

Indledning

Stress – en guds gave eller et satanisk mesterværk?

Stress er en biologisk mekanisme, som gør os i stand til i særligt truende situationer at yde det ypperste – ofte mere end vi troede, vi kunne – enten i form af at tage kampen op mod truslen eller ved at få benene på nakken og bringe os væk fra truslen. Det er guds gave. En omfattende medicinsk forskning har vist, at hvis denne ekstraordinære parathed fortsætter i længere tid, bliver man syg, og i sidste ende kan man dø af det. Men udover at være en biologisk mekanisme er stress også et samfundsmæssigt fænomen. Der er i dag 8-12 % af den arbejdende befolkning, som i spørgeskemaundersøgelser oplyser, at de ofte eller meget ofte er stressede på arbejdet, og tallet er stigende. Debatten i medierne om stress i arbejdslivet, hvad der forårsager stress, og hvad der kan og bør gøres, lader imidlertid antyde, at problemet er endnu mere omfattende og udbredt. Der er fx et efterhånden uoverskueligt marked for tilbud til virksomheder og til enkeltpersoner, der kan afhjælpe eller endda forebygge netop deres stressproblem. Måske er stress den pris, vi må betale for at have både så megen velstand og så berigende et arbejdsliv, som det moderne samfund tilbyder (en stor del af) os. Måske er stress et led i en diabolisk handel; en handel hvor vi ikke helt har fået læst kontrakten.

Set i et arbejdslivsperspektiv er behovet ikke at få sat stress på dagsordenen. Der er den allerede. Det, der er behov for, og som

det er vores ambition at dette tidsskrift kan bidrage til, er en nuancering af den viden vi allerede har og frem for alt en integration af de meget forskellige tilgange og forståelser, der tegner stressdebatten.

I Tage Søndergård Kristensens kronik i dette nummer af tidsskriftet peger han netop på, at der er mange og ofte konkurrerende stressparadigmer, og at de ikke peger i retning af en mere entydig forståelse af, hvad arbejdsbetinget stress er, og hvordan det kan forebygges. De repræsenterer i højere grad forskellige aktørers udgangspunkter for at positionere sig som dem, der har den rigtige forståelse. De mange stressparadigmer er blevet et samfundsmæssigt vilkår – forbandelse eller velsignelse – og der kan hentes brugbar viden i de fleste af paradigmerne. Det bestræber vi os på at illustrere med artiklerne i dette nummer af tidsskriftet. Om vi så dermed bidrager til en mere samlet forståelse af problemet stress er et åbent spørgsmål. Det er dog tvivlsomt at dette nummer kan skabe et sådant overblik, idet samlingen af artikler tydeligt illustrerer, at det internationale forskningsfelt omkring stress er så overvældende stort, at det er vanskeligt blot at få overblik over forskningen i en enkelt risikofaktors betydning for et enkelt stresssymptom (fx betydning af støj for udvikling af forhøjelse af stresshormonet cortisol). Og det er blot en lille brik i et af paradigmerne.

Tage Søndergård Kristensen opregner syv forskellige paradigmer. Blandt disse bidrager specielt to til vores viden om de forhold i arbejdet, der kan være årsager til stress. Der peges også hermed indirekte på nogle særlige forebyggelsesstrategier.

- *Belastningsparadigmet*, som oppebæres af arbejdspsykologien, er den klassiske forståelse af arbejdsmiljøet, som et sæt af belastninger, der bør reduceres eller afskaffes.
- *Det psykofysiologiske paradigme*, som bygger på den grundlæggende medicinske forskning og den indsigt der er opnået i de fysiologiske processer mennesker og andre organismer under stress gennemgår. Dette paradigme har leveret evidensbaseret viden om betydningen af en række centrale vilkår i arbejdet som fx natarbejde og skiftehold.

Andre paradigmer har fokus på relationerne mellem mennesker i og på arbejdet. Inden for dem er det afdækningen af forhold mellem personer som er den ramme stressbelastningen udspiller sig i. Det omfatter dermed forebyggelse og afhjælpning der sætter fokus på ledelse, organisering af arbejdet og adfærdsnormer som fx hvordan der sættes grænser, når der er for meget arbejde eller for uklare roller og opgaver. Tage Søndergård Kristensen peger på:

- *Det anerkendende paradigme*, som er en udpræget konsulenttilgang, der baseres på en lang række forskellige metoder, der kan anvendes på den enkelte arbejdsplads både i forhold til de organisatoriske og de relationelle vilkår. Erfaringerne fra brugen af disse er talrige og udfolder en vifte af mere eller mindre velunderbyggede metodebeskrivelser – 'værktøjer' som de ofte kaldes – og anvisninger på hvad man skal gøre på virksomheden. Omfanget og

variationen i de bøger og vejledninger som udgives i disse år, viser at stresshåndtering i sig selv er blevet en vare eller en ydelse. Denne voksende stresssektor er derfor også stærkt medvirkende til at sætte dagsordenen i stressdebatten.

En tredje type paradigmer er de individrettede tilgange, som ofte præger den bredere debat om stress. Heri ses den enkelte person såvel som bærer af stresssymptomerne og som udgangspunktet for forståelsen af årsagerne til stress. Dermed bliver den enkelte person også den, der bærer ansvaret for at afhjælpe eller forebygge.

- *Coping-paradigmet* er udbredt blandt de mange tilbud, der i dag henvender sig til enkeltindivider med vejledning om hvordan man skal overleve i en stresset hverdag. Det er således meget handlingsorienteret. Det hastigt voksende marked for terapeutisk rådgivning, supervision, coaching og et stort antal håndbøger ligger indenfor dette paradigme.
- *Personlighedsparadigmet* repræsenterer en mere analytisk tilgang til, hvordan forskellige individer reagerer på de forskellige stressorer, og hævder således, at der skal en mere nuanceret forståelse af forholdet mellem individ og stressorer til for at kunne udvikle den rigtige forebyggelsesstrategi.

Endelig peger Tage Søndergaard Kristensen på to paradigmer, som enten næsten afviser stress som et relevant fænomen – *Det benægtende paradigme* – eller som gør stress til et fænomen, som primært må forstås som et resultat af dets egen 'succes' – *Det socialkonstruktivistiske paradigme*, hvor stress er noget vi har, fordi vi alle sammen taler om, at vi har det.

De to sidste paradigmer til trods ved 'vi' altså forskningsmæssigt allerede meget om,

hvad der forårsager stress, og hvordan det påvirker mennesker, og samtidigt er der fuld gang i udviklingen af metoder og 'værktøjer' til at afbøde, afhjælpe og forebygge stress. Men som både Dorte Steenberg og Tage Søndergård Kristensen anfører i deres debatartikler, er det nødvendigt at være langt mere præcis i fastlæggelse af målgruppen for en indsats mod stress. Er det de ca. 10 % af arbejdsstyrken, der på et tidspunkt rammes af stress med en række invaliderende sygdomsreaktioner som resultat; eller er det alle os på det moderne arbejdsmarked som *måske* bliver ramt? Handler det om at forebygge invaliderende sygdomsforløb, eller er der bredere interesser på spil: Sundhed, trivsel og velfærd, kvalitet i arbejdet og måske også et innovativt, dynamisk og fleksibelt erhvervsliv og arbejdsmarked?

I alle tilfælde er sammenhængene yderst komplekse. Både mellem de forhold der forårsager stress og stresstilstanden, og mellem de sygdomme og organisatoriske tilbageslag den kan resultere i. Der er derfor et stort behov for at se kritisk på de forskellige paradigmer, og på hvad der kan binde dem sammen og på at øge vores viden om stressens veje og vildveje. Det kræver at forskellige forskningstraditioner bliver konfronteret med hinanden. Et mål med dette nummer af Tidsskrift for Arbejdsliv har været at skabe en indre dialog hos læseren baseret på flere af disse paradigmer.

Vi indleder med Lars Peter Andersens artikel *Arbejdsrelateret stress – fra symptomer til et komplekst samspil*. Der findes ingen klinisk lægelig definition på, hvornår en person er syg på grund af stress. Artiklen skaber derfor et overblik over det brede spektrum af symptomer, som stressede personer udviser, og over hvordan dette kan undersøges. Dernæst beskrives, hvordan årsager til stress har været beskrevet som både uafhængige omgivelsesfaktorer og som medierede i den enkelte gennem copingprocesser.

Denne transaktionelle forståelse anses dog ikke for dækkende, hvilket begrundes i at mennesket er et aktivt, meningsskabende væsen som gennem sine valg og handlinger er medskabere af sine omgivelser. Mennesket og omgivelserne er derfor gensidigt konstituerende. *“Udvikling af stress må derfor ses som et meget komplekst sammenspil mellem organiseringen af arbejdet, den organisatoriske kultur og forhold relateret til individet (fortid, fremtid, mål og mening).”*

Herefter følger Bo Netterstrøms artikel: *Effekten af et multidisciplinært stressbehandlingsprogram – erfaringer fra en stressklinik*. Det er en redegørelse for hvorledes en systematisk udvikling af et flerstrengt stresshåndteringsprogram for langvarigt stressede i en stressklinik havde positive resultater i form af tilbagevenden til arbejdet for en stor del af gruppen. Artiklen er af en type som sjældent optræder i Tidsskrift for Arbejdsliv, men hyppigere i lægetidsskrifter. Den skal da heller ikke læses i denne sammenhæng som en anvisning på, hvordan man skal arbejde i en stressklinik, men som en beskrivelse af, hvad der skal til for at opnå en viden om effekten af en indsats, der kan sætte de mange tilbud i relief. Konklusionen er netop heller ikke blot, at der skal mere af samme slags til. Tværtimod redegør Netterstrøm for det håbløse i forestillingen om, at vi kan reducere stress ved at behandle de stressramte individuelt. Viden af den type som artiklen repræsenterer, skal derimod bruges til at forbedre en daglig leders evne til *“gennem samtaler med medarbejderen at justere arbejdsopgaver og andre stressorer på arbejdspladsen på et tidligt tidspunkt, så stresstilstanden hæves”*. Den kan øge vores forståelse af problemets karakter og sætte fokus på, hvordan erfaringerne fra de historier, hver enkelt person med stressrelaterede sygdomme repræsenterer, kan bruges af andre til i tide at gøre noget ved det, der stresser.

Justeringen af arbejdsopgaver er emnet for den næste artikel om *Indflydelse i vidensarbejdet*. Forfatterne diskuterer, om man *kan få for meget af det gode*. Artiklen fremhæver, at vidensarbejdet er karakteriseret ved en kombination af høje krav og høj indflydelse. Ifølge Karaseks indflydelsesrige krav-kontrolmodel skulle vidensarbejderne derfor have gode muligheder for at undgå at blive stressede. De har store muligheder for selv at justere arbejdsopgaverne qua deres indflydelse. Men med udgangspunkt i rapporter fra fagforeningerne om alvorlige problemer med stress problematiserer artiklen indflydelsesdimensionen i krav-kontrolmodellen, og argumenterer ydermere for at modellens forslag til re-design af arbejdet ved at øge indflydelsen både i og over arbejdet er problematisk selv i forhold til modellens eget empiriske grundlag. Forfatterne argumenterer for, at stressbegrebet er under en fortsat rekonstruktion i forhold til samfundsmæssige interesser og at selve begrebsætningen af stress in- og ekskluderer faggrupper som stressudsatte.

Den følgende artikel *Stress blandt gymnasielærere* af Åse Lading diskuterer også, om et tilsyneladende positivt og potentielt stress-reducerende arbejdsorganiseringsprincip – i dette tilfælde tværfaglige teams – i praksis virker stik imod hensigten. Betydning af kollegial støtte fremhæves både i NFAs *seks guldkorn* og i tilføjelsen af social støtte til Karaseks krav-kontrolmodel. Åse Lading demonstrerer gennem sine empiriske studier at for en stor del af gymnasielærerne opleves tværfaglige teams som et uoverkommeligt, topstyret moderniseringskrav. Der argumenteres for at der i forandringsprocessen er sket en krænkelser af lærernes professionelle selvværd. Traditionelt set var styringen af den enkelte time på godt og ondt professionens urørlighedszone. Den tvangsmæssige eksponering af lærernes faglighed i de tværfaglige teams har ført til at mange

teams er præget af uudtalte, indre konflikter som er angstskabende og stressende.

Jens Gudiksens *Moderne ledelse som double-bind kommunikation* forsøger at gå et spadestik dybere i en tilsvarende moderniseringsproblematik. Han diskuterer ud fra en socialfilosofisk position de særlige træk ved moderne ledelse, som tager udgangspunkt i ønsket om øget individuel autonomi og selvledelse. Artiklen argumenterer for at ledelse, gennem at være blevet indirekte og strukturel, har fanget medarbejderne i en stressende double-bind problematik som de kun vanskeligt kan slippe ud af. Det er *“problematisk for ansatte at være placeret i selvledende og selvorganiserende arbejdsformer i en sammenhæng af tvingende, ‘autonome’ processer, systemer og omstændigheder, samtidig med at man som individer italesættes, afkræves og ansvarliggøres som autonome, selvudviklende, ‘committede’, ansvarstagende medarbejdere.”* Det vil sige at artiklen argumenterer for at stress er blevet et potentielt vilkår qua de moderne ledelsesformer – og at medarbejderne er stillet overfor den fordring at de skal kunne sætte sig udenfor den konkrete situation – for eksempel organisationskulturen – og forholde sig til betingelserne på et *metaniveau* for at kunne bryde ud af double-bind problematikken. Dette perspektiv efterlader ikke mange muligheder for individuel coping som fremadrettet stresshåndteringsstrategi.

Uden at det nødvendigvis formuleres eksplicit, er det gennemgående for alle bidragene om stress i dette temanummer, at løsninger på individuelle stressproblemer ikke skal søges i individorienterede tiltag.

Vi har også en kronik og en debatartikel om stress i dette nummer.

Tage Søndergaard Kristensens kronik har vi allerede henvist grundigt til i denne indledning – fordi den indeholder en oversigt over forskellige stressparadigmer. Men derudover indeholder den også nogle person-

lige erfaringer fra et langt liv i stressforskningens tjeneste. Og nogle debatskabende meldinger – hvis man ikke vil kalde dem provokationer – om hvad der skal gøres og måske især ikke gøres for at reducere stressen. Han frygter at stress nu for alvor bliver et problem, når den institutionaliseres gennem stresspolitikker, stressklinikker, øget forskning og screeninger.

Dorte Steenberg, anden næstformand i Dansk Sygeplejeråd, tager i sin kronik det udgangspunkt at nok er stress et problem med udgangspunkt hos den enkelte, men årsagen skal søges i interaktionen mellem individet og de omgivelser som betinges af arbejdet og arbejdspladsen. Gennem en række konkrete eksempler fra sygeplejerskers hverdag, der blandt anden illustrerer konsekvenserne af strukturreformen, viser hun hvordan rammerne for arbejdet skaber grundlaget for at mennesker bukker under for stress. Men det er også her, der skal skabes løsninger og forebyggelse. Hun opregner en række konkrete bud og slutter af med et konkret tilbud til regioner og kommuner om sammen at skabe en rollemodel – en sygehusafdeling uden stressende faktorer, der kan danne skole for fremtidens sygehusarbejdspladser. Vi håber tilbuddet bliver læst af dem det er stilet til.....

Herudover har vi to artikler udenfor tema. Det er *Ole Buscks* artikel som formidler resultaterne af en undersøgelse af udviklingen i skraldemændenes arbejdsmiljø. Artiklen bygger på forskning som Branchearbejdsmiljørådet for Transport og Engros i 2002 bad Aalborg Universitet om at gennemføre. Formålet var at identificere og beskrive 'best practice' i forhold til varetagelse af arbejdsmiljøhensyn ved udbud og drift af renovationsarbejde. Undersøgelsen konkluderer at 'discount-firmaer' vinder over kvalitetsorienterede og innovative virksomheder, at med udlicitering af ydelsen er også ansvaret for personalets arbejdsmiljø udliciteret

hvilket resulterer i et ansvars- og interessevacuum, at kommunerne vælger pris frem for kvalitet, og at hyppige leverandørskift undergraver opbygningen af samarbejde og tillid. Det betyder sammen med områdets akkordaftale og 'skraldemandskulturen' at der for kommunerne som helhed er en gennemgående forringelse af skraldemændenes arbejdsforhold på alle tre ovennævnte parametre: Fysisk arbejdsmiljø, uddannelse og kompetence samt tryghed i ansættelsen i takt med markedsgørelsen af sektoren gennem det sidste tiår og kommunernes anvendelse af udbudsinstrumentet. Forårets arbejdskonflikt i Århus vil derfor måske ikke blive den sidste på området.

Den anden artikel uden for tema er af *Michael Hviid Jacobsen* som i et review-essay om nogle af de nyeste sociologiske hovedværker diskuterer de ret så pessimistiske samtidsdiagnoser over arbejdslivet. En vis skepsis har der været fra de tidlige værker fra Marx og Weber, og i nutiden følger Zygmunt Bauman, Richard Sennett og Ulrich Beck trop. Ikke alene er mennesket presset i sit arbejdsliv, men tillige i fritid og familieliv. Jacobsen finder både positive og mindre positive træk ved den sociologiske pessimisme. Den positive side er at dystre diagnoser får os til at spærre øjnene op og stille spørgsmålstejn. Det mindre positive ligger omvendt i, at virkeligheden ikke repræsenteres på en retvisende måde. Derfor skal vi både værdsætte de pessimistiske forfattere, men også forholde os skeptisk til dem.

Afslutningsvis på denne indledning til et temanummer om stress skal det bemærkes at der efter vores vurdering er et vist misforhold mellem den ubestridelige store betydning stress har i de fleste menneskers forhold til deres arbejde og i samfundsdebatten i det hele taget, og at vi faktisk ikke fik flere artikler end vi gjorde, da vi udsendte vores *call for papers*. Det kan selvfølgelig skyldes, at de fleste forskere selv er stressede, og dermed

ikke har tid til at bidrage. Men vi vil også pege på den mulighed, at stress egentligt ikke er så grundigt forskningsmæssigt belyst i en dansk sammenhæng, som man skulle tro, hvilket også er en af Tage Søndergård Kristensens pointer. Den forskningsmæssige dagsorden er derfor ikke lukket med nærværende temanummer af tidsskriftet.

Indtil videre er der kun tilbage at ønske dig – engleblidt og fanden-i-voldsk:

God læsning!

Jørgen Burchardt, Hans Jørgen Limborg,
Klaus T. Nielsen & Ole Henning Sørensen

CALL FOR PAPERS

Nye styringsformer i arbejdet

Et af de interessante træk ved det moderne arbejdsliv er, at hvordan de strukturer som var en del af den industrielle organisation – og som blev et ideal for opbygning af organisationer generelt - langsomt opløses og erstattes med andre. Mens den industrielle organisation prægedes af Fayols forståelse af ledelse, som direkte kontrol og overvågning af medarbejderne, enten ved inspektion eller ved brug forskellige former for målinger, så er det moderne arbejdsliv præget af styringsformer som er mere subtile.

I mange tilfælde oversætter medarbejderne selv stadigt skiftende krav fra omgivelserne til håndterbare krav i eget arbejde, og leder dermed sig selv; samtidig med at deres performance vurderes i forhold til nye normer om forandringsparathed, fleksibilitet, stresshåndtering mm. Typisk er der tale om mere individualiserede opfordringsstrukturer, egenledelse og egenkontrol. Denne udvikling kan på den ene side beskrives som en frisættelse i forhold til det industrielle arbejdes umyndiggørelse. På den anden side er der mange som ser de nye styringsformer som kilde til det ny arbejdslivs sygdomme, såsom stress.

I dette temanummer vil vi fokusere på nye styringsformer i arbejdet. Nummeret skal være et bidrag til at skabe et nuanceret billede af, hvordan forskellige former for styring – ofte i kombination – udspænder vilkårene for det moderne arbejdsliv i Danmark. Det kan dreje sig om forskellige former for ledelsesværktøjer, nye selvteknologier, sociale teknologier, om IKT baserede styringsværktøjer etc. Derfor modtager vi meget gerne bidrag, som er både teoretisk og empirisk funderede, og som kan være velegnede til at nuancere de mere skematiske beskrivelser af det ny arbejdsliv som vi finder i de arbejdssociologiske lærebøger.

Abstracts på 1-2 sider sendes til Pernille Bottrup – pernille.bottrup@kubix.dk, Annette Kamp – kamp@ruc.dk eller Klaus T. Nielsen – ktn@ruc.dk inden 4. juni. Artiklerne skal være klar til bedømmelse senest 10. september. Temanummeret planlægges publiceret i februar 2008.

Med venlig hilsen

Temareaktionen
Pernille Bottrup, Annette Kamp og Klaus T. Nielsen