

Psykisk arbejdsmiljø Travlhed og/eller Stress

Palle Ørbæk

Direktør, speciallæge, dr.med.

poe@arbejds miljoforskning.dk

Forebyggelsesfonden 16/10 2007



Effekter af godt arbejdsmiljø



Psykisk arbejdsmiljø 1997 . 2004

		1997	2004	
Krav:	Højt arbejdstempo	42%	44%	↓
Indflydelse:	Indflydelse på hvordan arbejdet udføres	85%	81%	↓
Udviklingsmuligheder:	Lære nyt gennem arbejdet	65%	54%	↓
Mening:	Meningsfulde arbejdsopgaver	77%	76%	–
Forudsigelighed:	Informationer i god tid	40%	36%	↓
Social støtte:	Social støtte fra kolleger	54%	43%	↓
Tilfredshed:	Tilfreds med jobbet alt i alt	93%	88%	↓

Antal svar = 1858 (1997) og 3517 (2004)



Det nye arbejdsmiljø er svært(u)styrligt

Problemer:

- “ Stress
- “ Udbrændthed
- “ Arbejdspres
- “ Utilstrækkelighed og angst
- “ Mobning og sexchikane
- “ Vold og trusler
- “ Fravær
- “ Udstødning
- “ Lang arbejdstid
- “ Usikre ansættelser

Fremkaldt af:

- “ Forstærket konkurrence
- “ Øget effektivitet og produktivitet
- “ Krav om kontrol
- “ Udlicitering/outsourcing
- “ Nedskæringer/downsizing
- “ Konstante forandringer
- “ Krav om engagement, motivation og empati
- “ Ønsker om en karriere
- “ Fuldtidsarbejde for forældre



Fokus for arbejdsmiljøindsatsen

Før/Nu

- “ monokausalt
- “ specifikke eksponeringer
- “ eksponering på arbejde
- “ fysiske målbare eksponering
- “ den enkeltes arbejdsplads
- “ arbejdsmiljøloven og
arbejdstilsynet
- “ ens vilkår

Nu/Fremtiden

- “ multikausalt
- “ uspecifikke eksponeringer
- “ inddragelse af privatliv
- “ psykiske, sociale og
organisatoriske forhold
- “ den globale virksomhed
- “ overenskomster, individuelle
aftaler og internationale
regler
- “ individuelle fleksible vilkår



Det psykiske arbejdsmiljø sprænger rammerne

- “ både for lidt og for meget er et problem
- “ forskelligt fra individ til individ
- “ har ingen vedvarende løsninger
- “ er komplekst at måle
- “ grænseværdier vanskelige
- “ overskrider grænserne til privatlivet
- “ trænger ind i hjertet af virksomhedens drift og strategi



Psykisk arbejdsmiljø

1. Krav

- ~ Arbejds mængde, tempo
- ~ Følelsesmæssige krav
- ~ Sociale krav, kompetencer

3. Samarbejde og ledelse

- ~ Social støtte og samvær
- ~ Ledelseskvalitet, feedback
- ~ Relevante informationer
- ~ Konflikter, mobning, chikane
- ~ Rolleklarhed, rollekonflikter

2. Organisering og indhold

- ~ Indflydelse
- ~ Udviklingsmuligheder
- ~ Variation
- ~ Mening

4. Værdier

- ~ Respekt og retfærdighed
- ~ Tillid og troværdighed
- ~ Socialt ansvar og rummelighed



Psykisk arbejdsmiljø er lige så indviklet som alle andre områder

Skal det lykkes, kræves der tre ting:

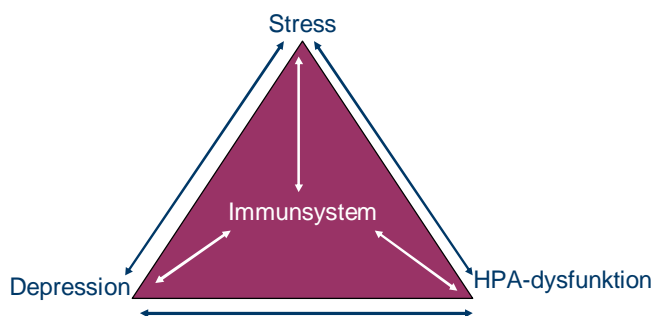
- ~ Ressourcer
- ~ Prioritering
- ~ Kompetence

To gode leveregler:

- ~ Det er de langsomme ændringer, der er de hurtigste
- ~ Sig, hvad du gør, og gør, hvad du siger

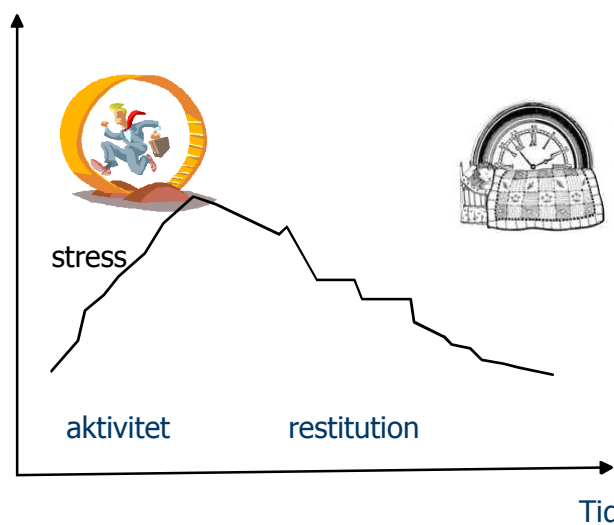


Stress . depression trekanten



Aktivering - restitution

Fysiologisk respons



Kroppens speeder: Kamp eller flugt

Overlevelse på kort sigt

- ~ kroppens speeder presses i bund
- ~ puls . blodtryk . hjerte . muskler
- ~ adrenalin . kortisol
- ~ blodsukker . blodfedt
- ~ koagulation - immunforsvar
- ~ øget vågenhed



Kroppens fremserq Restitution fra stress

Overlevelse på lang sigt:

- ~ Reparation af væv
- ~ Insulin
- ~ Testosteron/østrogen
- ~ Væksthormon
- ~ Immunsystemet
- ~ Træthed, passivitet
- ~ God søvn vigtig



Stress eller hvad?



Almindelige menneskers definition af arbejdsstress

- “ 33 % mener, at arbejdsstress er nogen form for dårlige forhold i arbejdet
- “ 47 % mener, at det er et samspil mellem arbejdsforhold og individet (Stimuli - Respons)
- “ 20% mener, at det er et respons på arbejdsmiljøet, en følelsesmæssig eller kropslig reaktion, eller en form for dårlig trivsel

Kinman G, Jones F. Work & Stress 2005; 19:101-120

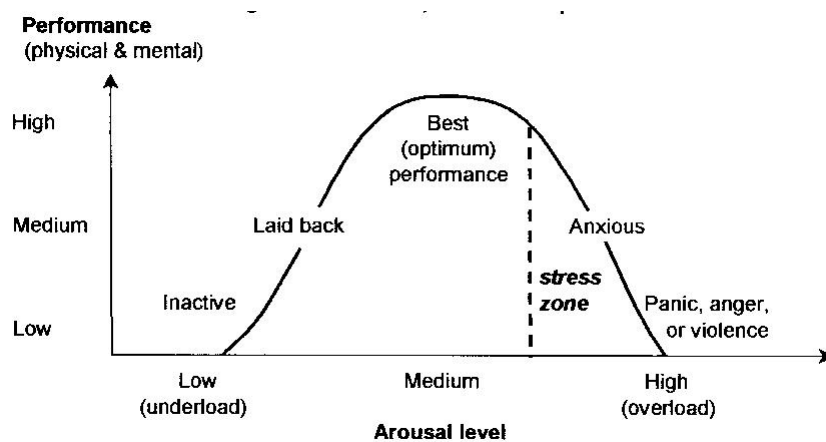


Basale behov (alle arter)

- ” Overlevelse
 - . Overblik
 - . Forudsigelighed
 - . Sikkerhed
 - . Tryghed (mestring)



Stressresponsen og præstations kurven



Et kort historisk resume af stressforskningen

Det originale fysiologiske paradigme

Stimuli - Respons

Walter Cannon, Emergency theory, Fight-Flight

Forskellige stimuli giver samme fysiologiske respons

Stimuli1, Stimuli2, Stimuli3 . Respons

Hans Selye, 1930, General Adaptation Syndrome

Samme stimuli kan give forskellige fysiologiske respons afhængig af individet

Stimuli A - Individ1- Stor respons

Stimuli A - Individ2 . Lille respons

(John Mason, 1955, 1968)



Kroppens primære stresssystemer og de mest brugte markører

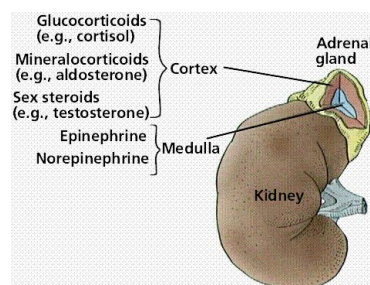
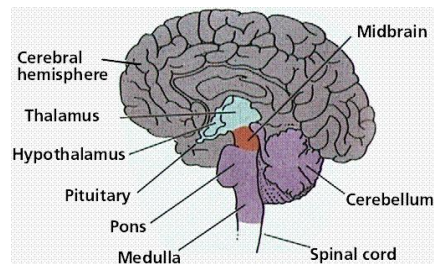
Det autonome nervesystem

- sympatiske (fight-flight)

- parasympatiske
(adrenalin og noradrenalin)

HPA-aksen

(kortisol)



Nogle moderne forsøg som kan forklare individuelle forskelle i stressreaktioner

Psykologisk forskning

Stress, Appraisal, Coping.
Richard Lazarus

Allostatic Load

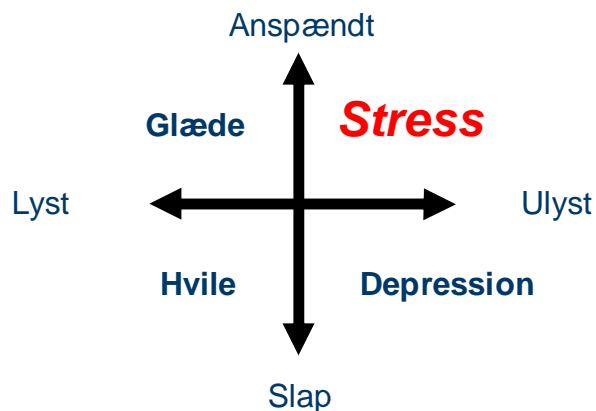
Hjernen som dirigent af stress responsen.
Bruce McEwen

Kognitiv aktiverings teori (CATS)

Hjernen som et filter: alarm, coping/mestring, håbløshed,
hjælpeløshed, psykologisk forsvar. Formelle logiske definitioner.
Holger Ursin og Hege Eriksen



Den fremherskende stressdefinition i DK?



Stress defineres som en individtilstand
karakteriseret af anspændthed og ulyst



4 betydninger af ordet Stress

- ~ Stress stimuli
 - . det vi skal/vil
- ~ Stress oplevelsen
 - . hvordan vi tolker vores muligheder: positivt eller negativt
- ~ Uspecifikt biologisk reaktion
 - . de samme biologiske reaktioner starter hver gang
- ~ Oplevelsen af den biologiske reaktion
 - . Hvordan vi oplever/fortolker vores biologiske reaktioner



4 komponenter af begrebet Stress

- ~ ALARM
 - . det vi skal/vil
- ~ AKTIVERING
 - . de samme biologiske reaktioner starter hver gang
- ~ Subjektiv oplevelse af kravene (LOAD)
 - . hvordan vi tolker vores muligheder: positivt eller negativt
- ~ Subjektiv oplevelse af vores reaktion (RESPONSE)
 - . Hvordan vi oplever/fortolker vores biologiske reaktioner
- ~ EFFEKT
 - . Train or Strain



Kognitiv aktiveringsteori

“ Ubalance

- . Det som forventes
- . De muligheder som findes

*Der savnes noget for at
jeg kan klare
opgaven!*



- “ ALARM
- “ manglende kontrol
- “ Kan ikke håndtere situationen



Fortolkningen afgør reaktionen

“ Trussel

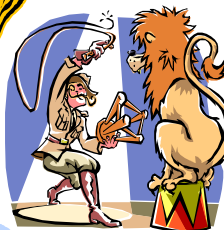
- . vrede, rædsel, ulyst, uro

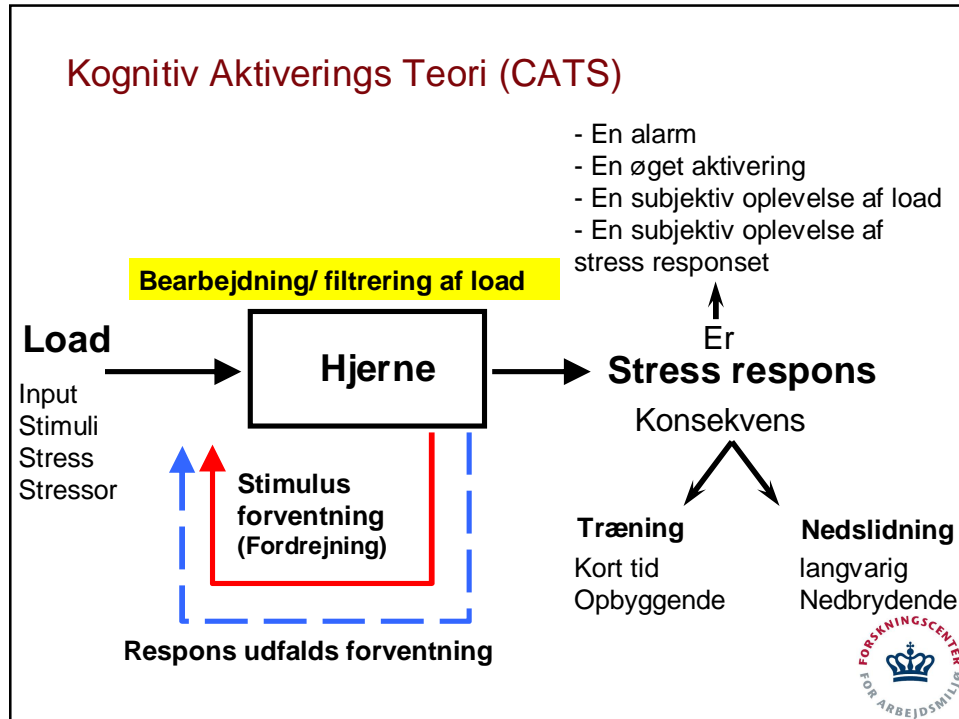
“ Udfordring

- . engagement, interesse, aktivitet

“ Neutral, ubetydelig

- . lav reaktion, fornægtelse?





Hvad gør stressresponset (alarmen) for individet?

- “ En generelt alarm som øger den fysiologiske aktivering fra et niveau til et andet
- “ Starter når noget savnes, truer, eller når der findes en forskel mellem hvad som bør være der og det som faktisk findes
- “ Typisk ubehagelig - motiv for handling
- “ Livsnødvendig, basal, og kan lede til sygdom hvis den bliver kronisk
- “ Det er dynamisk

Aktiveringen alarmberedskabet forstærkes

“ Håbløshed

- . Hvis man ikke lykkes uanset hvad man gør
- . Hvis man aldrig anerkendes for at have det gjort det godt nok

“ Indlært hjælpeløshed

- . Hvis man ikke/sjældent kan forudsige resultatet af sine anstrengelser
- . Depressionsmodel



Opgavernes intensitet

Fysiologisk og Psykologisk tilpasning



Uden omveksling (tonisk)
Nedbrydende (katabol aktivitet)

Nedslidning
fysisk . psykisk

Sygdom

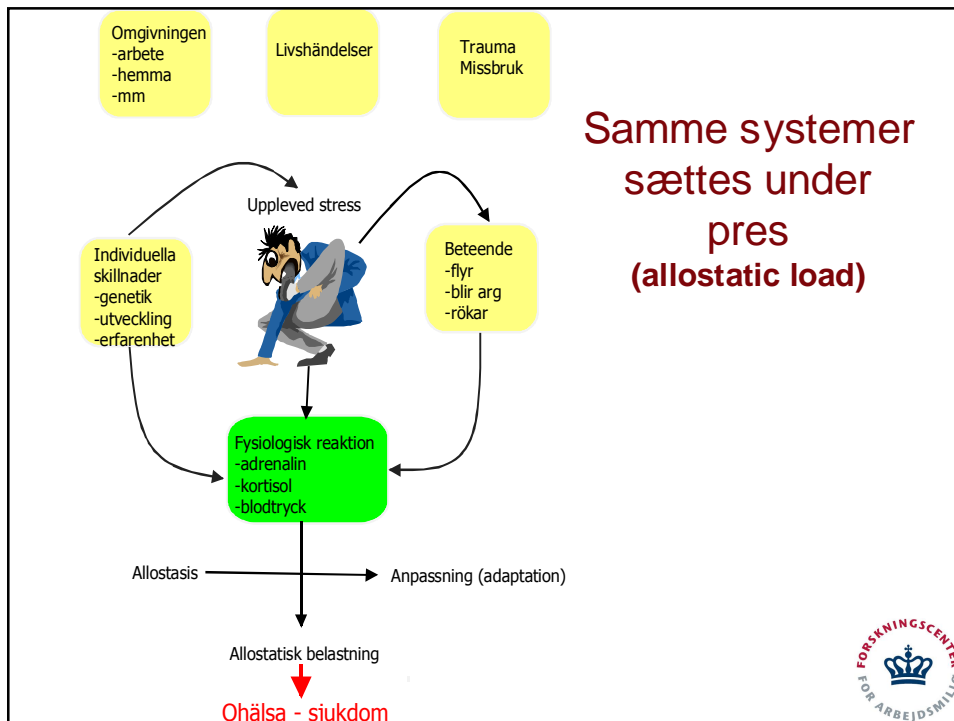
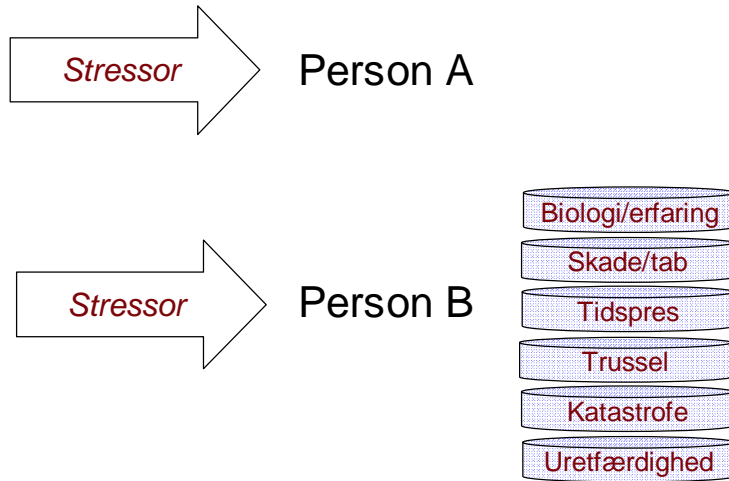
Omvekslende (fasisk)
Opbyggende (anabol aktivitet)

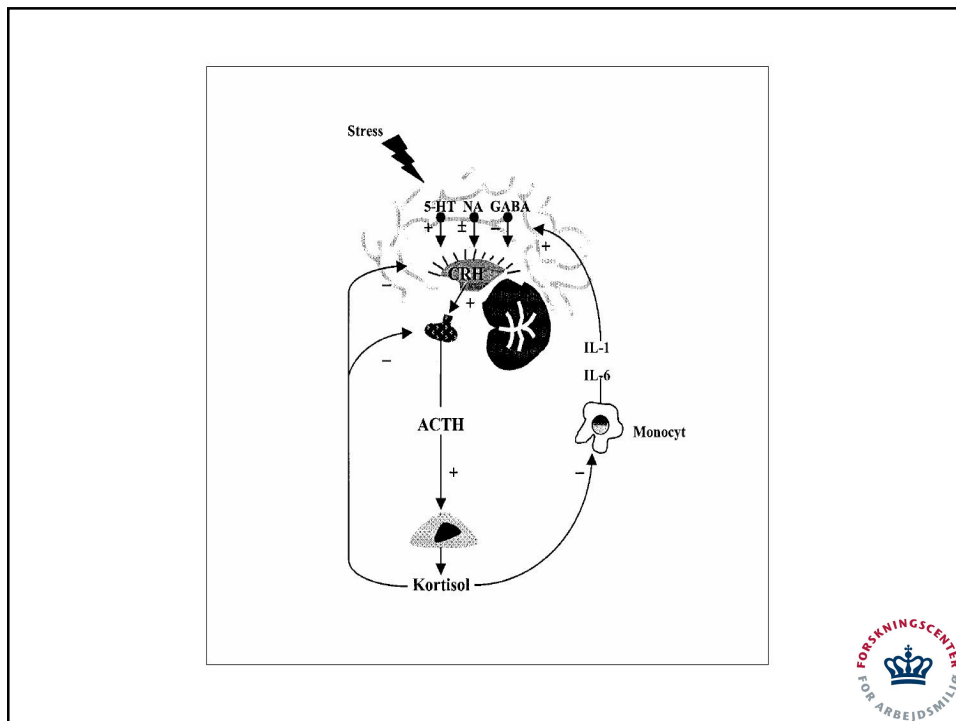
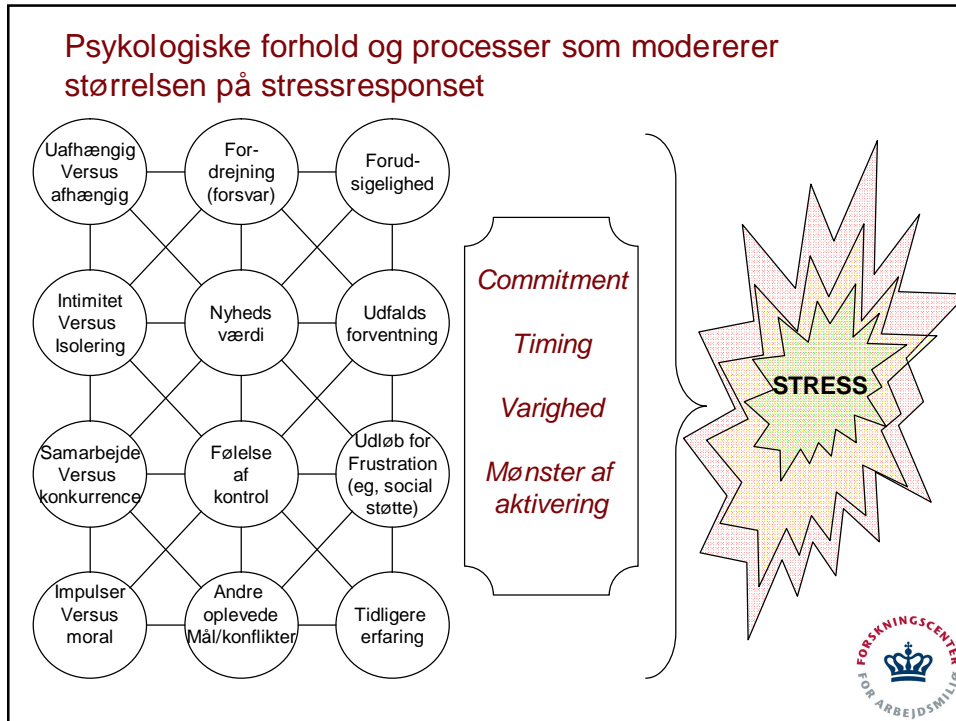
Træning
Læring

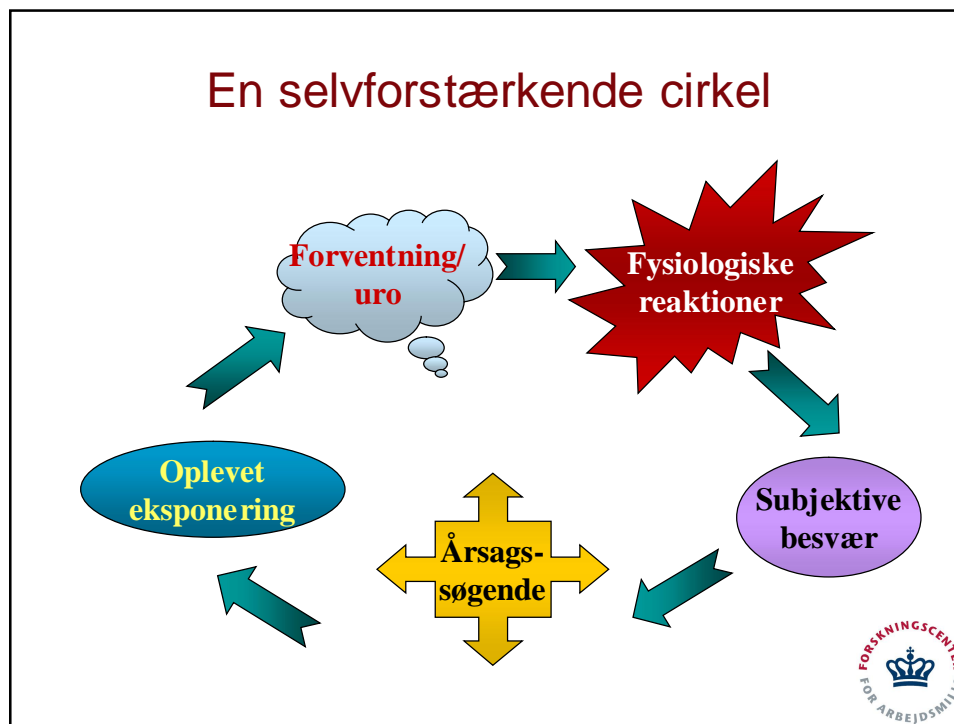
Trivsel
Godt helbred



Hvorfor reager vi ikke ens?







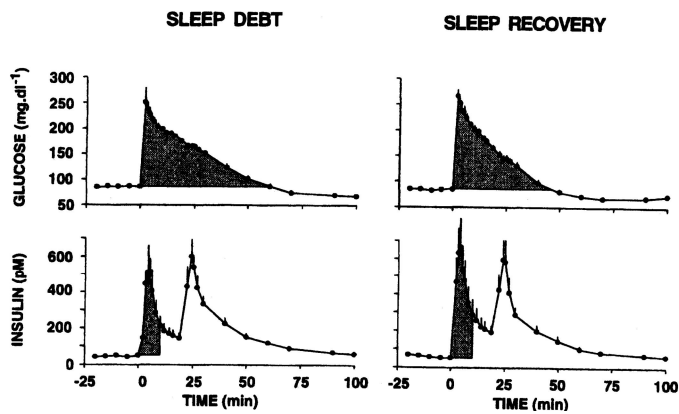
De 6 guldkorn (3-dækker II)

- ~ Krav
 - . arbejdspress, arbejdsmængde)
- ~ Indflydelse
 - . på eget arbejde og arbejdsbetingelser
- ~ Mening i arbejdet
 - . sammenhæng og formål
- ~ Relevante informationer
 - . om vigtige ændringer og planer
- ~ Støtte
 - . fra ledelse og kolleger
- ~ Belønning
 - . anerkendelse
 - . løn, karriere

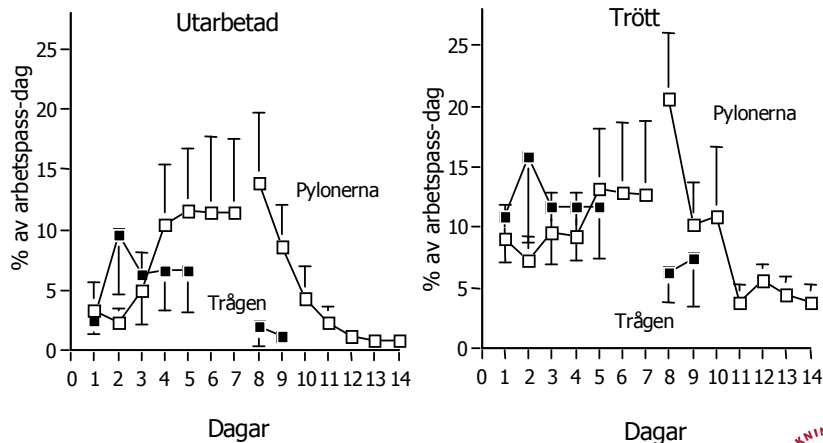


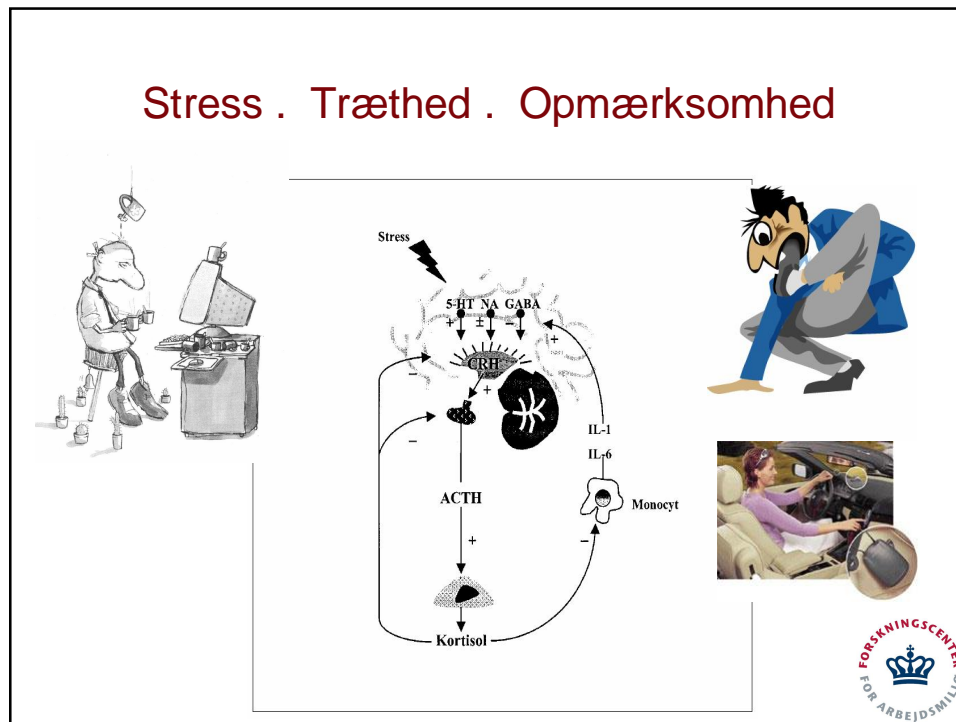
Søvnmangel

- ~ 40% lavere glukose optagelse
- ~ 30% lavere insulin respons



Træthed . 84 timers arbejdsuge





Balance mellem Arbejde, Familieliv og menneskets Biologi

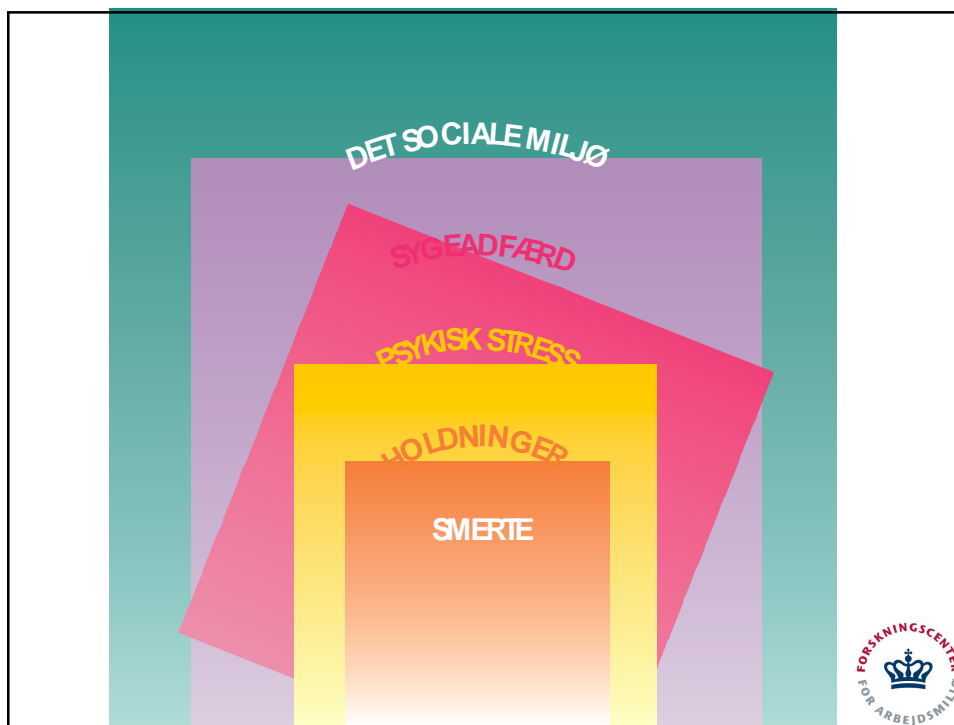
- “ Stigende krav om fleksibilitet og produktivitet med mulighed for, eller krav om arbejde døgnet rundt
- “ 24 timer alle ugens 7 dage, 24/7 samfundet
 - . lange arbejdsdage inkl. pendling
 - . grænseløst arbejde
 - . ubalance mellem arbejde og familieliv
 - . for lidt søvn og mangel på tid

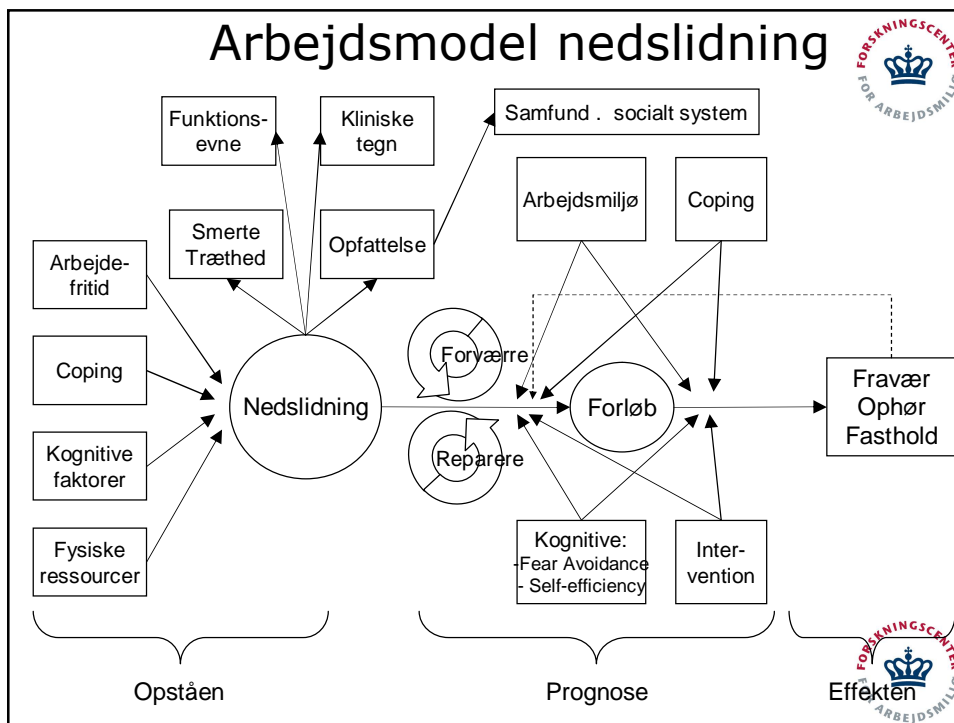
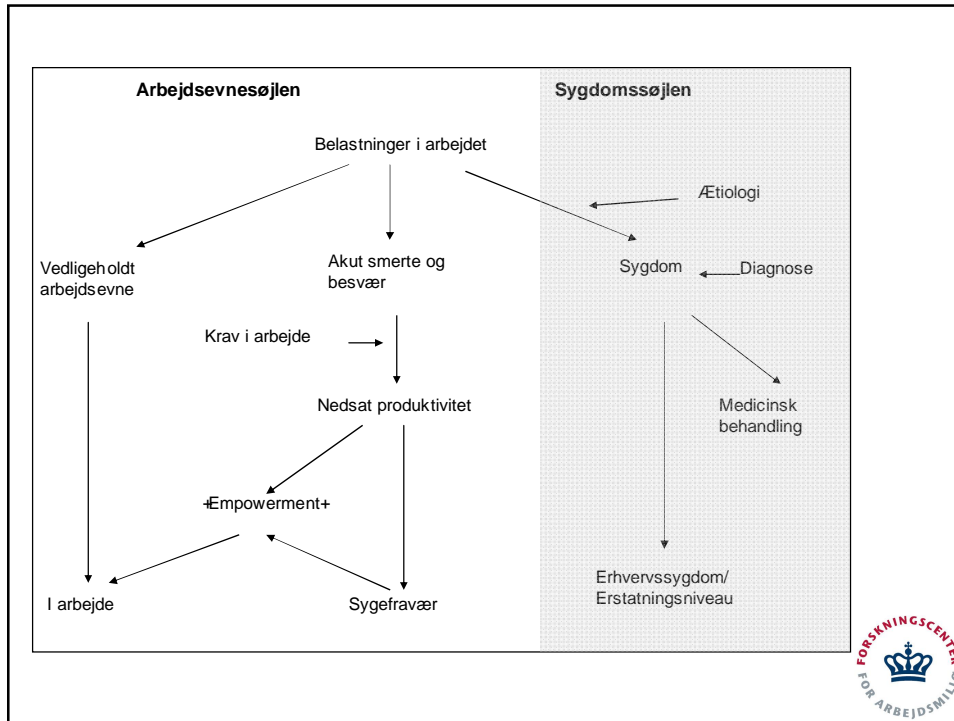
Arbejde - familie konflikt

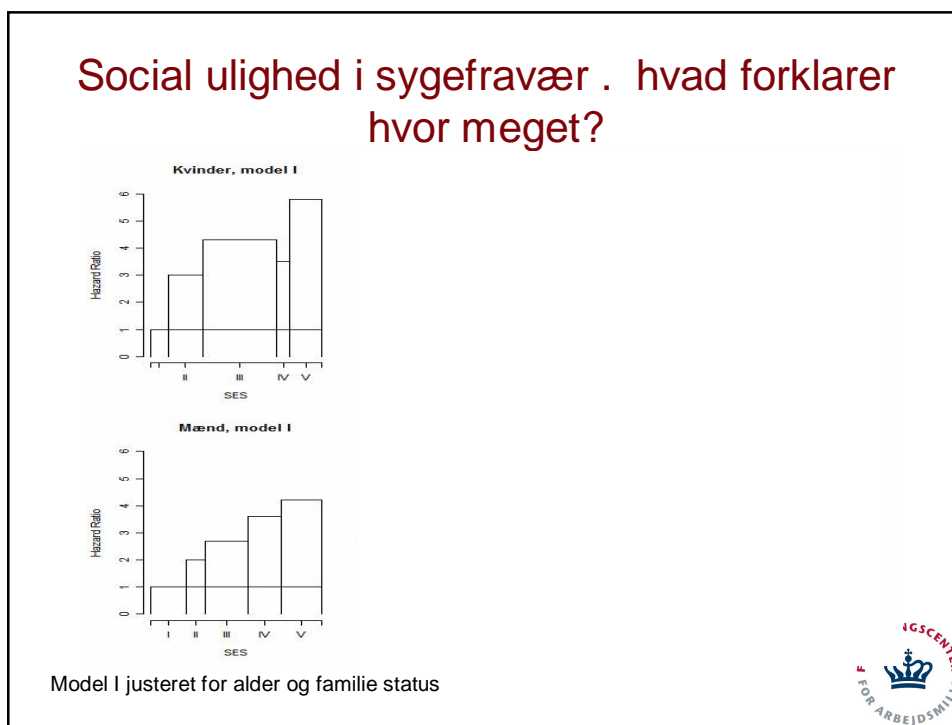
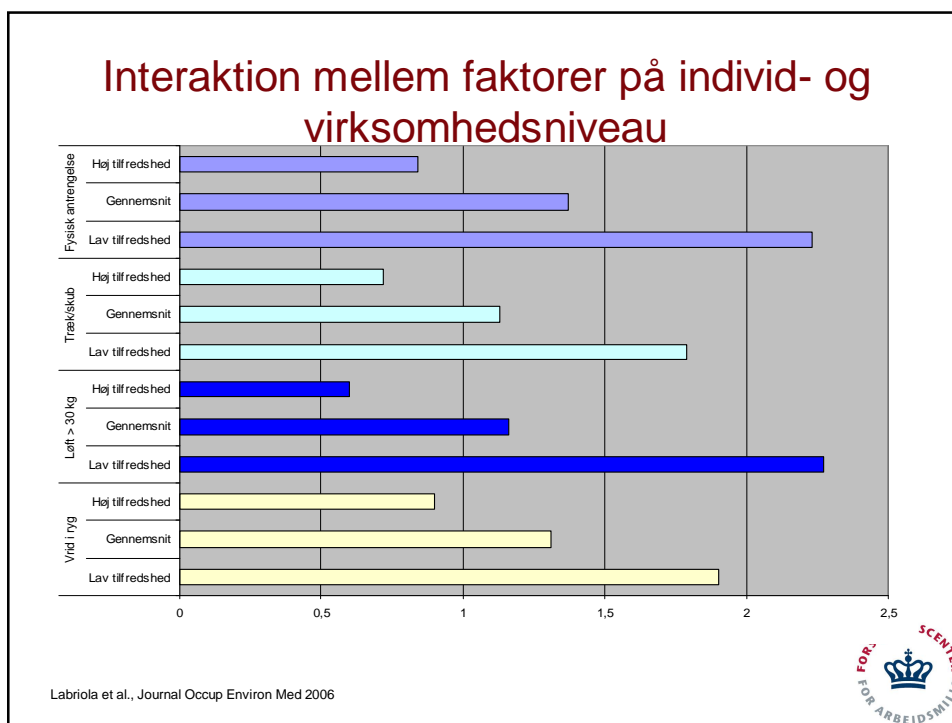
Kortlægningen af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005



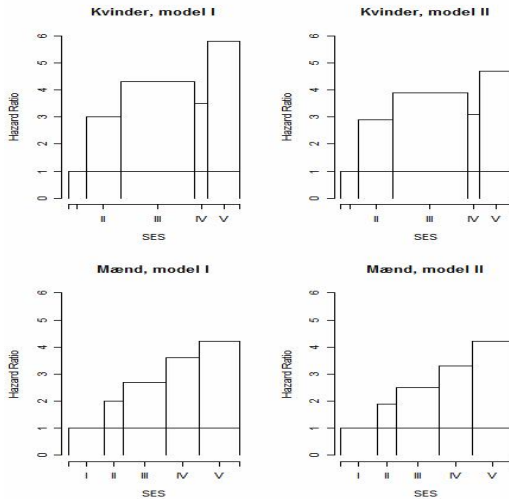
Antal = 3517 lønmodtagere







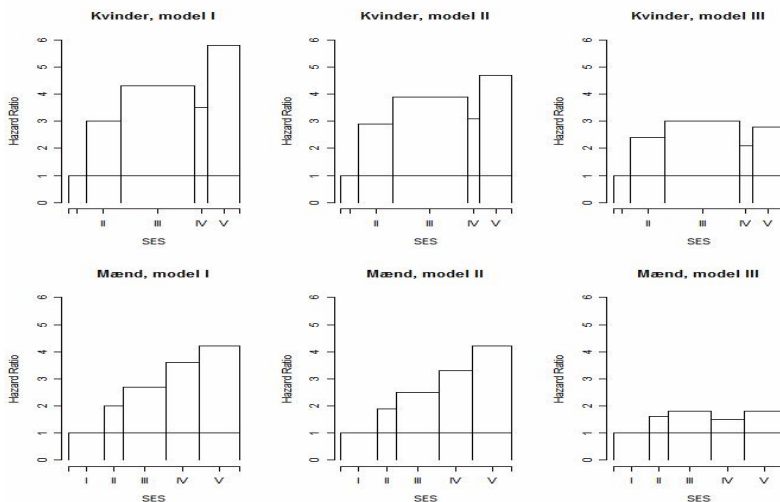
Social ulighed i sygefravær . hvad forklarer hvor meget?



Model I justeret for alder og familie status, model II justeret for alder, familie status, og livsstil



Social ulighed i sygefravær . hvad forklarer hvor meget?



Model I justeret for alder og familie status, model II justeret for alder, familie status, og livsstil, model III justeret for alder, familie status, livsstil, og arbejdsmiljø



The three health dimensions

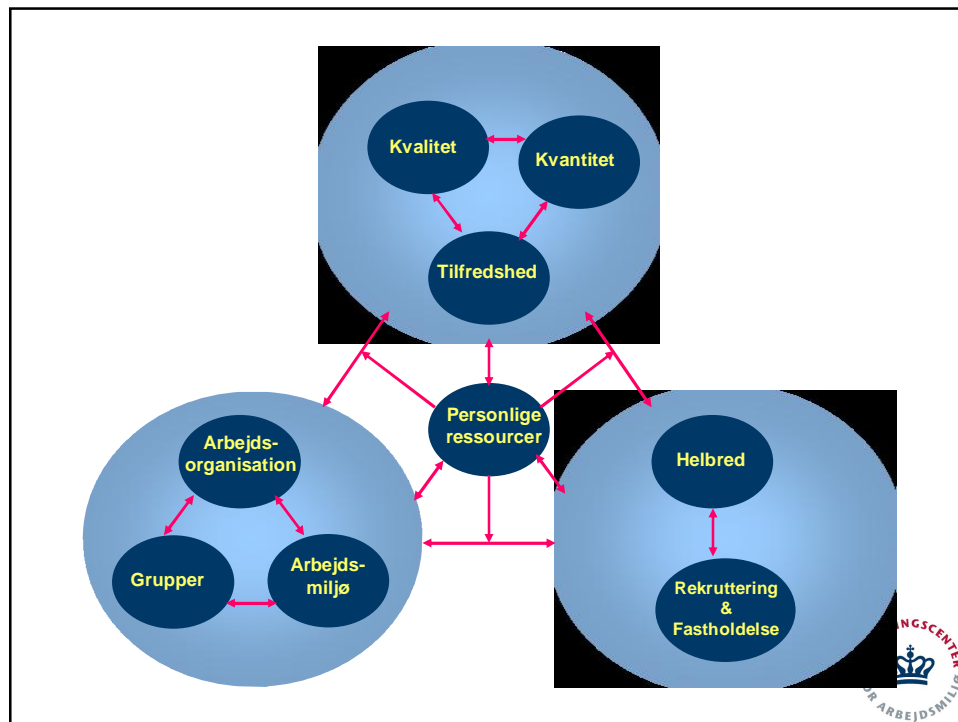
- “ Biomedical
 - . Which disease does the person have?
- “ Self-rated
 - . How well does the person feel
- “ Functional (dis)ability
 - . How well can the person perform in daily activities and roles



Multi axial Classification

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">“ Biological<ul style="list-style-type: none">. Physiologic extreme. Pathologic“ Psychological<ul style="list-style-type: none">. Negative experiences. Worry for effects. Stress | <ul style="list-style-type: none">“ Behavior<ul style="list-style-type: none">. Personal reaction. Cultural pattern“ Social<ul style="list-style-type: none">. Interaction with the surroundings. Impact from education family, work, economy e.c.t. |
|---|---|





Krav i arbejdet (tidspres, stor arbejdsmængde)

- ~ Hvor kommer kravene fra?
 - . Fra ledelsen?
 - . Fra kolleger?
 - . Fra dig selv?
- ~ Er kravene klare eller uklare?
 - . Er det tydeligt, hvor meget der skal produceres?
 - . Er kvalitetskravene klare?
- ~ Er kravene konsistente?
 - . Bliver der stillet forskellige krav fra forskellige sider?
 - . Svarer kravene ind-til de krav, der stilles til dig fra andre?



Hvad kan den enkelte gøre?

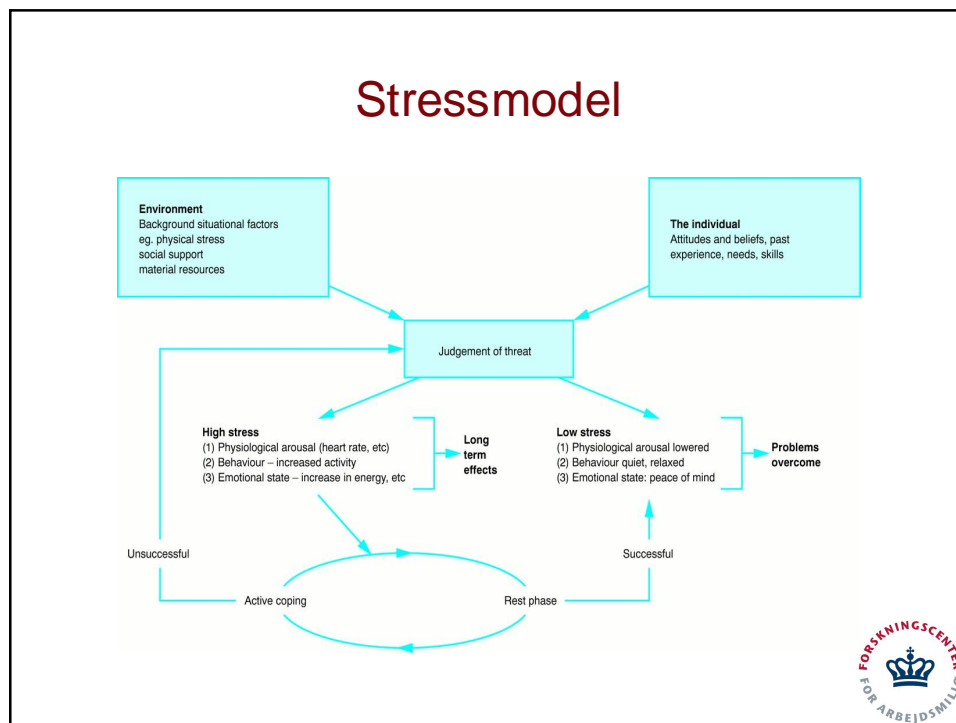
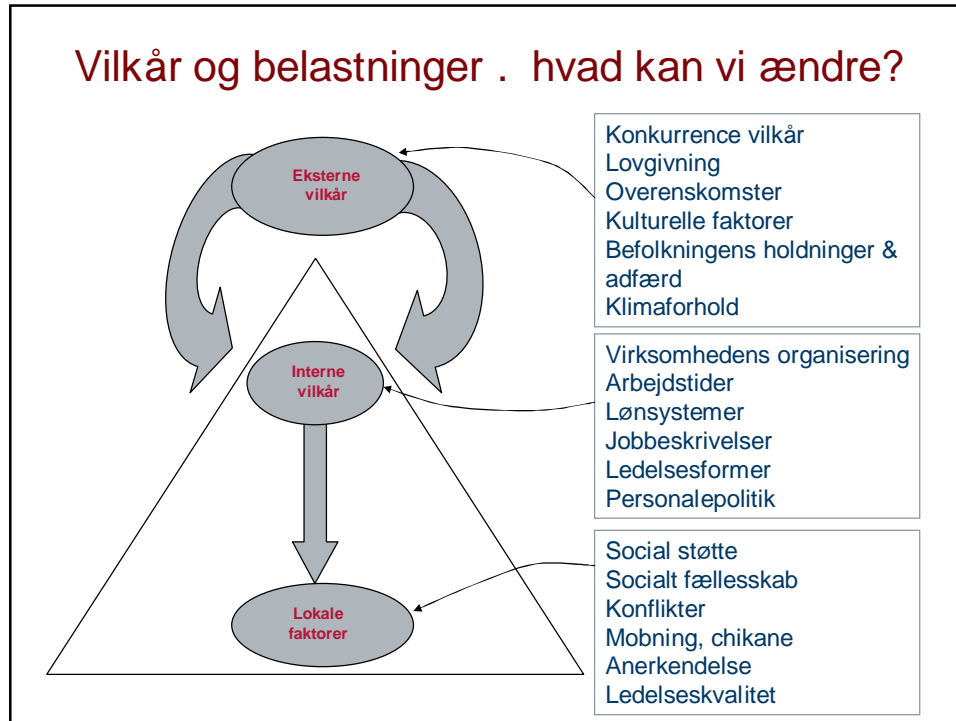
- “ Have realistiske krav på sig selv . og andre
- “ Lære sig at lade være - kunne sige nej
- “ Arbejde for at forbedre det mulige blæse på det umulige
- “ Passe godt på fællesskabet i arbejdsgruppen
- “ Fritiden:
 - . Afsætte tid til hvile helt uden krav
 - . Få nok søvn
 - . Gøre hvad man vil . have det sjovt
 - . Motion

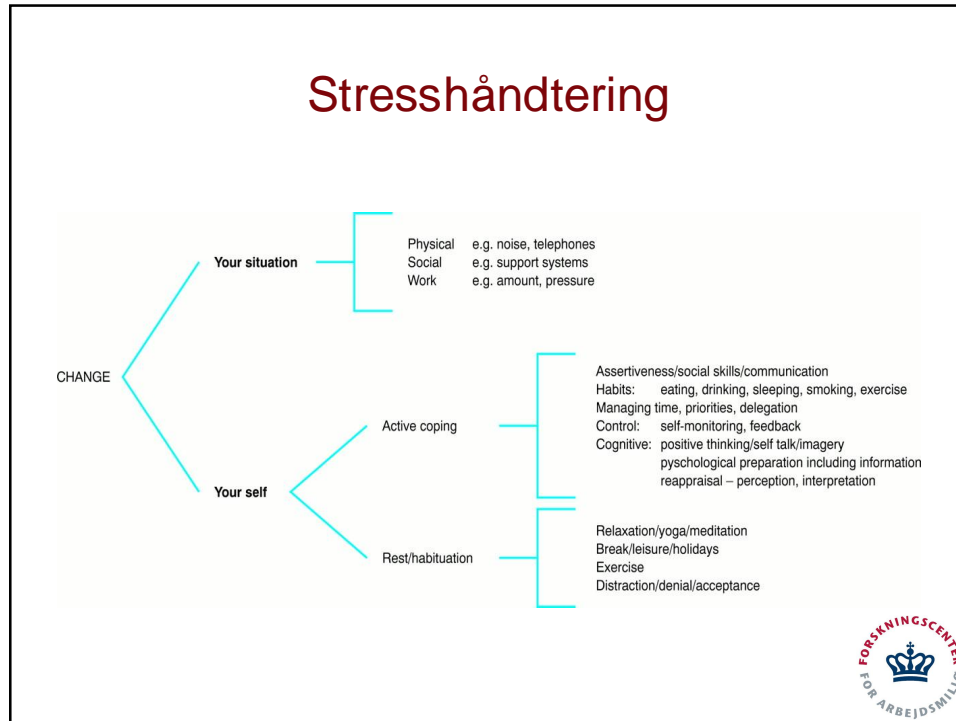


OBS!

- “ Individet kan aldrig
 - . Erstatte
 - . Kompensere
- “ Den nødvendige langsigtede indsats i virksomhederne
 - . Engagement
 - . Kontinuerlig indsats
 - . Målet er til stadighed at sikre god balance på de seks guldkorns områder

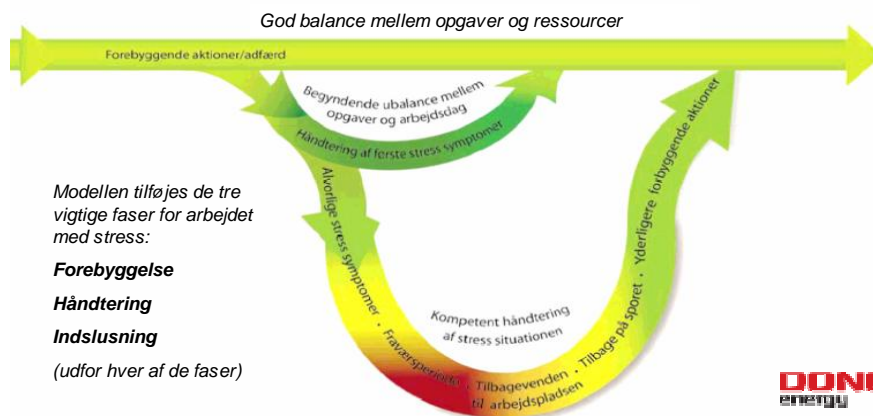


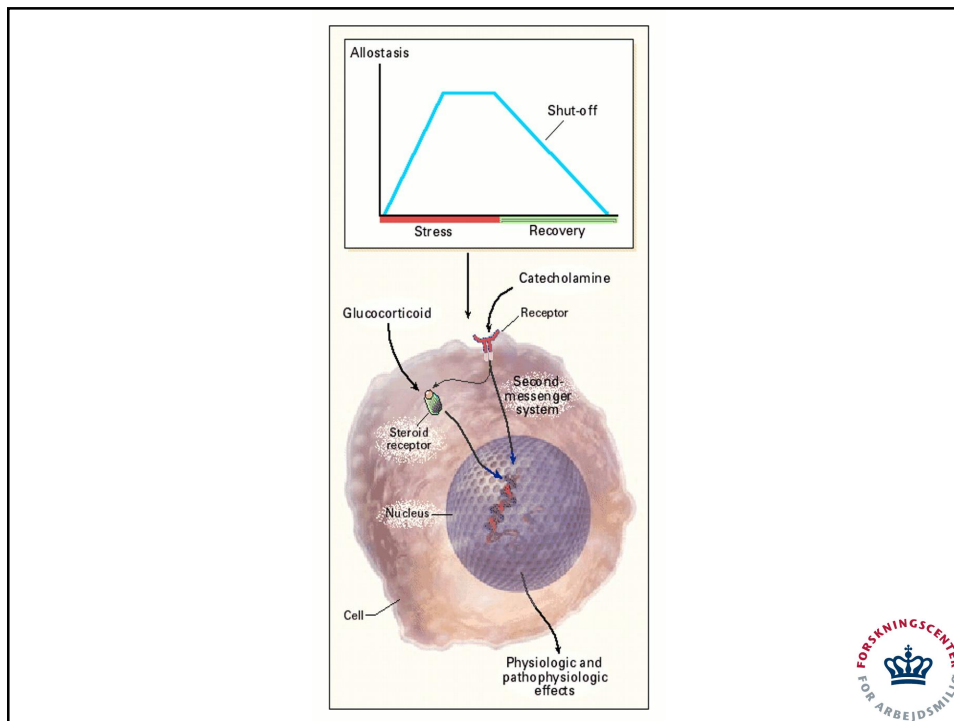
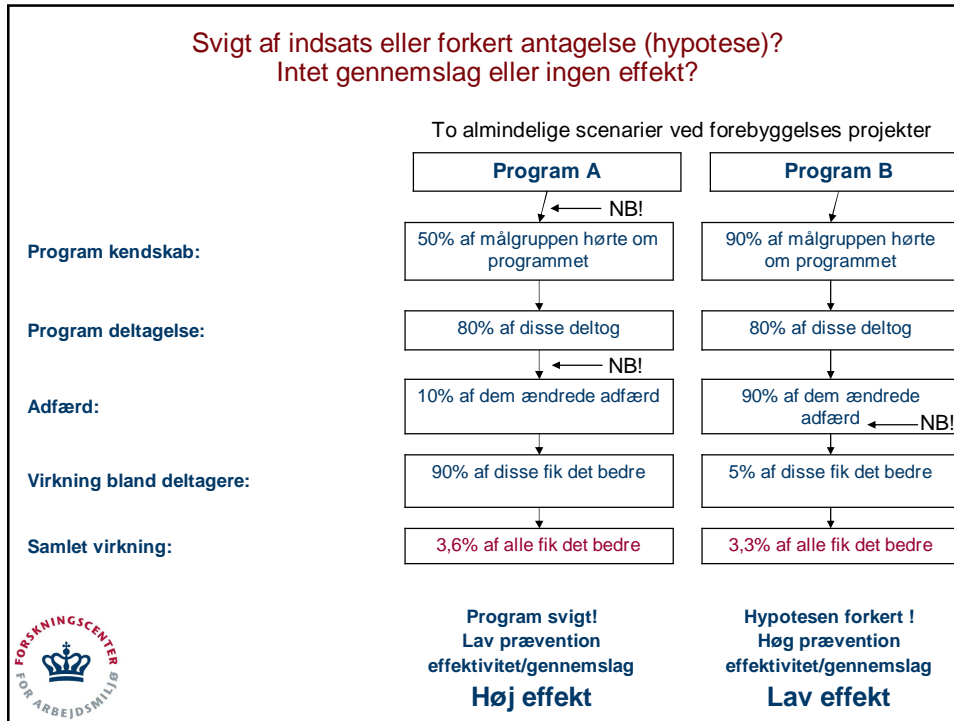




Hvorfor arbejde proaktivt med forebyggelse af stress?

- For at opnå højere medarbejdertrivsel
- For at stimulere til ansvarligt lederskab
- For at påvirke arbejdsmiljøet positivt
- For at sikre høj effektivitet i opgaveløsningen





Tak for opmærksomheden

www.arbejdsmiljoforskning.dk

www.arbejdsmiljoviden.dk

