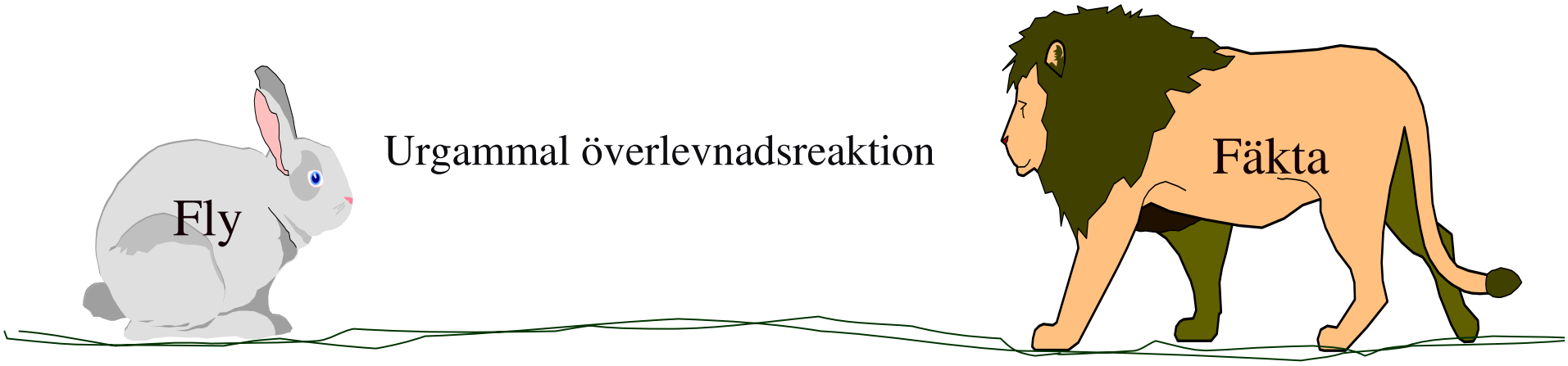
PSYKOSOCIALA RISKFAKTORER I ARBETSLIVET OCH HÄLSA

Roma Runeson, PhD
Leg psykolog/psykoterapeut

Arbets- och miljömedicin, Akademiska sjukhuset, 751 85 Uppsala
Roma.Runeson@medsci.uu.se
www.ammuppsala.se
018- 611 36 43 (telefon)

Självkännedom - det personliga ansvaret

-Kunskap om egna känslor och reaktioner
-Kunskap om källor till stress

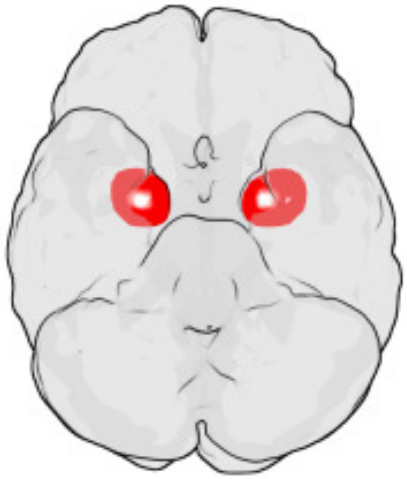


KUNSKAP OM SIG SJÄLV

Vår allra innersta känsla,
”en känsla i maggropen” som säger
”det här känns inte bra”
ger avgörande information om vad vi inte får nonchalera.

Amygdala

Nät av förbindelser - Ingivelsernas källa



From Wikipedia,
the free encyclopedia

PSYKOSOCIALA FAKTORER

DYSFUNKTIONELL ORGANISATION

UTBRÄNDHET

MOBBNING

Varför blir man långtidssjukskriven oavsett diagnos.

HAKuL (Eva Vingård et al).

- Att känna sig utfrusen
- Att de mentala kraven är högre än den egna kapaciteten
- Att de fysiska kraven är högre än den egna kapaciteten
- Ålder > 50år
- Ansträngd ekonomi
- Kraftig övervikt

Psykosociala risker för utveckling av depression

Bullying **OR= 4.8**
Kivimäki et al 2003, Hauge, et al 2010

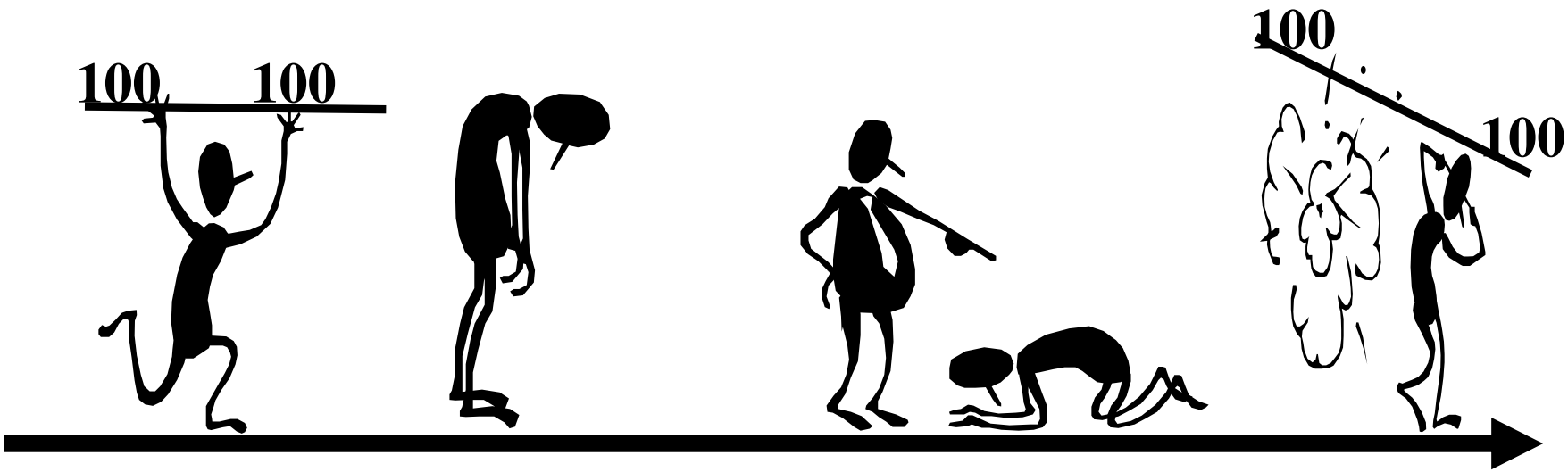
Frånvaro av instrumentellt stöd från kollegor och chefer **OR = 6.4**
*Waldenstrom, et al **2008***

Hinder i arbetsutforande och förminskat arbetsinnehåll **OR= 2.8**
*Waldenstrom, et al **2008***

Lågt stöd på jobbet, **OR = 1.5**
allvarliga konflikter, **OR = 1.6**
att bli exkluderat av chefen, **OR= 1.8**
att bli exkluderat av kollegor **OR = 1.4**
*Stoetzer et al **2010**.*

Ref: **Kivimäki**, et al (2003) Workplace bullying and the risk of cardivascular disease and depression. Occup Environ Med, 60:779-783
Waldenstrom, etal (2008) Externally assessed psychosocial work characteristics and diagnoses of anxiety and Depression. OEM
Stoetzer (2010) Interpersonal relationships at work. Organization, working conditions and health. Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden.
***Hauge**, etal (2010)The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. Scandinavian Journal of Psychology, 2010, 51, 426–433*

Högt stöd → Lågt stöd → Mobbing

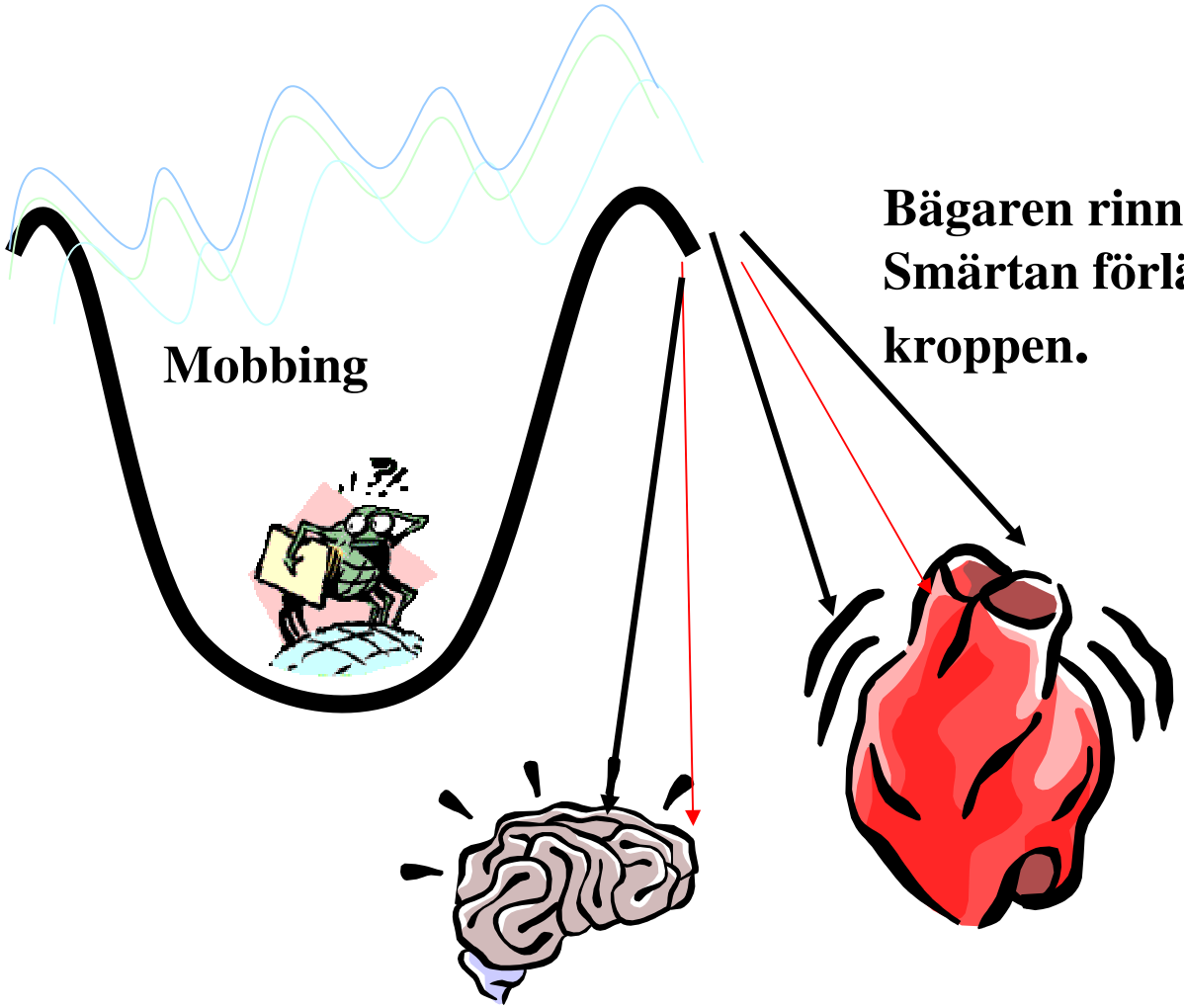


Belöning och bekräftelse
Beröm
Positiv feedback
Leda med respekt
Delaktighet

Kränkande särbehandling

- Förtal eller nedsvärtningar
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information
- Lämnande av felaktig information
- Medvetet saboterande
- Förolämpande utfrysning
- Hot och skapande av rädsla
- Förnedringar t.ex. sexuella trakasserier
- Medvetna förolämpningar (hån, ovänlighet etc.)

PSYKOSOMATIK



ICKE UTRYCKT NEGATIV AFFEKT LIGGER KVAR LÄNGE I KROPPEN

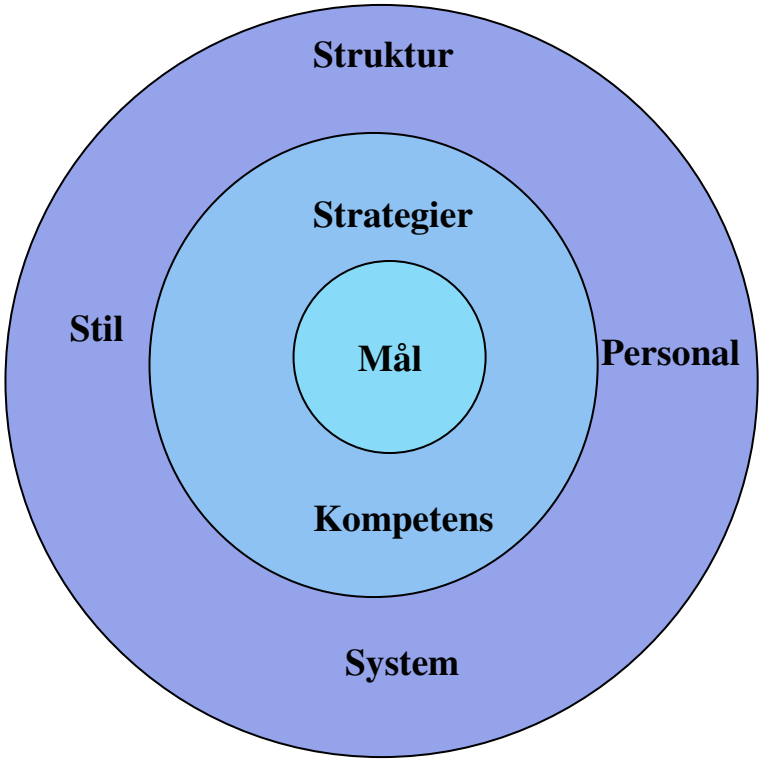
REF: McCullough et al 2003

Signaler och symptom på stress

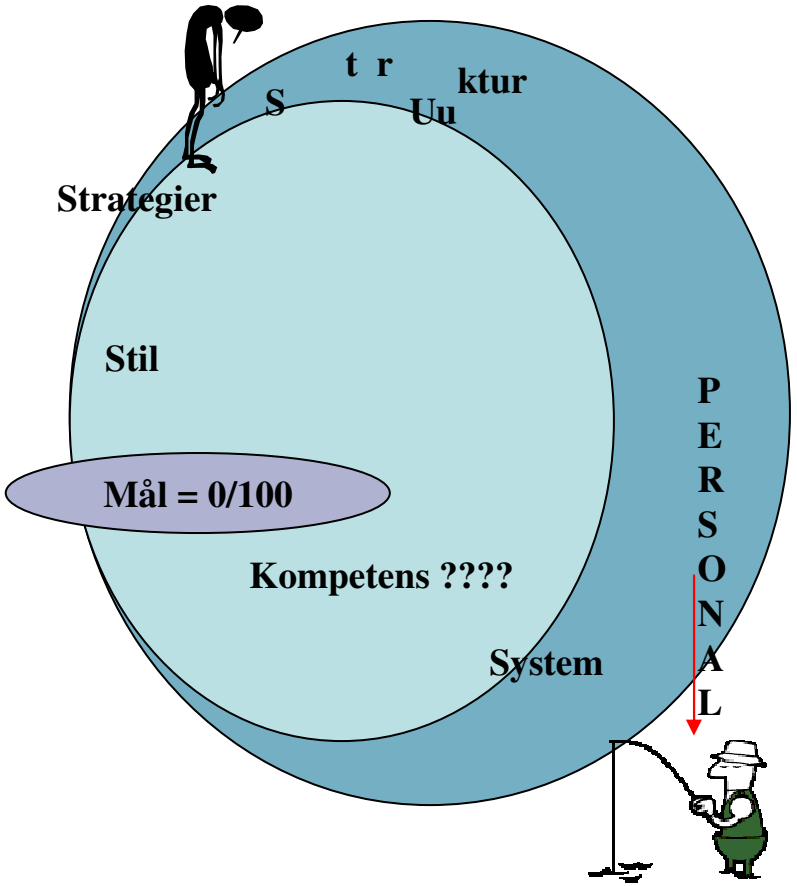
Känslostämning	**ångestfylld, förlorar humör, påträngande tankar, irriterad, dålig koncentration, dåligt beslutsfattande, panikattacker, depression**
Hjärnan	**huvudvärk, migrän, nervösa ticks, stroke**
Saliv	**muntorrhet, klump i halsen**
Muskler	**spänning och smärta**
Hjärta	**högt blodtryck, ont i bröstkorgen, hjärtinfarkt**
Lungor	**hyperventilering, hosta, astma**
Immunsystem	**mottaglighet för infektioner, sjukdomar pga nedsatt immunsystem**
Mage	**halsbränna, dålig matsmältning, magsår, ätstörningar**
Tarmar	**magont, diarré, ”irritable bowel syndrome”**
Urinblåsa	**frekventa symptom, symptom från prostata**
Könsorgan	**impotens, frigiditet, menstruationsproblem**
Hud	**torrhet, utslag, svullnad**
Biokemi	**snabbt trött, störd sömn, trötthet**
Psykosocialt	**relationsproblem och missbruk**

Från frisk till sjuk arbetsorganisation

1. Frisk organisation



2. Sjuk organisation



Risksituationer

Ledarskap, Utbrändhet, Mobbning

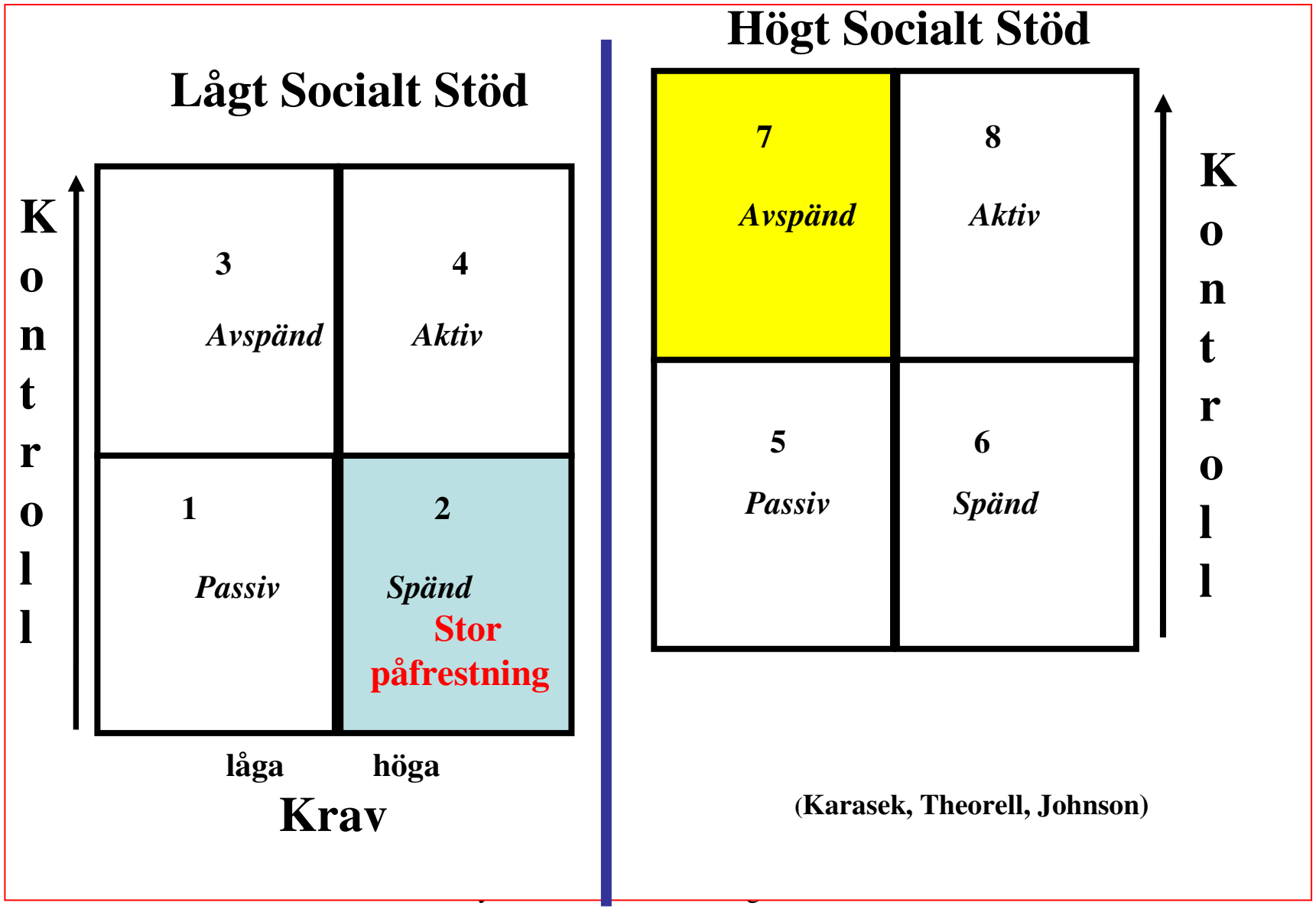
1.	**Höga krav**, bristande befogenheter och **dåligt stöd**.	U
2.	**För låga krav**.	U
3.	**Otydliga mål** och otydlig ledning.	L
4.	**Oklara roller** och arbetsinstruktioner.	L
5.	**För mycket** eller för lite att göra.	L
6.	**Tidsbrist**	U
7.	**Brist på återkoppling** och erkännande.	L
8.	**Osäker arbetssituation**, hot om omorganisation eller nedskärningar.	L
9.	**Fysiska brister** i arbetsmiljön, buller eller utrustning som inte fungerar.	L
10.	**Brist på inflytande**.	L
11.	Dålig eller **ingen kontroll över den egna arbetssituationen**.	L
12.	**Oregelbundna tider** eller "osociala" arbetstider.	L
13.	**Dubbelarbete**.	U
14.	Brist på **socialt stöd**.	L
15.	**Ensamarbete**.	L
16.	**Mobbning,** diskriminering och trakasserier.	M

(”Den lönsamma balansen” av Kindenberg och Wallin, Arbetslivsinstitutet)

Ledarskap bör stå för balans.

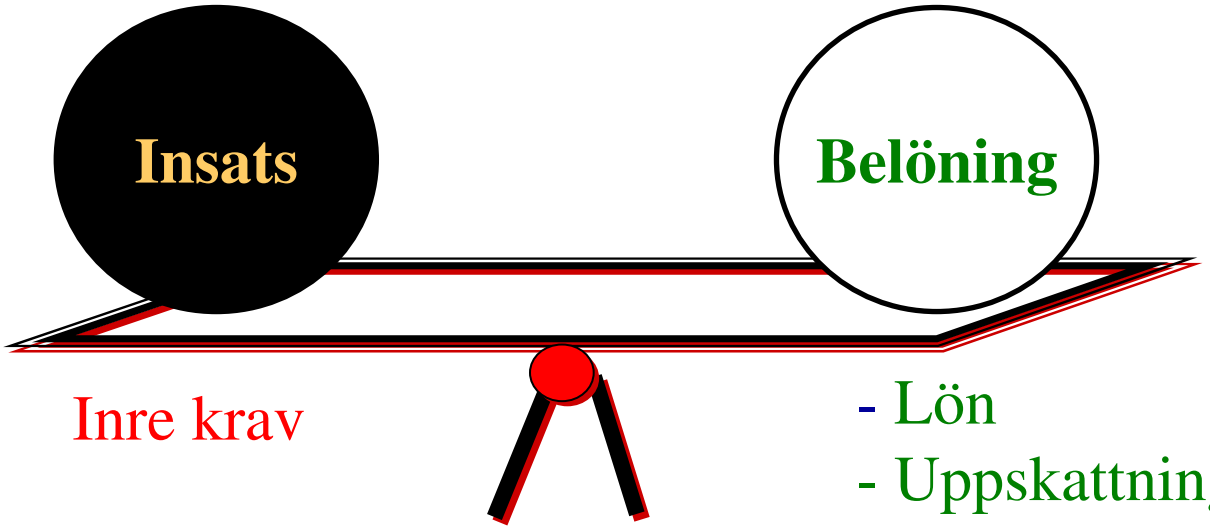
Framgångsrik chef	Misslyckad chef
Självkontroll	
□ Samlad	□ Sparar ur
□ Lugn	□ Blir lynnig
□ Pålitlig	□ Får vredesutbrott
Noggrannhet	
□ Erkänner sina fel	□ Reagerar defensivt på kritik
□ Åtgärdar problem och går vidare	□ Bortförklarar, skyller ifrån sig
Pålitlighet	
□ Har stor integritet.	□ Överambitiös
□ Månar om personalens behov	□ Tar sig fram på andras bekostnad
Social förmåga	
□ Empatisk och känslig	□ Saknar empati, är påstridig
□ Visar takt och omtanke	□ Arrogant, skrämmer, charmar men det är endast spel
Uppbyggnad av gemenskap och hantering av olikheter	
□ Positiv till mångfalden kommer bra överens med människor av alla slag	□ Okänslig och falsk samarbetar inte ömsesidigt

KRAV-KONTROL-STÖD



Effort-Reward

Siegrist, 1996



Inre krav

Yttre krav

- Lön
- Uppskattning
- Status

UTBRÄNDHET

Förhållanden på arbetsplatsen som kan leda till att människor blir utbrända (Maslach,2000)

Överbelastning

Kontroll

Belöning

Bristande stöd

Höga orealistiska rollförväntningar

Konfliktlösning

Rättvisa

Värderingar

03/2002

RAPPORT
från Arbets- och miljömedicin

Arbetsplatsens Psykosociala Puls (APP)

En checklista för att identifiera risker och brister i den psykosociala arbetsmiljön

Roma Runeson
Britt Marie Kjölsrud

Runeson & Kjölsrud (2002) www.ammuppsla.se

Arbetsmiljöfaktorer

ORGANISATION
B*emanningen* tillräcklig
An*tal* ***chefer***
U*ppgiftsfördelning och ledning*
B*efogenheter och resurser*
Verksamheten **m*ålsättningar***
F*orum för information* och kommunikation
Systematiskt arbetsmiljöarbete

ARBETSMILJÖARBETE
Mål
Rutiner
Arbetsmiljöuppgifter
*Kartläggning av ris*ker
Utredning av *skador*
Första hjälpen, *krisstöd*
Handlingsplaner
Årliga

PERSONALPOLICY
S*jukfrånvaron*
P*ersonalomsättningen*
Hanteras ***ohälsa/stressreaktioner***
C*heferna*- hanterar problem
Bemöts ***kvinnor och män lika***
Re*habilitering* *av sjukskrivna*
uppföljningar

RISK	MOTVERKAR STRESS
•Hög ***arbetsbelastning*** •***Arbetsmängden*** ökat pga andras sjukfrånvaro eller hög personalomsättning •Tvungen att arbeta ***övertid*** •Fysiskt/psykiskt ***påfrestande*** arbetet •***Ensidigt*** upprepat arbete •***Betungande*** skiftarbete? •***Hot och våldsrisker*** •Arbetsplatsen i farozonen för ***nedläggning*** •***Bråk och konflikter*** i arbetsgruppen •***Konflikter med överordnade*** •***Nedlåtande behandling från arbetsledare*** •***Oro*** för negativ förändring i arbetet •Någon som är ***isolerad*** •Risk i samband med ***ensamarbete***	•**Påverkansmöjligheter** •**Stöd** eller handledning från chefen •***Utvecklings- och fortbildningsmöjligheter*** •***Rättvisa belöningssystem* för goda prestationer** •***Hjälp av arbetskamrater*** vid problem i arbetet •***Fungerande samarbetsformer*** i arbetsgruppen •Ledning och personal har ***gemensamma värderingar***

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE AFS 2001:1

1. Föreskriften gäller för *alla arbetsgivare*, även de som hyr in arbetskraft.

2. Arbetsgivaren skall undersöka, genomföra och följa upp verksamhetens arbetsmiljöarbete.

3. Arbetsmiljöarbetet skall vara en naturlig del i verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som är av betydelse för verksamheten.

4. Arbetsgivaren skall ge arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka.

5. Det skall finnas en skriftlig arbetsmiljöpolicy vid fler än 10 anställda.

6. Uppgifter ska fördelas så att chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare, får tillräckliga befogenheter och resurser.

7. Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarna har tilläckliga kunskaper om arbetet och riskerna för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas.

8. Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för olycksfall eller ohälsa samt göra konsekvensanalyser inför förändringar i arbetet .

9. Om någon råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet skall arbetsgivaren utreda orsakerna så att riskerna kan förebyggas i fortsättningen.

10. Nödvändiga åtgärder skall genomföras omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt.

11. Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och undersöka om det kan förbättras.

12. När den egna kompetensen inte är tillräcklig bör företagshälsovård eller annan hjälp utifrån anlitas.

HÄLSA

LOVE WELL

WORK WELL

PLAY WELL

ACCEPT WELL

Tomkins affektteori från 1962

Eget/andras känsloläge

Positiva affekter

Intresse- upphetsning

Välbehag-glädje

Neutral affekt

Förvåning-överrumpling

Negativa affekter

Rädsla-skräck

Oro-förtvivlan

Ilska- raseri

Skam-förödmjukelse

Avsmak

Avsky ”förakt”

4

ANDRA

Andra projekt

3

Arbetsprojektet

Arbetsuppgifter,
arbetsrelationer,
arbetskamrater

2

JAG & DU

Relationsprojektet

Ömsesidighet, prioritering, närhet

1

JAG

Jag projektet

Utseendet, intressen, fritid, vänner

Avslutande råd:

1. Sätt upp **realistiska mål för umgänget**.
2. **Ha ömsesidiga och ärliga** kommunikationer.
3. **Ta det inte så personligt.**
4. **Tro på dig själv**.
5. **Lägg vikt vid det positiva**.
6. Man ska **inte vara rädd för att byta miljö**.

Återhämtning

Känner du dig utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter ett par dagars ledighet?

“Världen kan besegras genom bilder och föreställningar”

Napoleon Bonaparte

Ta några dagar semester och slappna av.