvsarbetar idag hel- eller deltid men har ändå ofta huvudansvaret för familjen och alla dess ökande krav. När arbetet är slut för dagen och det är dags att gå hem så sjunker männens stressnivå medan kvinnans ökar i de familjer där det finns barn.

Riskfaktorer på arbetsplatsen

Det är inte säkert att arbetsgivaren uppmärksammar att en anställd har problem eller inte mår bra förrän det är för sent. Dock finns vissa faktorer som arbetsgivaren bör vara uppmärksam på och undersöka orsakerna till:

- Hög korttidsfrånvaro
- Långtidssjukdom p.g.a. magsår eller hjärtsjukdomar
- Alkoholism eller annat drogberoende
- Vanvård av utrustning
- Slarv
- Produktion eller effektivitet minskar

Konflikt

Ibland händer det att man har en annan åsikt än sin chef eller sin arbetskamrat eller att man tycker att någon gjort fel och inte vill ”mästra” eller att man känner sig orättvist behandlad. Här finns då risk för att en konflikt skapas. En konflikt är när minst två personer tycker olika – exempelvis om den ena har önskemål som känns för betydelsefulla för att släppas eller att man upplever möjligheterna till sina önskemål blockerade av motparten.

En konflikt i sig är inget problem – att föra fram olika åsikter och diskutera för att arbeta fram en lösning kan ofta berika både företaget och arbetslaget – problemet uppstår först när man inte hanterar konflikten rätt.

Att ”sopa en konflikt under mattan” är ingen bra lösning. Detta skapar ofta missnöje som i sin tur skapar irritation och vantrivsel. Nästa steg kan vara att man skyller på varandra, ”snackar skit” och någon kan känna sig kränkt, mobbad eller särbehandlad. Det säger sig självt att under sådana här förhållanden har man *inte* kul på jobbet och naturligtvis drabbas arbetet – man begår misstag och ger troligtvis gästen sämre service. Det är viktigt att man inte undviker konflikter utan tar tag i mindre problem direkt så att dessa inte växer till svåra och jobbiga ”surdegar”.

Kränkande särbehandling

Arbetsmiljöverket beskriver kränkande särbehandling såhär: ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

I dagligt tal kallar vi det ”vuxenmobbing”

Exempel på kränkande särbehandling:

- Förtal
- Förolämpningar
- Negativt bemötande
- Omotiverat fråntagande av arbetsuppgifter
- Medvetet sabotage av arbetsuppgifter
- Utfrysning
- Trakasserier
- Hot

Det är viktigt att arbetsledningen är tydlig med att man inte accepterar någon kränkande särbehandling inom företaget.

Konsekvenser

Det är självklart att någon som utsätts för kränkande särbehandling reagerar på något sätt. Olika konsekvenser för den enskilde kan vara att man börjar må dåligt fysiskt eller psykiskt, får sämre självkänsla, presterar sämre eller faller in i depression.

En person som mår dåligt sjukskriver sig troligen, vilket naturligtvis drabbar hela arbetsgruppen. Avdelningen får sämre effektivitet, stressen skapar låg toleransnivå och man söker syndabockar för gruppens misstag. I förlängningen skapas vantrivsel och personalen kanske slutar sin anställning vilket bidrar till hög personalomsättning.

Övningsuppgift:

1. Förklara skillnaden mellan diskriminering och mobbing.
2. Vem är ansvarig om mobbing uppstår på arbetsplatsen?
3. Vad tycker du är bästa sättet att lösa en konflikt?
4. Föreslå olika sätt att förebygga konflikter på arbetsplatsen
5. Vilka olika riskfaktorer kan arbetsgivare se som tecken eller signaler på att något är fel, utan att direkta arbetsmiljöproblem är synliga?
6. Ge förslag på hur man kan minska negativ stress på arbetsplatsen?

Inflytande och personlig utveckling

För att man ska kunna utvecklas i sin yrkesroll och personlighet är det viktigt att vissa grundläggande behov tillfredsställs.

- Social kontakt och positiv gemenskap – att man bryr sig om sina arbetskamrater och har trevligt på jobbet
- Trygghet – att man känner sig trygg i sin anställning och inte känner risk för att utsättas för hot eller annat
- Stimulans i arbetet – att planera arbetet så att man tar tillvara olika människors kunskaper och förmågor och ser sina arbetsuppgifter som meningsfulla
- Inflytande över sitt eget arbete – få komma med förslag och till viss del styra över sitt arbete
- Uppmuntran – alla mår bättre av att få beröm när det är befogat. Att få möjlighet att se slutresultatet i arbetsprocessen ger också stimulans och erkännande
- Utveckling – nya arbetsuppgifter, utbildning eller större ansvar medför för de flesta människor såväl yrkesmässig som personlig utveckling

Uppnås dessa behov så skapas arbetsglädje och självförtroende vilket ökar chansen att vi mår bättre både fysiskt och psykiskt. Självklart är vi alla olika individer med olika egenskaper, förutsättningar och erfarenheter vilket i sin tur ger oss olika krav på trygghet, stimulans och utveckling.