[**Skillnad Negativ - positiv stress?**](https://www.andreaspiirimets.se/ar-det-skillnad-pa-negativ-och-positiv-stress/)

Finns det någonting som heter positiv stress? Vad är i så fall det och hur skiljer det sig från negativ stress? Låt oss denna vecka reda ut begreppen.

**Kroppen reagerar likadant på all stress**

Stress är en reaktion i kroppen. Denna reaktion uppstår när vi blir utsatta för en belastning som överstiger våra resurser. Det klassiska exemplet är att vi möter en tiger. Eftersom vi förmodar att tigern vill äta upp oss samtidigt som vi förmodar att vi inte kan varken övermanna eller springa ifrån tigern uppstår en stressreaktion i hjärnan. Pulsen ökar, smärtkänsligheten minskar, stresspåslaget hjälper oss på många olika sätt att ta itu med den aktuella situationen.

Allt detta kan även uppstå i ett vanligt kontorsjobb. Låt säga att vi får ett kritiserande mail från en missnöjd kund. Automatiskt kanske vi drar slutsatsen att kunden kommer att prata illa om oss inför andra. Vi kanske även börjar bli oroliga för vad chefen ska säga om detta. Kommer våra karriärmöjligheter att minska? Samtidigt känner vi kanske inte kan komma undan detta och det känns kört. Nu uppstår en stressreaktion i hjärnan. Pulsen ökar, smärtkänsligheten minskar, exakt samma reaktion uppstår som om vi skulle möta en tiger.

Den stressreaktion som sker i hjärnan ser alltså exakt likadan ut oavsett vad som får oss att bli stressade.

**Positiv stress handlar om kontroll**

Ibland kan stress trots allt kännas som någonting positivt. Det kan uppstå en skön kick när vi ställs inför en utmaning. Vi kanske ska hålla en presentation eller så ska vi öka tempot för att hinna klart jobbet innan arbetsdagens slut. Skillnaden mellan dessa saker och mötet med en tiger handlar om kontroll. När vi möter en tiger tappar vi kontrollen. När vi ska hålla en presentation så har vi, förhoppningsvis, kontroll. När vi känner att vi har kontroll över situationen så kan vi nämligen njuta av de positiva effekter som stress faktiskt ger på kort sikt.

Alla de reaktioner som uppstår i hjärnan vid stress såsom **högre puls, mindre smärtkänslighet, skarpare hörsel** och så vidare gör oss bättre. Detta får oss att prestera bättre och snabbt formtoppa vår kropp. Vi får användning av detta tillskott för att springa ifrån tigern eller för att hantera en arg kund. Vi får även användning av detta när vi ska hålla en presentation eller hinna klart arbetet för dagen. Kortsiktigt gör stress oss bättre och så länge vi känner kontroll över situationen så upplever vi det som positiv stress.

**Även positiv stress bryter ner oss**

När vi utsätter oss för stress under en lång tid så riskerar vi att drabbas för utmattningssyndrom. Detta beror på att stress, i form av kortisol och andra hormoner, sakta bryter ner olika funktioner i vår kropp. Långvarig stress ger **sämre immunförsvar** vilket bäddar för sjukdomar. Vi riskerar **högre blodtryck** med hjärt- och kärlsjukdomar som följd. Det finns många riktigt dåliga effekter av långvarig stress.

Om vi hela tiden formtoppar oss själva med positiv stress, håller ett högt tempo och lever i ett rus av de kickar som högt tempo ger oss så utsätter vi oss för långvarig stress. Det spelar alltså ingen roll om stressen upplevs som positiv eller negativ, de **långsiktiga effekterna** är farliga.

Det finns alltså egentligen ingenting som heter positiv stress eftersom allting är samma sak. Däremot skulle vi kunna kalla **kortsiktig kontrollerad stress för positiv stress**. Om du regelbundet upplever detta, var noga med att även få **återhämtning** så att du inte ständigt lever i en bubbla av **positiv stress. Då riskerar det nämligen sluta på ett riktigt negativt sätt.**

**STRESS – POSITIV NEGATIV**

I medicinen använder man oftast det stressbegrepp som introducerades av Hans Selye, en fysiolog som beskrev den uppvarvning som kroppen uppvisar när en människa ställs inför en utmaning eller ett hot. Detta stressbegrepp är helt värdeneutralt – stress är varken något positivt eller något negativt. Skadlig blir stressreaktionen först om den är långvarig (månader) och om ingen återhämtning tillåts.

I samband med uppvarvningen anpassar sig kroppen så att man skall klara den fysiska ansträngningen utan att störas. Så t ex blir man i en akut stressituation okänslig för smärta, och blodet koagulerar snabbare än i vanliga fall. Båda dessa kroppsliga reaktioner har en biologisk mening: En smärta som beror på en skada man ådrar sig i striden skall inte hindra en från att kämpa vidare. Om skadan gör att man blöder måste kroppen se till att man inte förblöder. Tecken på inflammation (svullnad t ex) dämpas av samma skäl. Det som framkallar en sådan stressreaktion kallas för stressor. Det finns många stressorer i arbetsmiljön och nedan diskuteras stressorer i arbetet som kan vara negativa och sådana som kan vara positiva.

I den psykologiska traditionen betonas att stress uppstår i samspelet mellan individ och omgivning. Enligt detta sätt att tänka föreligger stress när individens resurser måste beskattas för att han/hon skall klara av en viss påfrestning. Det innebär i sin tur att individens sätt att hantera påfrestningar, coping, blir ett centralt begrepp.

Hur man än definierar stress finns det tre nivåer som man måste identifiera när man diskuterar åtgärder mot skadlig stress, nämligen omgivningen, individen och reaktionen. De omgivningsinriktade åtgärderna går ut på att undanröja stressorer t ex genom förbättrad arbetsorganisation eller genom minskad belastning, de individinriktade på att stärka individens kompetens att hantera stressorer t ex genom undervisning i stress management i relation till arbetet och de reaktionsinriktade på att dämpa svaren med medicinering eller andra åtgärder.

Individens sätt att hantera stressorer kan sammanfattas i begreppet coping som betyder bemästrande. Man skall ha klart för sig att coping inte kan ses som ett opåverkbart individkarakteristikum. En viktig aspekt av coping är t ex var individen själv förlägger möjligheten att åtgärda ett problem – locus of control – (ungefär likamed plats för kontroll). En extern locus of control (yttre kontroll-lokus) innebär att möjligheten inte finns hos en själv utan i omgivningen, medan intern locus of control (inre kontroll-lokus) istället innebär att individen själv måste åtgärda problemen. De flesta av oss varierar i vår inställning men det finns de som oftast har en intern och andra som oftast har en extern locus of control. Man kan också tala om en öppen respektive dold coping vilket är mycket relevant i arbetsmiljön. På vissa arbetsplatser där det ”är högt i tak” och de anställda anser att de kan påverka sitt arbete säger de ifrån när de tycker att de blir orättvist behandlade. På andra ställen tiger man om sina konflikter vilket på längre sikt kan leda till allvarliga problem. Coping i arbetet påverkas mycket av den situation man har och har haft som vuxen. Det föreligger alltså ett ständigt växelspel mellan omgivningen och individen när det gäller coping – även individens sätt att ta påfrestningar påverkas alltså i längden av arbetsorganisation och allmän livssituation.

Det finns olika slags stressorer i arbetet. Låt oss börja med en stressormodell som relaterar både till positiv och till negativ stress. Det är den s.k. krav-kontroll-stödmodellen som handlar om omständigheterna i arbetet. Dessa kan grovt beskrivas i tre dimensioner som alla kan påverkas med arbetsorganisatoriska åtgärder, nämligen

Psykiska krav, både mängdkrav och svårighetskrav. När det gäller en aspekt på mängdkrav nämligen arbetstiden kan det finnas en skillnad mellan män och kvinnor på det sättet att hos kvinnor redan ett måttligt övertidsarbete (10 timmars övertid per vecka utöver normal arbetstid på 40 timmar per vecka) verkar öka risken för hjärtinfarkt. För männen verkar det vara så att mera övertidsarbete än så krävs för att risken för så allvarlig sjukdom skall öka. Skillnaden beror förmodligen på att kvinnorna fortfarande har ansvar för mera av hemarbetet än männen. Men effekten av övertidsarbete på hälsan har att göra med vilken typ av arbete det är och om det är påtvingat eller frivilligt övertidsarbete. De flesta av oss tål rätt mycket övertid i synnerhet om arbetsuppgifterna är stimulerande och intressanta. Men vi måste alltid ha återhämtningsperioder och efter en period på några veckors kraftigt övertidsarbete måste man alltid ha en viloperiod.

Beslutsutrymme som har att göra både med möjligheten för de anställda att påverka sin situation direkt och med möjligheten att utveckla kompetens så att de kan ta kontroll över situationer i arbetet. Ett bra beslutsutrymme innebär att det är bra demokrati på arbetsplatsen, att man vid regelbundet återkommande möten får information och kan diskutera förhållanden samt att de anställda ständigt lär sig nya saker så att de kan hantera oväntade situationer.

Kombinationen av höga psykiska krav och litet beslutsutrymme brukar kallas ett spänt arbete. Förr var det framförallt transportarbete (bl a busschaufförer) och industriarbete som kunde karakteriseras som spänt. I dag anger t ex även läkare och lärare att de har ett spänt arbete vilket tyder på att det har skett förskjutningar mellan olika yrkesgrupper när det gäller påfrestningar i arbetet. En del av detta beror sannolikt på att det ägt rum en lång serie av omorganisationer, nedskärningar och sammanslagningar under senare år vilket har skapat stora krav på anpassning.

Vid spänt arbete ökar risken för t ex hjärtinfarkt, psykosomatiska magbesvär och psykiska besvär. För vissa grupper kan man också se att kombinationen av spänt arbete och fysiska påfrestningar kan öka risken för akuta insjuknanden i ryggbesvär.

Socialt klimat/stöd på arbetet. På många arbetsplatser kan en svår arbetssituation kompenseras av bra kamratstöd. Det sociala klimatet på arbetet gynnas bl a av att man har en gemensam målsättning och av att principerna för lönesättningen kan förstås och accepteras av alla.

Skall man arbeta för en bra arbetsmiljö är det förbättrat beslutsutrymme och förbättrat klimat som är självklara mål. Man måste också se till att kravnivåerna är rimliga med hänsyn till antalet anställda och deras kompetens. En kombination av rimlig kravnivå, bra beslutsutrymme och bra socialt klimat gör att de anställda förbättrar sina copingstrategier. Men den enskilde kan inte själv åstadkomma detta utan det måste man göra tillsammans med andra. Företagshälsovården är ofta intresserad och kan göra mycket. Bl a kan man få hjälp med kartläggningar av vad de anställda anser om viktiga aspekter på arbetet. Om man jämför arbetsplatsen med andra liknande arbetsplatser kan man få en grund för ett förbättringsarbete som måste ske på arbetsplatsen och drivas av arbetstagare och chefer där. Och som måste få ta tid!

På många arbetsplatser har man aktiva program mot skadlig stress. Bland annat anordnas kurser i stresshantering som kan vara till hjälp. Ofta krävs dock mera djupgående och mera långvariga insatser för att det skall bli bestående effekter på coping.

En viktig målgrupp är cheferna på våra arbetsplatser. Om dessa kan höja sin kompetens när det gäller stress och arbetsorganisation skulle mycket kunna bli bättre i arbetslivet.