



# Tjörns kommuns författningssamling

Verksamhetsområde: **Personal**  
Författning: Stresshantering – Handlingsplan för Tjörns kommun

Beslut: **KF § 139/021118** **Dnr. 02.054-026**

---

## **STRESSHANTERING** **Handlingsplan för Tjörns kommun**

### **Vad säger lagen?**

Arbetsmiljölagens syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

”Arbetsmiljön skall vara tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende”.

”Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall” (AML 2 kap 1 §).

### **Målsättning**

- \* Verka för att arbetsplatser inom Tjörns kommun har ett arbetsklimat och en stressnivå som är stimulerande och ej tärande på personalen.
- \* Sträva mot en arbetsorganisation som minimerar riskerna för negativ stress.
- \* Genom förebyggande insatser förhindra ohälsa och överbelastning.

### **Stress en definition**

Stress är när man utsätts för fysiska, psykiska och/eller sociala påfrestningar. Det är inte bara **riskfaktorer** som ger stressreaktion. Stress är en naturlig reaktion som under rätt betingelser höjer prestationsförmågan och ger välbefinnande. Sådan påverkan kännetecknar *positiv* stress.

*Negativ* stress definieras som den fysiologiska påfrestning som individen utsätts för när krav och förväntningar inte stämmer överens med vad hon förmår och kan och där påfrestningarna blir långvariga med små möjligheter till återhämtning. Negativ stress kan ge konsekvenser för individen såväl vad avser fysiska, psykiska som beteendemässiga reaktioner och bidra till ohälsa.

### **Symptom på stress**

#### Fysiska

- \* Hjärtklappning
- \* Tryck över bröstet
- \* Stickningar och värk i hjärttrakten
- \* Huvudvärk
- \* Andningssvårigheter och yrsel
- \* Muskelspänningar i nacke, axlar, käke
- \* Mag- och matsmältningsbesvär

#### Psykiska

- \* Irritation, aggressivitet
  - \* Oro, rastlöshet
  - \* Koncentrationssvårigheter
  - \* Trötthet, apati
  - \* Nedstämdhet, ångest
  - \* Minnesbrister
  - \* Sömnsvårigheter
-

- \* Torr i munnen
- \*

- \* Känslan av otillräcklighet
- \* Ökad konfliktbenägenhet

### **Beteendemässiga tecken**

- \* Överdriven självkontroll
- \* Använder mera alkohol, mediciner
- \* Förändrade kostvanor i negativ riktning
- \* Drar sig undan

### **Konsekvenser av långvarig stress – överbelastning**

Långvarig stress och överbelastning kan leda till utbrändhet och/eller kroppssjukdom. Produktiva och engagerade människor som inte får tillräckliga och återkommande återhämtningsperioder blir emotionellt och fysiskt slutkörda. Tillståndet leder oftast till en längre tids sjukskrivning och risk finns att individen inte klarar att återgå i arbete.

#### **Fysiska konsekvenser på sikt**

- \* Hjärtinfarkt
- \* Högt blodtryck
- \* Kroniska muskel- och ledsmärtor
- \* Kroniska mag-tarm sjukdomar
- \* Kronisk trötthet
- \* Hudbesvär

#### **Psykiska konsekvenser på sikt**

- \* Likgiltighet – okänslighet
- \* Isolering
- \* Frustration – cynism
- \* Trötthet – pessimism
- \* Depression
- \* Koncentrationssvårigheter

#### **Sociala konsekvenser på sikt**

- \* Relationsproblem på arbetet
- \* Högt frånvaro
- \* Familjeproblem
- \* Isolering
- \* Fobier

### **Risikfaktorer i arbetsmiljön**

**Otydligheter i organisationen** är en vanlig orsak till stress och irritation. Tydliga mål, en bra arbetsorganisation, fungerande rutiner och metoder, tydlig roll och ansvarsfördelning är viktiga faktorer som påverkar effektivitet, relationer och arbetsklimatet och därmed stresstoleransen bland de anställda.

**Arbetsmängden.** Att ha alltför mycket att göra med många och allt för korta ”deadlines”, övertidsarbete och små möjligheter till återhämtning är en påfrestning. Om arbetet dessutom ger små eller inga möjligheter att påverka den egna arbetsituationen kan detta ge stressreaktioner och ohälsa.

Att ha **arbetsuppgifter** med höga krav upplevs ofta som stimulerande och utmanande, om kunskaper finns och stöd ges i motsvarande utsträckning samt eget handlingsutrymme finns. Dock kan påfrestningen bli alltför stor om kraven är otydliga och det inte finns perioder av återhämtning (hjärnvila) i arbetet. Saknas stöd och handlingsutrymme ökar risken för negativ stress påtagligt.

Allt för mycket **övertid** och **ojämn arbetsbelastning** under långa perioder är också förhållanden som kan bidra till ohälsa.

**Oförenliga krav och förväntningar** samt **otydlighet i arbetsrollen** ger ofta stressreaktioner. En utsatt grupp synes ”första linjens chefer” vara med krav och förväntningar som kan vara olika från överordnande och underordnande.

**Osäkerhet i anställningen** innebär nästan alltid en påfrestning. Orsakerna kan ha sin grund i att organisationer görs alltmer ”slimmade” och nedskärningar hotar. Uppsägningar är påfrestande inte bara för de som får sluta sin anställning utan – vilket ofta glöms bort – även för de som är kvar. Osäkerheten i anställningen kan även komma av att anställningsförhållandet är projektanställning, tidsbegränsad anställning eller så kallat ”komma vid behov”, ”springvikarier” och andra vikariatsförhållanden.

Osäkerhet i anställning ger inte bara stressreaktioner utan kan även påverka arbetsmiljöförhållandena negativt. Vanligt är dåligt stöd från arbetskamrater och chef, små möjligheter till egen utveckling, rädsla att säga nej till övertid och extraarbete. Sammantaget ger denna situation stor risk för ohälsa.

**Förändringar** kan innebära många möjligheter till utveckling och växande men även innebära en påfrestning. De anställdas delaktighet i förändringarna och en tydlig information om syftet med förändringarna och konsekvenser för de anställda är avgörande. Alltför tätt återkommande förändringar kan trots goda betingelser bli en källa till stress och ohälsa.

**Rutinarbete** är arbeten som inte ställer krav på individens totala förmågor och som ger små möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling. Detta leder till understimulering som ofta orsakar både fysisk och psykisk ohälsa.

Att bli utsatt för fysiskt **våld** och skada mot den egna kroppen innebär alltid en traumatisk upplevelse och kan ge allvarliga psykiska konsekvenser. Lika allvarligt kan psykiskt våld vara, liksom hot och oro för att utsättas för våld.

Faktorer i arbetet som ger konsekvenser i negativ stress kan bidra till att skapa grogrund för dåliga sociala förhållanden och i värsta fall leda till trakasserier, kränkningar och arbetsbetingade konflikter.

Negativ stress kan ge konsekvenser i primitiva beteenden, ryktesspridning och utlöser försvarsmekanismer som kan leda till att ”syndabocker” söks. Negativ stress påverkar också förmågan till empati och inlevelse i medarbetarnas situation.

**Arbete med människor under särskilda förhållanden** dvs arbeten i nära relation till andra människor, t ex lärare – elevrelation där arbetstagaren själv är det viktigaste redskapet.

## **Ansvar**

### **Chefer och arbetsledares ansvar**

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ett arbetsmiljöansvar, vilket bl a innebär att arbetsgivaren är skyldig att snarast undanröja situationer i arbetslivet som riskerar den anställdes hälsa fysiskt, psykiskt och socialt. Förvaltningschefen har det övergripande arbetsmiljöansvaret inom förvaltningen och har i sin tur delegerat detta enligt en särskild delegationsordning.

Förvaltningschefen har ett uppföljningsansvar.

---

Respektive arbetsledare har ansvaret att på sin arbetsplats skapa en miljö/atmosfär som medarbetarna mår fysiskt och psykiskt väl i.

Arbetsledaren har ett ansvar att förebygga, planera för mindre stress och så snart som möjligt sätta in åtgärder så att ingen far illa av stress.

Arbetsledaren bör ge en god introduktion till nyanställda om vad som gäller på arbetsplatsen i arbetsområdet och socialt.

### **Arbetstagarens ansvar**

Varje individ har ett eget ansvar att ta upp en diskussion om den egna situationen om man upplever att stressen tenderar att bli övermäktig.

Var och en har också ett ansvar att signalera/larma när stressen för enskilda arbetskamrater blir för stor.

Arbetsgruppen har ett ansvar att ta upp en diskussion med chef och i arbetsgruppen om den ”allmänna” negativa stressen tenderar att bli övermäktig.

Den enskilde har ett ansvar att hålla sig själv vid god fysisk och psykisk hälsa för att förebygga stress.

Varje individ har ett ansvar för att göra något åt sin situation om man inte mår bra i sig själv och/eller i sina relationer till arbetskamrater.

### **Akut omhändertagande, praktiska åtgärder**

När det inträffar händelser på arbetsplatsen och en eller flera individer uppvisar stresssymptom är det bra att ha rutiner för ”emotionell första hjälp”.

Dessa rutiner kan bestå i att man ger den som behöver hjälp en möjlighet att tala ut och inte lämnas ensam och att övriga på arbetsplatsen snabbt får information. Det är här viktigt att närmaste chef får kännedom om situationen så snart som möjligt och tar den på allvar och agerar.

Redan vid ett första samtal med chefen bör man se över arbetssituationen och försöka förändra för att minska belastningen och inte kräva extraarbete av individen. Eftersom det vanligtvis är flera i arbetsgruppen som är i riskzonen är det viktigt att även se över gruppens arbetssituation i ett tidigt skede.

Det har visat sig att samtal och diskussion med chefen i arbetsgruppen är en stressreducerande faktor.

Om stresssymptomen kvarstår hos individen/arbetsgruppen är det viktigt att tillsammans med chefen komma överens om eventuella förändringar i arbetssituationen, göra en handlingsplan. Vid samtalet bör man planera in ett uppföljningssamtal för fortsatta åtgärder.

Vid kvarstående besvär, som uttalade fysiska och psykiska symptom eller om man känner sig osäker på hur man skall hantera situationen, finns företagshälsovården som stöd, med medicinsk och beteendevetenskaplig kompetens.

---

## **Förebyggande insatser**

Nedan ges exempel på förebyggande insatser som vi bör använda oss av inom Tjörns kommun för att minska de negativa följderna av stress.

### **Chefer och arbetsledares ansvar**

1. Sträva mot en arbetsorganisation som minimerar riskerna för negativ stress.
2. Ha återkommande psykosociala arbetsmiljöronder där ”stress” får en egen punkt, för att tidigt upptäcka stressfaktorer i arbetsmiljön och tidiga tecken på överbelastning/utbrändhet hos medarbetare.
3. Håll diskussionen om arbetssituationen levande på arbetsplatsträffar och ute på arbetsplatsen.
4. Vara medveten om hur olika arbetsvillkor påverkar människor. Chefer behöver också kunskaper i hur man bemöter medarbetare i stress- och krisreaktioner. Dessutom utveckla sina färdigheter i att hantera konflikter.
5. Föra goda samtal (målsamtal) om såväl personliga som organisatoriska mål med insikt om att de inte alltid är överensstämmande. Att måna om personalen ger mycket tillbaka.
6. Ge de anställda chans till egenkontroll och utveckling i arbetet, så långt det är möjligt.
7. Vid förändringar, se till att de inblandade är delaktiga i planering och genomförande
8. Ge introduktion för nyanställda (här har även personalchefen ett ansvar).
9. Ta initiativ till gemensamma friskvårdsaktiviteter.

### **Personalavdelningens ansvar**

1. Initierar och samordnar återkommande utbildningar för chefer och andra nyckelpersoner i stress och stresshantering för att på ett tidigt stadium upptäcka tecken på långvarig stress och kommande utbrändhet.
2. Tillgodose organisationen med lämpligt introduktionsmaterial samt verka för att nyanställd personal få en god introduktion.
3. Vara en stödfunktion för chefer/arbetsledare i det praktiska och förebyggande arbetet med stresshantering.

### **Arbetstagarens ansvar**

1. Skaffa sig kunskaper om stress och stresshantering och hur det påverkar Mig.
2. Se till att man har någon att tala med om de tankar som finns om arbetssituationen – en säkerhetsventil.
3. Måna om sin fysiska hälsa, hålla sig god fysisk form och motionera.
4. Utveckla egna intressen vid sidan av arbetet. Det ger perspektiv på tillvaron.

### **Resurser i övrigt**

#### **Företagshälsovården**

Företagshälsovården är en specialistfunktion när det gäller förebyggande insatser inom arbetsmiljöområdet och yrkesinriktad rehabilitering. Företagshälsovården kan användas för att öka kunskaperna om stress och stresshantering.

---