

Stress i arbetet



Stress som pågår en längre tid utan perioder av återhämtning orsakar både personligt lidande och allvarliga och kostsamma problem för samhället. Stress och psykiska påfrestningar i arbetet har ökat under senare år och är idag en av de största hälsoriskerna i arbetslivet. Det här faktabladet tar upp vad som skapar stress i arbetet och vilka hälsoproblem det kan leda till. Det innehåller också råd om åtgärder som kan förebygga och minska arbetsrelaterad stress.

Ordet stress används på olika sätt i vardags-språket och i vetenskapliga sammanhang. I det här faktabladet syftar vi på samspelet mellan påfrestningar eller krav som ställs på en person och personens upplevelse av sin möjlighet att hantera dessa påfrestningar eller krav. Stress uppstår när påfrestningarna överstiger möjligheten att hantera dessa.

På arbetet har de sociala och organisatoriska villkoren och förutsättningarna stor betydelse för både påfrestningar och möjligheten att hantera dessa.

Vad händer i kroppen?

En stressreaktion är ett tillstånd då kroppen ökar sin fysiologiska och psykologiska beredskap. Vad som sätter igång en stressreaktion kan vara olika för olika personer och vid olika tillfällen, beroende på till exempel sömn, konditionsnivå, kompetens på det aktuella området och förväntningar från omgivningen. Stresssystemet är gjort

för att vara aktivt under en kort stund, högst några timmar. Därefter behöver kroppen vila och återhämta sig för att viktiga kroppsliga funktioner åter ska fungera normalt.

Tillfällig stress

Ett system av olika komponenter samverkar när man upplever en stressreaktion. Kroppen ställer in sig på att kämpa eller fly och mobiliserar energi genom att öka blodsockret och ändra fettförbränningen. Koncentrationsförmågan skärps. Dessutom ökar blodtrycket och hjärt- och andningsfrekvensen. Blodflödet styrs om från de inre organen till skelettmuskulaturen och hjärtat. Funktioner som inte är nödvändiga för kamp eller flykt, till exempel aktiviteten i mag- och tarmsystemet, minskar. När påfrestningen avtar börjar kroppen bromsa in stressreaktionen och de funktioner som har dämpats stimuleras igen. Balansen återställs.

Långvarig stress

När en stark påfrestning pågår under flera dagar eller kanske veckor i sträck och möjlighet till tillräcklig återhämtning saknas uppstår ofta symtom till följd av den långvariga stressreaktionen. Du kan till exempel få huvudvärk, mag- och tarmbesvär, irritabilitet och sömnstörningar. Hälsoproblem efter måttligt långvarig stress kallas i kliniska sammanhang anpassningsstörning eller reaktion på svår stress. När en inte alltför lång period av stress är över och belastningen är rimlig igen minskar symptomen och försvinner till slut helt.

ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ

Med social arbetsmiljö menar vi samspel och samarbete med och stöd från chefer och kollegor.

Den organisatoriska arbetsmiljön omfattar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Ibland använder man termen psykosocial arbetsmiljö när man menar den sociala och organisatoriska arbetsmiljön som helhet, och hur den påverkar den enskilda människan.

Om stressreaktionen blir riktigt långvarig utan möjlighet till återhämtning kan kroppens bromssystem störas så att det till slut inte fungerar som det ska när påfrestningen väl avtar. Bland annat minskar aktiviteten i kroppens återuppbyggande och reparerande funktioner och balansen mellan olika stresshormoner störs. Blodtrycket fortsätter vara förhöjt även när kroppen egentligen ska varva ned. Detta kan i förlängningen leda till en fysisk, känslomässig och mental utmattning, så kallat utmattningssyndrom. I detta tillstånd går det inte att mobilisera energi när det behövs.

Traumatisk stress

Om en person råkar ut för något exceptionellt hotande eller katastrofalt, till exempel ett rån eller överfall, talar man om ett psykiskt trauma. Reaktionen innehåller ofta en känsla av överklighet, nedstämdhet, irritabilitet, sömnstörningar, och påträngande minnen av händelsen. Detta tillstånd benämns akut stressyndrom eller akut stressreaktion. Vanligtvis avtar symtomen efter några dagar eller veckor, men kan i vissa fall kvarstå och kallas då post-traumatiskt stressyndrom.

” OM STRESSREAKTIONEN PÅGÅR LÄNGE UTAN ÅTERHÄMTNING KAN DET STÖRA KROPPENS FÖRMÅGA ATT VARVA NED SÅ ATT DEN INTE FUNGERAR SOM DEN SKA NÄR PÅFRESTNINGEN VÄL MINSKAR.”

TECKEN PÅ ANPASSNINGSTÖRNING/ REAKTION PÅ SVÅR STRESS

- Energi: överaktivitet, rastlöshet.
- Sömn: sömnstörningar, svårt att somna, vaknar ofta.
- Känslor: irritabilitet, ilska, oro, rädsla.
- Hjärnan: uppmärksamhets- och koncentrationssvårigheter.

TECKEN PÅ UTMATTNINGSSYNDROM

- Energi: en påtaglig brist på psykisk energi, övermäktigt trött
- Sömn: sömnstörningar, stort behov av sömn
- Känslor: nedstämdhet, irritabilitet
- Hjärnan: ökad stresskänslighet, minnesproblem, koncentrationssvårigheter
- Kroppen: muskelsvaghet, värk, mag- och tarmbesvär, yrsel, ljudkänslighet

Konsekvenser av stress i arbetet

Produktivitet och säkerhet

Långvarig stress i arbetet innebär inte bara en risk för ohälsa hos den person som utsätts, det påverkar också produktionen. Stressymtom som koncentrationsproblem, irritation eller nedstämdhet kan göra att personen får mycket svårare att prestera på sin normala nivå. Det gäller inte minst i arbeten där sociala relationer är en viktig del, till exempel kontakt med kunder eller klienter eller samarbete med kollegor. Sådana kontakter kräver en flexibilitet och anpassning som blir allt svårare ju starkare symtomen är. Men även vid ensamarbete kan produktionen påverkas negativt av stress. När en person inte har tillgång till sin vanliga koncentration, minne, noggrannhet och flexibilitet ökar också risken för incidenter med produktionsbortfall och i värsta fall personolyckor som följd.

Risk för sjukdom

En kortvarig, stark stressreaktion kan i ovanliga fall öka risken för sjukdom som hjärtinfarkt och stroke. Tillfällig stress är dock normalt inte skadligt för hälsan. Om stressen däremot blir långvarig och kroppen inte får möjlighet att återhämta sig är risken för sjukdom betydligt större. Stress har samband med ett antal olika sjukdomstillstånd.

Utmattningssyndrom

Utmattningssyndrom har funnits som diagnos sedan 2005. Förloppet kan variera mycket för olika personer. Symtomen kommer många gånger smygande. Det är vanligt att kroppsliga symtom och ständig trötthet dominerar i början av förloppet. Efter hand tillkommer ofta kognitiva symtom, som till exempel svårigheter med koncentrationskrävande rutinuppgifter som man annars brukar klara eller att komma ihåg viktiga möten. Dessutom förekommer ibland irritabilitet, som i sin tur kan påverka hela arbetsgruppen.

I Sverige är det fler kvinnor än män som har symtom på utmattningssyndrom. Det antas ibland att det finns könsskillnader i stresstålighet men forskningen visar att skillnaden verkar bero på att kvinnor oftare arbetar i yrken med sämre psykosociala arbetsvillkor. Bland dem som arbetar i dessa yrken är utmattningssyndrom lika vanligt hos båda könen.

FÅNGA UPP I TID

Om symtom som orsakats av långvarig stress fångas upp tidigt behöver de inte utvecklas till utmattningssyndrom.

Depression

Nedstämdhet är vanligt vid utmattningssyndrom, och det kan ibland utvecklas till en depression. Utmattningssyndrom och depression kan ha liknande symtom, som till exempel sömnstörningar, ett sänkt stämningsläge och brist på energi, men det är två olika sjukdomar med olika symtombild, biokemi och behandlingsbehov.

Besvär i rygg, nacke och axlar

En dålig psykosocial arbetsmiljö verkar också kunna bidra till besvär i rygg, nacke och axlar med minskad produktivitet och ökad risk för sjukfrånvaro som följd. Sannolikt bidrar flera faktorer till detta. Stress leder till ökad muskelspänning, även när den fysiska belastningen är liten. Långvarig stress med muskler som hela tiden är spända medför minskad blodgenomströmning och ökar risken för inflammation och smärta i musklerna. Långvarig stress kan också ge en lägre smärttröskel som gör att lindriga besvär upplevs som smärtsammare.

Hjärt-kärlsjukdom, diabetes

Långvarig stress kan medföra ett förhöjt blodtryck under en lång tid, vilket i sin tur kan leda till att blodflödet inte längre kan regleras normalt med permanent högt blodtryck till följd. Konsekvenserna kan i värsta fall bli hjärtinfarkt eller stroke. Långvarig stress utan återhämtning ökar också risken för ateroskleros (åderförkalkning), höga blodfetter, förhöjt blodsocker och diabetes typ 2.

Vad orsakar och vad skyddar mot stress?

Det finns ett antal faktorer som har inverkan på risken för stress i arbetet. Här är några av de viktigaste.

Krav och kontroll

En välkänd teoretisk modell som ökat förståelsen för stress i arbetet handlar om krav och kontroll. Balansen mellan de *krav* som en person upplever i sitt arbete och den *kontroll* hon eller han har i sitt arbete är av stor betydelse för stressen i arbetet. Krav innebär till exempel tidspress, stor arbetsmängd och motstridiga förväntningar. Kontroll betyder här både beslutsutrymme i arbetet och inflytande över sin egen arbetsituation samt stimulans och utveckling, till exempel genom variation i arbetsuppgifter.

Kombinationen höga krav och bristande kontroll ökar risken för långvarig stress. En sådan situation brukar kallas *spänt arbete* eller *högstressarbete*. Om i stället höga krav, inom rimliga gränser, kombineras med *hög* grad av kontroll kan inte bara stressreaktionen motverkas utan det kan också göra att den anställde känner att arbetet är mer stimulerande.

Det gränslösa arbetet

De nya arbetsformerna med möjlighet – och förväntningar på – att arbeta var och när som helst kallas ibland *det gränslösa arbetet*. Forskare börjar misstänka att denna typ av arbete kan medföra en risk för stress, trots vad som synes vara en hög grad av inflytande och beslutsutrymme.

Socialt samspel

Samspelet med andra människor i vardagen på arbetsplatsen har stor betydelse när det gäller såväl uppkomst av som skydd mot stress. Arbetsplatser där medarbetarna kan räkna med gott stöd från chefer och kolleger har goda förutsättningar för att motverka att skadlig stress uppstår. Stöd från chefer och kolleger kan fungera som en buffert vid spänt arbete, men det är viktigt att också åtgärda obalansen mellan krav och kontroll. Bristande stöd från chefer och kolleger kan å andra sidan vara en källa till stress i sig. Stress ökar även risken för våld och hot. I riktigt ogynnsamma fall förekommer konflikter, kränkande behandling och mobbning, vilket kan ha mycket allvarliga konsekvenser för den drabbades hälsa.

STRESSRELATERAD OHÄLSA I KONTAKTYRKEN

Risken för stressrelaterad ohälsa är särskilt stor i så kallade kontaktyrken, det vill säga bland dem som arbetar med andra människor som till exempel lärare, präster, socialarbetare och vård- och omsorgspersonal. Kontaktyrken har ofta både en mycket hög arbetsbelastning och höga känslomässiga krav. Då är stödet från chefer och kolleger extra viktigt för att motverka stress. Samtidigt upplever många personer med kontaktyrken att det är mötet med människor som gör deras arbete meningsfullt och det kan fungera som ett skydd mot negativa konsekvenser av stress.

” UTVECKLINGEN AV UTMATTNINGSSYNDROM HAR OFTA FORMEN AV EN NEGATIV SPIRAL: SYMTOMEN GÖR ATT PRODUKTIVITETEN PÅ ARBETET MINSKAR OCH DÄRFÖR LÄGGS ALLT MER TID PÅ ATT ARBETA. TANKARNA DOMINERAS AV ARBETSRELATERADE FRÅGOR, SAMTIDIGT SOM ALLT MINDRE UTRYMME GES ÅT VÄNNER, FRITIDSINTRESSEN OCH DEN VIKTIGA ÅTERHÄMTNINGEN”.

Belöning och rättvisa

En klassisk modell för att förstå hur stress i arbetet kan uppstå handlar om balansen mellan ansträngning och belöning. Här innebär belöning inte bara lön, utan även erkännande, trygghet i anställningen och stöd i arbetet. Om prestationen på arbetet inte möts av en belöning som upplevs som rimlig kan detta leda till stress.

En annan faktor med betydelse för stress och arbetshälsa är en rättvis miljö på arbetet, det vill säga en rättvis resurstilldelning, att beslutsprocesser kring resurstilldelning är transparenta och rättvisa samt att en grupp eller individ inte favoriseras på bekostnad av andra.

Förväntningar och krav

Stress i arbetet kan också påverkas av balansen mellan en persons förväntningar på arbetet och vad arbetet faktiskt innebär. Om en person har förväntningar som arbetssituationen inte uppfyller eller om arbetet ställer krav som personen inte kan leva upp till kan det leda till stress. En arbetsplats har bra förutsättningar för en god arbetshälsa när medarbetarna har realistiska förväntningar på arbetet, arbetsplatsen och på organisationens mål samtidigt som organisationen ställer realistiska krav på medarbetarna.

Ledarskap

Ledarskapet har stor betydelse för att samarbetet och stödet på arbetsplatsen ska ha förutsättningar att vara konstruktivt och positivt. Chefen är också den som ska se till att målen i medarbetarnas arbete är rimliga och tydliga och att medarbetarna får konstruktiv återkoppling på sina arbetsinsatser. Därför är också chefens egen tillgång till

stöd och andra resurser mycket viktig. Inte bara för hans eller hennes egen hälsa utan för den psykosociala arbetsmiljön på hela arbetsplatsen.

Psykosocialt säkerhetsklimat

Det har betydelse att medarbetarna upplever att ledningen engagerar sig i, prioriterar, kommunicerar och involverar medarbetarna i organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor. Psykosocialt säkerhetsklimat är ett begrepp som handlar om ledningens engagemang och organisationens riktlinjer, praxis och procedurer i frågor som gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Att medarbetarna involveras i det här arbetsmiljöarbetet är särskilt viktigt.

Otrygghet i anställningen

Osäkerhet och otrygghet kan bidra till en ohälsosam arbetsmiljö. Tillfälliga anställningar och osäkra anställningsformer samt organisationsförändringar med osäkra konsekvenser för den enskilda medarbetaren kan öka risken för stress. Att inte ha ett långsiktigt arbetstidsschema kan också upplevas som en påfrestning.

Resurser i arbetet

De resurser som finns för att uppnå mål och hantera krav är av stor betydelse för stressen i arbetet. Exempel på sådana resurser är arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på den utförda arbetsinsatsen, stöd från chefer och kollegor samt möjligheter till återhämtning. En resurs av särskilt stor betydelse är dessutom möjligheten till kontroll i arbetet.

”BALANS MELLAN KRAV OCH RESURSER I ARBETET SKAPAR EN HÄLSOSAM ARBETSMILJÖ DÄR RISKEN FÖR STRESS ÄR MINDRE”.

ARBETET OCH PRIVATLIVET

En människas egen förmåga att hantera en ohälsosam psykosocial arbetsmiljö kan variera i olika situationer och i olika perioder i livet. En medarbetare som vanligtvis kan hantera höga krav och osäkerhet på arbetet kan få en betydligt minskad kapacitet till detta vid till exempel en skilsmässa eller allvarlig sjukdom hos en anhörig. Vilka resurser medarbetarna behöver för att utföra en viss arbetsuppgift varierar därför också. I en god organisatorisk och social arbetsmiljö är det viktigt att varje medarbetare får tillgång till de resurser som just hon eller han behöver.

Balansen mellan krav och stimulans i arbetet och i privatlivet och familjen är viktig för ett hälsosamt arbetsliv. Särskilt för medarbetare med små barn kan obalans mellan arbete och familjeliv leda till stress. Där är det särskilt viktigt med den flexibilitet som arbetsplatsen kan erbjuda och det handlar inte bara om flexibilitet i tid utan även om till exempel attityder till föräldraledighet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress

Att utreda och åtgärda en ohälsosam psykosocial arbetsmiljö är inte bara viktigt för att upprätthålla god produktivitet och arbetshälsa, det är också föreskrivet i lag. Arbetsmiljölagen fastslår framför allt arbetsgivarens skyldighet till ett förebyggande arbete, vilket också är grunden i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). I Arbetsmiljöverkets anvisningar för SAM finns också vägledning när det gäller att fånga upp ohälsa som har hunnit uppstå.

Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordningen och föreskrifterna om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) samt guider, verktyg och annat material hittar du på Arbetsmiljöverkets webbplats: www.av.se. Se även rutan "Arbetsgivarens ansvar" på sidan 10.

Att förebygga ohälsosam stress är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet



RESURSER I ARBETET

- Rimliga och tydliga mål
- Stöd från chefer och kolleger
- Återkoppling på arbetsinsats
- Fungerande arbetsmetoder och arbetsredskap
- Rätt kompetens och bemanning
- Möjligheter till inflytande över det egna arbetet
- Trygghet i anställningen
- Arbetstiden förlagd med hänsyn till behovet av återhämtning

Att hantera stress på arbetsplatsen

Förebygga

Att förebygga stress så att de negativa konsekvenserna aldrig uppstår är det mest fördelaktiga, både för medarbetarna och för organisationen. Kostnader för kvalitetsbrister beror många gånger på brister i arbetsmiljön. Att lägga resurser på förebyggande åtgärder lönar sig alltså – men det är viktigt att åtgärderna är anpassade till den egna organisationen och de behov som finns där samt att de är vetenskapligt grundade. Det är vanligt att satsa på individinsatser som stresshanteringskurser och liknande men det är inte alltid det mest kostnadseffektiva. Ett förebyggande arbete blir inte effektivt om man inte också jobbar med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som en del i den ständigt pågående processen med SAM på en arbetsplats. SAM innebär också att man följer upp åtgärder för att få kunskap om ifall de haft önskad effekt och om ytterligare insatser behövs. Uppföljning och återkoppling är ett bra sätt att göra alla medarbetare delaktiga i processen. Se även rutan *För arbetsgivare*.

Fånga upp

Chef och kolleger är de som har störst möjlighet att tidigt se om någon medarbetare eller kollega är i behov av hjälp. Ju tidigare man uppmärksammar att en medarbetare eller kollega upplever negativa konsekvenser av stress, desto bättre är det för alla parter. Genom att fånga upp enskilda medarbetares ohälsa kan en observant chef även upptäcka tecken på generella arbetsmiljöproblem som kan åtgärdas innan de leder till ohälsa för fler.

Chefens roll

En chef ska ha kunskap om hur han eller hon ska agera om medarbetare visar tecken på stress och ohälsa. Chefen bör också ha god kunskap om vilka roller företagshälsovården, HR och skyddsombud har och hur dessa kan stödja chef och medarbetare i förebyggande, åtgärdande och rehabiliterande arbete. Se även rutan *För arbetsgivare*.

Företagshälsovården

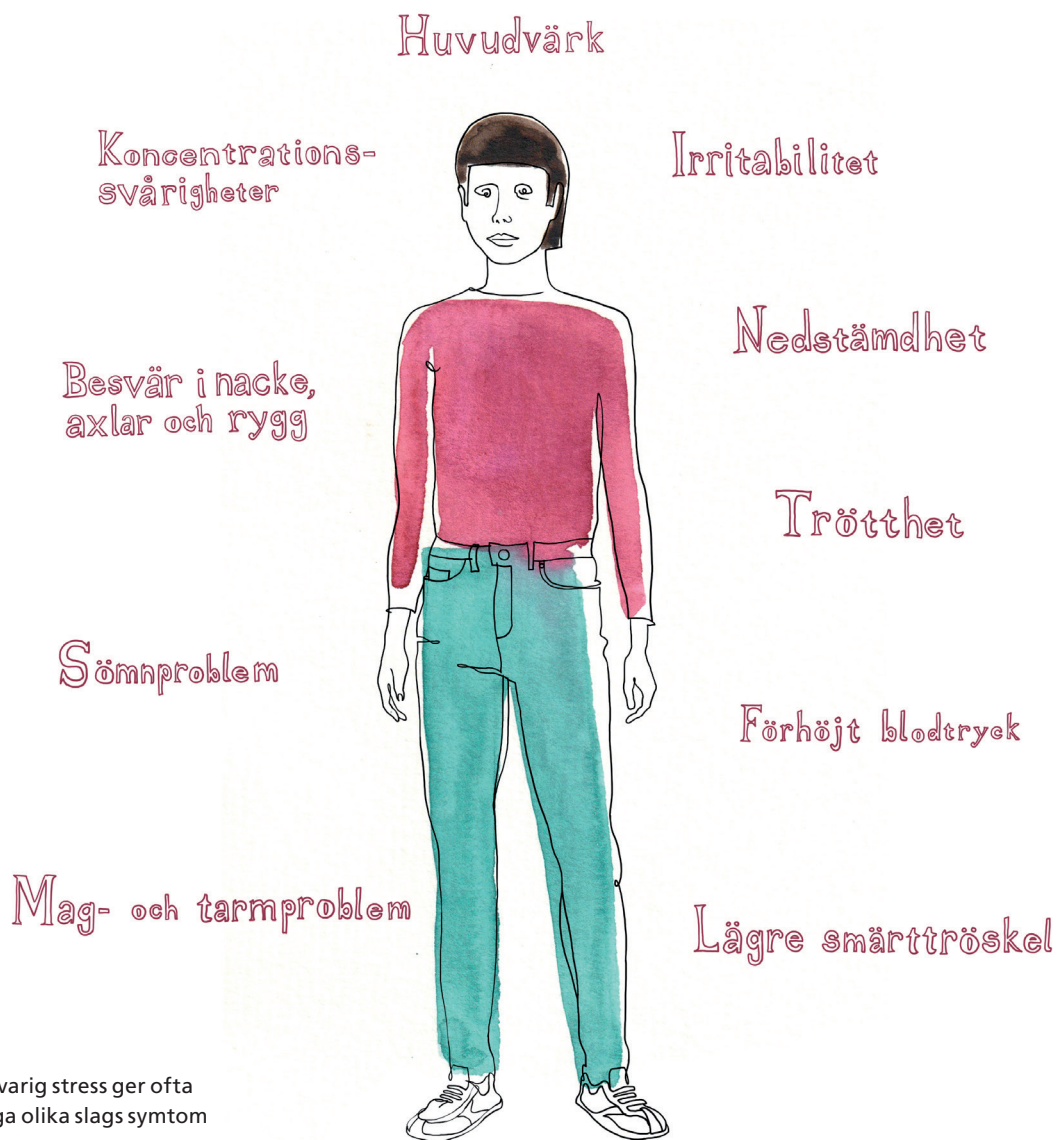
Företagshälsovården utreder den individuella situationen för den eller de personer som visar symptom på stress. Företagshälsovården utreder också den organisatoriska och sociala arbetsmiljön när det finns misstanke om brister som kan leda till stress och psykisk ohälsa. Till stöd kan företagshälsovården använda Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen från Företagshälsans Riktlinjegrupp, se länk nedan under rubriken Mer information.

Sjukskrivning och återgång i arbete

Om sjukskrivning trots allt blivit nödvändig fortsätter ändå arbetsgivarens ansvar. Det är viktigt att det finns en aktiv planering under sjukskrivningen det vill säga att det tas fram en åtgärdsplan med uppföljning och ansvarsfördelning mellan den anställde och närmaste chef och där återgången i arbete planeras redan från början av sjukskrivningen. Företagshälsovården är en god hjälp här och det är en fördel att ha kontakt med företagshälsovården redan under sjukskrivningsperioden. Både arbetsgivare och anställd har ett ansvar för att åtgärdsplanen följs. Samtidigt är det viktigt att man när man planerar en arbetsåtergång också ger utrymme för den återhämtning som sjukskrivningen syftar till.

Att som chef, och även som kollega, hålla kontakten med medarbetaren under sjukskrivningsperioden är viktigt men inte alltid lätt. För den som drabbats av arbetsrelaterad ohälsa kan kontakt med arbetsplatsen vara förknippat med obehag. Till en början kanske han eller hon inte heller har ork att planera för framtiden.

När en längre sjukskrivning är slut fortsätter rehabiliteringen. Att återgå i arbete efter utmattningssyndrom betyder vanligtvis inte att personen är helt återställd till sin fulla kapacitet. Återgången till arbetet är ett mycket viktigt skede som ofta kräver anpassning av arbetet och som underlättas av systematisk planering och uppföljning.



FÖR DIG SOM UPPLEVER STRESS

Om du upplever långvarig stress på arbetet kan du själv tänka på några saker:

- Prata med din chef om dina arbetsvillkor.
- Prata med ditt skyddsombud om de svårigheter du upplever. Skyddsombudet kan också hjälpa dig komma i kontakt med företagshälsovården.
- Kontakta företagshälsovården om du upplever tecken på långvarig stress. Om din arbetsplats inte har någon företagshälsovård, vänd dig till primärvården.
- Ta hjälp med att planera och organisera ditt arbete.
- Se över din återhämtning och se till att du får tillräckligt med sömn.
- Se över balansen mellan arbete och fritid. Ta dig tid till socialt umgänge, fysisk aktivitet och kulturella aktiviteter.

ARBETSGIVARENS ANSVAR

Ansvar enligt Arbetsmiljölagen

Arbetsförhållanden skall anpassas till människors fysiska och psykiska förutsättningar. Arbetsgivaren har ansvar för att arbetstagaren inte utsätts för fysiska och psykiska belastningar som kan medföra ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren ska fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som riskbedömningen motiverar, samt vidta de arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder som vilar på arbetsgivaren. Om inte arbetsgivaren själv kan uppfylla dessa krav ansvarar arbetsgivaren för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon ska drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. I föreskrifterna beskrivs hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla detta ansvar, t ex genom att regelbundet undersöka arbetsförhållanden, göra riskbedömningar och utreda orsakerna till uppkommen ohälsa och olycksfall.

Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

I föreskriften anges hur ohälsorisker på grund av organisatoriska och sociala förhållanden bör förebyggas. Som ett exempel anges att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper och förutsättningar att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning. På Arbetsmiljöverkets webbsida finns boken Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 att ladda ner. Den innehåller detaljerat och konkret stöd till dem som ska följa och använda föreskrifterna.

Föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)

Arbetsgivaren är skyldig att ha rutiner för anpassningar av arbetet och rehabilitering när en arbetstagare drabbats av ohälsa och/eller nedsatt arbetsförmåga.

FÖR PRIMÄRVÅRDEN

- På Stockholms läns landstings webbplats viss.nu finns information och vårdprogram som kan ge stöd vid handläggning av patienter med arbetsrelaterad psykisk ohälsa.
- På Socialstyrelsens hemsida finns försäkringsmedicinskt beslutsstöd med rekommendationer för sjukskrivning utifrån sjukdomar och tillstånd, t ex psykisk ohälsa.
- Kontakten mellan vårdcentral eller annan vårdgivare och personens företagshälsovård är viktig för en optimal rehabilitering.
- Företagshälsovården kan genom sina läkare och/eller psykologer bidra med kunskap om och kontakt med arbetsplatsen för ett aktivt arbete inriktat på arbetsanpassning.
- Bedömning av en persons arbetsförmåga ska utgå från den individuella situationen, personens aktivitetsbegränsning och förutsättningar på arbetsplatsen.
- Det är viktigt att noga undersöka alternativ till sjukskrivning, t ex anpassning av arbetsplatsen eller alternativa arbetsuppgifter.
- På webbplatsen viss.nu finns också en remiss att ladda ner för att underlätta kontakt mellan vårdcentral eller annan vårdgivare och företagshälsovården (under Blanketter, Remiss: Remiss till arbetsgivare vid behov av företagshälsovård). Den ifyllda remissen lämnas till patienten alternativt sänds direkt till chef/arbetsgivare. Patientens chef/arbetsgivare tar ställning till om företagshälsan ska kopplas in enligt önskemål i remissen.

Mer information

Här är några tips för att läsa vidare om åtgärder på organisatorisk nivå vid stressrelaterad psykisk ohälsa:

www.av.se På Arbetsmiljöverkets webbsida finns värdefull information, t.ex. vägledning till hur man kan arbeta med SAM i den psykosociala arbetsmiljön, samt hur man kan förebygga arbetsrelaterad stress. Här finns även beskrivningar av de bindande regler som gäller arbetsmiljön, t.ex. Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) samt detaljerade och konkreta vägledningar till hur man ska följa och använda dessa föreskrifter.

www.prevent.se Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenska Näringsliv, LO och PTK. Här finner du information om arbetet med arbetsmiljön.

www.suntarbetsliv.se Suntarbetsliv fokuserar på arbetsmiljön inom kommun- och landstingssektorn.

osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress Inom EU finns Europeiska arbetsmiljöbyrån (European agency for safety and health at work). Webbplatsen ger information om kampanjer för ett hälsosamt arbetsliv, översikter om arbetsmiljöfrågor m.m. (delvis på engelska)

Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen, En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 2/2015 www.fhvforskning.se/foretags-halsans-riktlinjegrupp/psykisk-ohalsa

anmalarbetskada.se/ Om skada eller sjukdom uppstått på grund av skadliga faktorer i arbetsmiljön under längre tid kan det bli aktuellt att göra en arbetsskadeanmälan.

camm.sll.se/ Centrum för arbets- och miljömedicin (Camm) är en verksamhet inom Stockholms läns landsting, som arbetar för att identifiera och förebygga olika risker i arbets- och omgivningsmiljön. På hemsidan finns information och länkar.

Andra riktlinjer, information och forskningsrapporter:

ki.se/imm Institutet för miljömedicin (IMM) är en institution vid Karolinska Institutet.

www.stressforskning.su.se Stressforskningsinstitutet tillhör Stockholms universitet.

stressmottagningen.nu Stressmottagningen är en mottagning som samarbetar med forskarna på Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet och Karolinska Institutet.

Litteratur

Arbetsmiljöverket. (2016). Kvinnors och mäns arbetsvillkor. (Kunskaps-sammanställning 2016:2). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arends I, van der Klink JJ, van Rhenen W, de Boer MR, & Bültmann U. (2014). Predictors of recurrent sickness absence among workers having returned to work after sickness absence due to common mental disorders. *Scand J Work Environ Health*, 40:195–202.

Bertilsson M. (2013). Work Capacity and Mental Health. Göteborgs universitet. Avhandling.

Enheten för interventions-och implementeringsforskning, Institutet för Miljömedicin. (2015). Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av Företagshälsans riktlinjegrupp. 2/2015. Stockholm: Karolinska institutet.

Lohela-Karlsson M, Hagberg J, & Bergström G. (2015). Production loss among employees perceiving work environment problems. *Int Arch Occup Environ Health*, 88:769-777.

Rebergen DS, Bruinvels DJ, Bos CM, van der Beek AJ, & van Mechelen W. (2010). Return to work and occupational physicians' management of common mental health problems – process evaluation of a randomized controlled trial. *Scand J Work Environ Health*, 36:488–498.

Statens beredning för medicinsk utvärdering. (2014). Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt. (SBU-rapport nr 223). Stockholm: Statens Beredning för Medicinsk Utvärdering (SBU).

Statens beredning för medicinsk utvärdering. (2014). Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem. En systematisk litteraturöversikt (SBU-rapport nr 227). Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).

Statens beredning för medicinsk utvärdering. (2015). Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom. En systematisk litteraturöversikt. (SBU-rapport nr 240). Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).



Centrum för arbets- och miljömedicin
Solnavägen 4, 113 65 Stockholm
08-123 400 00, camm@sll.se
camm.sll.se