

# Stress

**Arbeidstakere opplever stress når det stilles større krav og forventninger i jobben enn det de er i stand til å takle, mestre eller kontrollere. Arbeidstakere som opplever stress over lengre tid kan utvikle alvorlige fysiske og psykiske helseproblemer.**

Arbeidsrelatert stress skyldes ofte problemer på virksomhetsnivå, og må derfor håndteres på dette nivået. Årsakene til arbeidsrelatert stress skyldes ofte måten arbeidet er organisert og tilrettelagt på, og hvordan arbeidsoppgavene er fordelt.

Stressreaksjoner er kroppens alarmberedskap, og oppstår når vi er utsatt for utfordrende eller overbelastende situasjoner. Dette kan for eksempel være når det skjer noe uventet, eller vi blir stilt overfor store krav og forventninger over tid. Hvis denne reaksjonen blir langvarig, kan det føre til alvorlige helseproblemer.

Stress må ikke gjøres til et individuelt problem hos arbeidstakeren. Ingen mennesker er helt like, og vi har ulike forutsetninger for å håndtere egen arbeidssituasjon.

Arbeidsmiljøloven stiller et generelt krav til at arbeidet skal organiseres og tilrettelegges slik at det tas hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger.

Ulike faktorer i arbeidsforholdet kan innebære en risiko og være opphav til arbeidsrelatert stress. Dette kan blant annet være:

- for lange arbeidsdager over tid
- ubalanse mellom oppgaver og ressurser, ved for eksempel for stor arbeidsbelastning, for høy jobbintensitet eller for korte tidsfrister
- motstridende krav
- mangel på tydelighet med hensyn til arbeidstakerens rolle
- ineffektiv kommunikasjon
- organisatoriske endringer, særlig dersom de håndteres på en dårlig måte

Andre risikofaktorer er at arbeidsrelatert stress også kan oppstå som følge av problemer i relasjonene med andre, for eksempel i situasjoner med:

- manglende støtte fra ledelsen eller kolleger
- dårlige mellommenneskelige forhold, for eksempel konflikter
- trakassering
- vold, trusler og uheldige belastninger som en følge av kontakt med andre, som kunder, klienter, pasienter, brukere etc.

Det kan også oppstå arbeidsrelatert stress når det er vansker med å forene jobb-, fritids- og/eller familieforpliktelser.

## Råd til arbeidstaker

- Dersom du har symptomer på stress, tenk i gjennom arbeidssituasjonen og forsøk å finne ut om årsaken ligger der.
- Snakk med verneombud og arbeidsgiver dersom du er stresset.
- Ikke vent med å gjøre noe med problemene.

## Sunt og usunt stress

Følelsen av at kroppen er i alarmberedskap kan være ubehagelig, men alarmreaksjonen er helt normal. Dersom vi løser utfordringen som stresser oss, eller dersom vi forventer å kunne løse den, går kroppens alarmberedskap raskt ned igjen. Det er nødvendig for oss å kunne reagere hurtig i enkelte pressete situasjoner, og stressreaksjonen er derfor i utgangspunktet sunn.

Det helseskadelige stresset oppstår når situasjoner som stresser oss ikke forsvinner eller blir håndtert, men vedvarer over lang tid. Hvis kroppen over lengre tid produserer store mengder adrenalin og kortisol, vil den fortsette å være i konstant beredskap. Når kroppen på denne måten ikke får lov til å slappe av, blir det skadelig for oss.

## Symptomer på stress

Hvis man over lengre tid er stresset vil man begynne å tære på kroppens immunforsvar, og det kan føre til ubalanse i nesten alle systemer. Hvis man har flere av disse symptomene over lengre tid, kan det være tegn på at man opplever helseskadelig stress.

Stress over lang tid kan øke risikoen for utvikling av sykdommer og plager, eksempelvis hodepine, nakke-, skulder- og ryggmerter, angst, depresjoner og hjerte-/karsykdommer.

### Fysiske symptomer

- Hjertebank
- Rastløshet
- Skjelvende hender
- Mageproblemer (fordøyelsesproblemer)
- Manglende appetitt
- Hyppige infeksjoner
- Forverring av kroniske sykdommer som psoriasis og diabetes

### Psykiske symptomer

- Tretthet/utmattethet
- Dårligere hukommelse
- Manglende konsentrasjon
- Manglende lyst til å gå på arbeid
- Negative tanker om seg selv
- Lav selvfølelse
- Rastløshet
- Dårligere humør, frustrasjon, irritasjon
- Tilbaketrukkethet
- Irritasjon
- Følelsesmessig ustabil

## Atferdsmessige tegn på stress

- Søvnproblemer
- Hyperaktivitet
- Mangel på engasjement
- Vanskelig å samarbeide med
- Økt bruk av stimulerende midler som kaffe, røyk og alkohol
- Økt bruk av sove- og beroligende medikamenter
- Mindre fysisk aktivitet/mosjon
- Ubesluttsomhet
- Økt bruk av sykmelding

## Hvorfor er det viktig å forebygge arbeidsrelatert stress?

Det organisatoriske og det psykososiale arbeidsmiljøet har stor betydning for arbeidstakernes helse og velferd. I tillegg til konsekvenser for den enkelte arbeidstaker, kan det få konsekvenser for både virksomheten og for samfunnet som helhet.

God forebygging og håndtering av arbeidsrelatert stress vil for det første føre til at arbeidstakerne ikke blir syke som følge av arbeidsrelatert stress, og vil altså kunne gi lavere sykefravær og kostnader knyttet til dette. For det andre vil det føre til engasjement, bidra til et godt arbeidsmiljø og øke produktiviteten.

“ Ta de ansatte med på råd, da blir det enklere å sette i verk relevante og nødvendige forebyggende tiltak. De som har skoen på vet best hvor den trykker.

## Hvordan kan arbeidsrelatert stress forebygges?

Arbeidsrelatert stress kan vurderes og forebygges på den samme systematiske måten som benyttes for andre helse-, miljø- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøloven krever at arbeidsgiver kartlegger potensielle kilder til stress i arbeidet, risikovurderer disse og gjør tiltak for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Loven krever også at arbeidstakerne skal medvirke i dette arbeidet.

## Hvem bør involveres i arbeidet med å forebygge arbeidsrelatert stress?

Arbeidsgiver, mellomledere og arbeidstakere må jobbe sammen for å få et godt arbeidsmiljø. I dette arbeidet har verneombud, tillitsvalgte og eventuelt arbeidsmiljøutvalget og bedriftshelsetjenesten en viktig rolle.

## Regelverk

[Krav til internkontroll i arbeidsmiljøloven § 3-1](#)

[Generelle krav til arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven § 4-1](#)

[Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling i arbeidsmiljøloven § 4-2](#)

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, §§ 10-1 og 10-8

Forskrift om utførelse av arbeid, kap. 23-1

---

---