

STRESS I ET LYKKELAND

- En systematisk fremstilling af begrebet stress



Anne Rosborg Wegener

Kandidat speciale

Kommunikation Juli 2009

Vejleder: Søren Lindhardt

STRESS I ET LYKKELAND

- En systematisk fremstilling af begrebet stress

Aalborg Universitet

Kandidat speciale

Kommunikation Juli 2009

Opgavens omfang: 155.600

= 64,8 normalsider

Vejleder: Søren Lindhardt

Specialet er udarbejdet af:

Anne Rosborg Wegener

ABSTRACT.....	5
DEL 1 – INDLEDENDE GREB.....	6
1.1 - FORORD.....	6
1.2 - PROJEKT STRUKTUR.....	7
1.3 - JEG UNDRES.....	8
1.4 - INDLEDNING.....	9
1.5 - UNDERSØGELSE FELD.....	10
1.5.1 - SPECIALETS FORMÅL.....	12
1.5.2 - HVAD ER DISKURS?.....	14
1.5.3 - HVAD ER VORES DISKURS?.....	16
1.5.4 - FILOSOFISK STÅSTED.....	17
1.5.5 - VIDENSKABSTEORETISK KONTEKST.....	18
1.5.6 - FORFATTERENS STÅSTED.....	20
DEL 2 – SAMFUNDS NIVEAU.....	21
2.1 - ARBEJDSAMFUNDET ANNO 2009.....	21
2.1.1 - HVAD SIGER LOVEN.....	24
2.2 - EN TEORI OM ANERKENDELSE.....	25
2.3 - KAMPAGNEN.....	27
2.3.1 - KAMPAGNEN ”FRA STRESS TIL TRIVSEL”.....	28
2.3.2 - KRITIK AF KAMPAGNEN.....	31
DEL 3 – DET PSYKOLOGISKE NIVEAU.....	33
3.1 - STRESS – ET BEGREB MED MANGE BETYDNINGER.....	33
3.1.1 - STRESS – EN KORT INTRO.....	33
3.1.2 - HISTORIK.....	34
3.2 - ARBEJDSMILJØ OG STRESS.....	36
3.2.1 - HVOR MANGE ER STRESSEDE?.....	36
3.2.2 - ARBEJDSMILJØPSYKOLOGI.....	37
3.3 LAZARUS – STRESS EN DEFINITION.....	40
3.3.1 - VUDERING & MESTRING.....	41
3.3.2 - OPSUMMERING PÅ LAZARUS.....	43
3.4 - BO NETTERSTRØM – EN TEORI OM STRESS.....	44
3.4.1 - INDIVIDETS RESSOURCER.....	45
Figur nr. 7.....	46
3.4.2 - HÅNDBTERING AF STRESS - COPING.....	46
3.4.3 - OPSUMMERING AF NETTERSTRØM.....	47
3.5 - KRITIK AF LAZARUS & NETTERSTRØM.....	48
3.5.1 - KRITIK AF COPING.....	49
DEL 4: INDIVID NIVEAU.....	51
4.1 - INTERVIEWET.....	51
4.1.1 - LIGHEDER OG FORSKELLE.....	51
4.1.2 - FORMÅLET MED INTERVIEWET.....	52
4.1.3 - HVORFOR DENNE METODE?.....	53
4.1.4 - FORBEREDELSEN.....	53
4.2 - INDIVID INTERVIEWET.....	54
4.2.1 - RESUME AF Es SYGDOMSFORLØB.....	55
4.2.2 - Es STRESS FORKLARING.....	56

4.2.3 - RESUME AF Ts SYGDOMSFORLØB.....	58
4.2.4 - Ts STRESS FORKLARING	59
4.3 - KAMPAGNEN & STRESS	60
4.3.1 - INDIVIDERNE & ANERKENDELSE.....	64
4.4 - OPSUMMERING.....	65
Del 5 – KONKLUDERENDE TANKER.....	66
5.1 - KONKLUSION.....	66
5.1.1 - DEN NYE DISKURS.....	66
5.1.2 - PERSPEKTIVERING	69
5.2 - EPILOG.....	70
LITTERATURLISTE	71
FIGUR LISTE.....	74
BILAGSLISTE	74

ABSTRACT

My interest in human communication is based on the IPOK education. Through my studies I have gained knowledge about how interaction between people is affected by external circumstances, both in the organization and at home.

Besides my professional affiliation this thesis is based on my questions about one of the biggest pathologies today: stress.

My inspiration comes from the book *"Stress det moderne traume"* by psychologist Nadja Prætorius, who expands and explains the concept of stress, while relating it to jobs and the terms the modern individual has on his/her workplace. Furthermore Prætorius criticises society and its way of dealing with stressed individuals.

The purpose of this thesis is to focus on stress as a present part of modern work life. The intention of the choice of stress as the focus is to propel a nuanced debate, focusing on the individual experience of stress. Furthermore to design a new stress discourse, based on literature study.

Through analysis of several theoretical views, new ways to understand, talk about and recognize stress are found. The views of people, who have felt stress on their own bodies, will be included as empirical material. Axel Honneths recognition theory, gives a theoretical response to the experiences individuals in the empirical material have had. In addition, Michal Hviid Jacobsen's book *"Arbejdssamfundet"*, is used to characterize the job society anno 2009. Also relevant material from the law will be included to create a (critic) nuanced picture of today's society. The campaign "Fra stress til trivsel" - ("From Stress to Well-being") serves as the communicative foundation and focuses on dealing with stress. The campaign is commented and criticised on the basis of the aforementioned theorists as well as the individual experiences.

Specialist Bo Netterstrøm provides a working psychological view, which sees stress, as a condition individuals can manage, using coping-techniques. Also Richard Lazarus' theory on stress is discussed.

To conclude the thesis, a new discourse is constructed, which gives us a way to understand the concept of stress from the applied theories, optics and empirical evidence. Finally the paper is summarized and further research is discussed.

DEL 1 – INDLEDENDE GREB

1.1 - FORORD

Forordet er med til at placere en tekst i en større kontekstuel sammenhæng, den fortæller ofte hvordan teksten er produceret og hvordan den skal konsumeres af læseren – kort sagt der udstikkes en "læse" ramme til læseren. Det er her læseren bliver introduceret til en forfatteres værk for første gang, og det er her læseren begynder at lære at navigere mellem forfatterens egne tanker, og de tanker der er tænkt af andre.

Som det er med enhver tekst, starter det med overvejelser om hvad teksten skal og bør indeholde. Hvad er meningen med teksten, og hvor ønsker forfatteren at læseren skal ledes hen? Sådanne overvejelser har ligeledes været med i skabelsen af den tekst, du som læser nu sidder med. En tekst der ikke blot er blevet til fordi den skal, men lige såvel fordi den har en relevant historie at fortælle. En historie om en virkelighed, der kunne indeholde dig eller mig, men i dette tilfælde indeholder nogle helt tredje. For mig som forfatter, er historien ikke længere "bare" en historie, der skal fortælles, men en historie der har fået sit eget liv, og sin helt specielle påvirkning på mit liv. Historien udspringer fra en undren over hvorfor vi lever i et samfund, hvor velstanden og de hurtige penge er altoverskyggende, et samfund der med tiden er blevet et arbejdssamfund med alle dets patologier

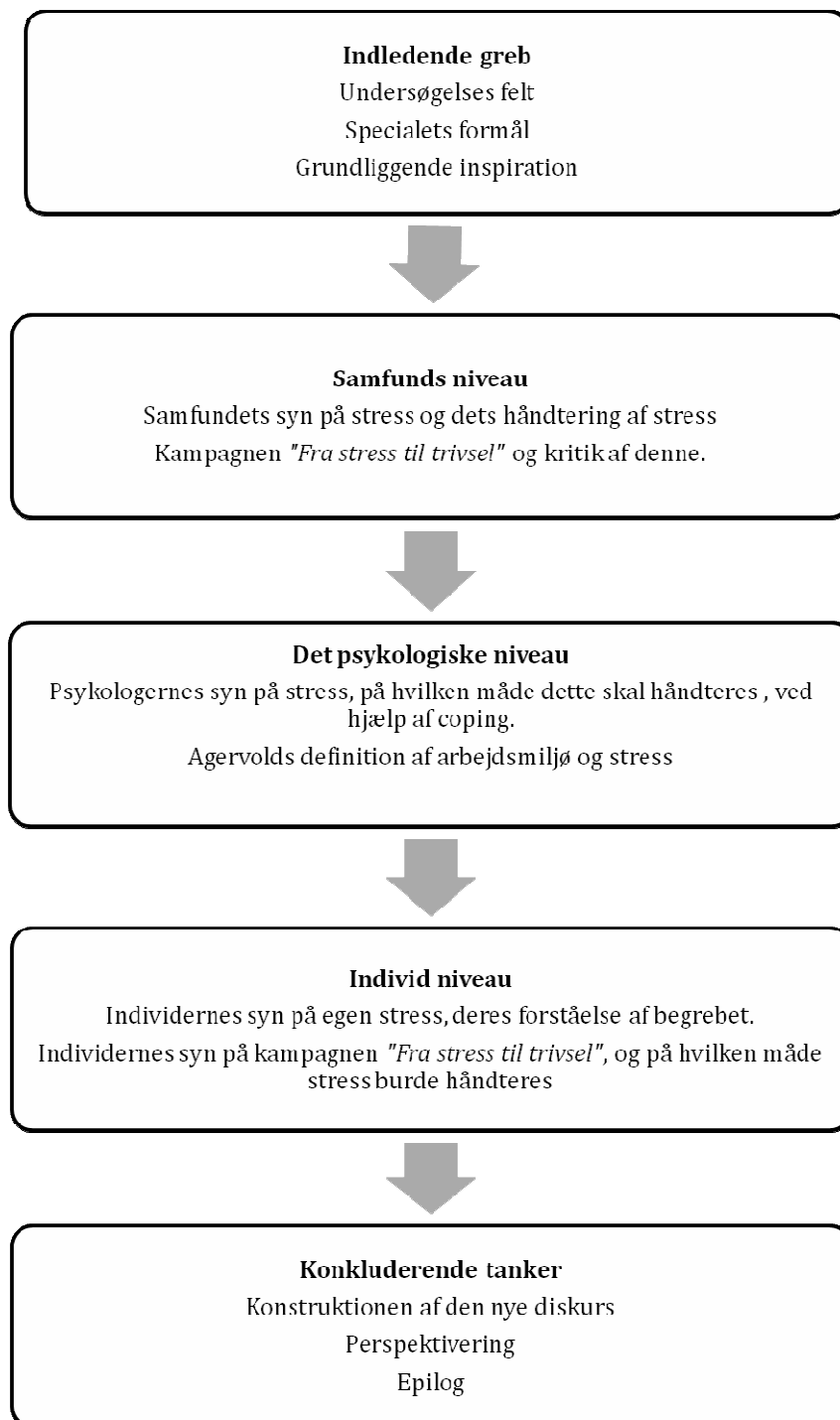
"Resultatet er, at Danmark er blevet et 'arbejdssamfund', hvor arbejdsmarkedet aldrig har drænet 'det civile samfund' så kraftigt som i dag. Det har en række konsekvenser..... for det almindelige velbefindende."

(Hviid 2004:8)

Et samfund med individer, der på den glitrende facade har alt hvad der skal til for at leve det gode "liv". Et liv hvor arbejdet fylder mere og mere, hvor individet presses endnu engang til

det yderste, og derved kun lige holder skindet på næsen. Det er i dette samfund, fyldt med skæbner som lever livet, og med tiden tager de knubs der følger med, historien starter, historien om et samfund med hårdtarbejdende individer og alvorlige patologier.

1.2 - PROJEKT STRUKTUR



Figur nr. 1

1.3 - JEG UNDRES

Til grund for en hver undersøgelse ligger der en undren, denne undren kan enten forblive en undren, eller den kan udvikle sig til et interessefelt, der ønskes undersøgt og belyst. Undringen for mit speciale ligger i en af samfundets patologier, et af nutidens samfunds største problemer, og største trussel mod videre udvikling, nemlig stress. Undringen kommer ikke ud af den blå luft, men er en undring der har bygget sig op over flere år, en undring over at vores samfund ikke gør mere, ved lige netop stress. Kampagnen "Fra stress til trivsel",¹ underbygger denne undren, da den er bygget op omkring den individuelle stress, der ønskes løst i fællesskab, et fællesskab individet ikke længere er en del af. Medarbejderen skal være parat til konstant forandring og evig jagt på det gode liv², hvilket i sidste ende kan give stress. Det er denne undren der bringer mine tanker, hen på kampagnen "Fra stress til trivsel" hvor hovedsloganet kampagne materialet er "Stress er individuelt men skal løses i fællesskab", for opnår medarbejderen egentlig trivsel ved at få "løst" deres stress? Og burde de faktorer på arbejdspladsen, der giver stressen, ikke elimineres? Jeg undrer mig over at stressen når at gribe fat i medarbejderen, og får denne sygemeldt, og det først er der efter at der tages hånd om stressen. Kampagnen gør opmærksom på at stress skal løses i fællesskab, men burde stress ikke hellere forebygges i fællesskab?

*"Det der er stressende for den ene,
er måske ikke stressende for den anden.
Stress opleves individuelt.
Men alle på arbejdspladsen
har et ansvar for
at tage hånd om stressen.
En åben dialog
kan være første skridt på vejen
til mindre stress og mere trivsel på arbejdspladsen."*

(Kampagnen 2009: Indstiks papir)

¹ Kampagnen bliver beskrevet i afsnit 2.3

² Axel Honneths gode liv bliver beskrevet i afsnit 2.2

Specialet har ingen intentioner om at kunne besvare disse spørgsmål, blot er de del af en grundlæggende undring og inspirations kilde. Var det muligt for samfundet at løse problemet med arbejdsrelateret stress, ville flere af samfundets patologier blive til minoriteter i dagens Danmark. Endvidere sonderes der i perspektiveringen afsnit 5.1.2 over stress forebyggende tiltag.

1.4 - INDLEDNING

Specialet tager som beskrevet i det ovenstående, sit udgangspunkt i et samfund med store fremherskende problemer, som samfundet forsøger at løse med lappeløsninger i stedet for at gribe fat ved roden, og derved få problemerne løst. Sociologen Rasmus Willig omtaler disse problemer som sociale patologier i samfundet, altså sygdomme som samfundet kæmper med og imod. Willig skriver i forordet til bogen *"Sociale patologier"* følgende:

"Sociale patologier er noget andet og mere end individuelle patologier. De kendetegner sygdomsforhold i samfundet og ikke alene sygdomstræk hos det enkelte individ. Det betyder ikke, at samfundsmæssige patologiske træk ikke har individuelle konsekvenser, tværtimod."

(Willig 2005:7)

Endvidere berører artiklen *"Stress – et fælles ansvar"*³, nerven i dette speciale. For blot er samfundet ikke kun fyldt med patologier, men individerne i samfundet ligeså. Artiklen går ind og debatterer emnet stress som et fælles ansvar, om hvorvidt det er samfundet/organisationerne der skal bekæmpe stress, eller det er individet med stress der skal bekæmpe sygdommen, for hvem er den ansvarlige?

"Ikke fordi den enkelte ikke har et ansvar eller kan gøre noget, men fordi der er en tendens til at overlade ansvaret for stressbekæmpelse til de enkelte medarbejdere, i stedet for at se på løsningerne i fællesskab." (Steensberg 2007:86)

³ Fra tidsskriftet arbejdsliv af Dorthe Steenberg

Påstandene i både Steenbergs artikel og Willig's enorme sociologiske arbejde, er entydige, stress rammer ikke kun individet. For stress rammer ikke kun den enkelte, men har konsekvenser der rækker langt udover det enkelte. (Steenberg 2007) Ligeledes bringer Steenberg kritikken af psykologhjælp, stress-coaches og stress-kurser, på banen, da der er tale om symptom behandling og lappeløsninger, i stedet for at tage fat i de vilkår på arbejdspladsen, som er den egentlige årsag til stressen.

I tråd med det ovenstående, hvori der kortlægges at det ikke blot er individet der er "sygt" med stress, men hele vores samfund, griber specialet fat i samfundet som arbejdssamfund. Med udgangspunkt i relevante artikler, videnskabelige undersøgelser og Michael Hviids bog "Arbejdssamfundet", nuanceres og kortlægges samfundet, set ud fra et arbejdsmæssigt synspunkt. Endvidere beskrives Axel Honneths anerkendelses teori, i forhold til individet og dets stress.

1.5 - UNDERSØGELSE FELD

Inspirationen til specialets undersøgelses område er hentet hos psykolog Nadia Prætorius, og dennes bog "*Stress det moderne traume*". I denne bog udfolder Prætorius ikke blot begrebet stress, og sætter det i relation til arbejde og de vilkår det moderne individ har på arbejdspladsen. Hun giver ydermere samfundet, og den måde hvorpå vi opfatter den virkelighed vi lever i, en voldsom men dog tiltrængt kritik. Kritikken beror ikke kun på hendes erfaringer som psykolog, men i lige så høj grad hendes glødende passion for at verden skal og bør være et bedre sted at leve. Prætorius er af den opfattelse af individet i samfundet og på arbejdspladsen, udsætte for en overmagt, der fratager demokratiske rettigheder, herunder den frie meningsdannelse og medbestemmelsesretten i det menneskelige fællesskab. (Prætorius 2007:51). Endvidere menes der at denne fratagelse sætter individet i en situation hvor symptomerne på stress er alt overskyggende.

"Mennesker gøres usikre og undergraves i deres selv- og virkelighedsopfattelse, når der umærkeligt og uannonceret sker et skift i omgangen med betydningen af meningsbærende og meningsgivende begreber." (Prætorius 2007:53)

Nadia Prætorius tager afsæt i sit kliniske arbejde, med patienter med traume lignende tilstande, og det pga. arbejdet. De allerede kendte diagnoser er for Prætorius ikke dækkende,

for netop denne form for traumer. Prætorius foreslår derfor i bogen *"Stress – det moderne traume"*, at man opdeler arbejdsrelateret traumatisering i tre forskellige underdiagnoser:

- Arbejdsrelateret akut stress
- arbejdsrelateret traumatisk stress stress-syndrom
- arbejdsrelateret ydre styret de humanisering.

(Prætorius 2007:19)

De tre tilstande skal behandles forskelligt, og Prætorius er således meget uenig i, at det altid gælder om at komme tilbage til arbejdspladsen så hurtigt som muligt. Hun redegør i bogen for, hvornår det re-traumatiserer, og dermed er kontraindiceret at sende den sygemeldte tilbage, om det så blot er for at deltage i en sygefraværssamtale. (Prætorius 2007: 129)

Endvidere langer Prætorius ud efter samfundet og politikerne, der i stadig højere grad sætter højere krav til individet, men ofte lader selv samme individ kæmpe alene med stressen.⁴

"Den enkeltes sammenbrud og sygemelding på grund af stress er en politisk sag. Som enkeltpersoner kan man måske lære at håndtere sammenbrud på grund af akut stress. Ingen har dog skyggen af en chance for selv at løse de problemer, der er skabt af politiske forhold og vedligeholdes af utilstrækkelige ressourcer, dårlig ledelse, uforenelige krav, mobning mv. Bogen slår fast, at det er arbejdsvilkårene, der nedslider og traumatiserer, og ikke den enkelte, der er svag. Løsningen på et kollektivt problem er ikke mere terapi eller flere stresscoaches " (Akasha 2007: 129/Prætorius 2007: 54)

Professor Sten Hildebrandt beskriver Prætorius' bog, som ikke videnskabelig, men som et nødvendigt kampskrift, der tager de stressedes parti, i kampen mod samfundet der langsomt nedbryder individet. (Hildebrandt 2007: Børsen) Det er i Prætorius bog, hvorfra en del af inspirationen til specialet er hentet, idet Prætorius belyser stress fra nye vinkler og griber fat i væsentlige problemstillinger fra dagens samfund.

⁴ Jvf. loven og beskæftigelses ministerens ord i afsnit 2.1.1

1.5.1 - SPECIALETS FORMÅL

Formålet med specialet er ikke blot, at sætte fokus på stress, som begreb men lige så meget, stress som en stor del af det moderne arbejdsliv. Hensigten med valget af stress som fokus i specialet er, at fremdrive en nuanceret debat om stress, desuden ønskes der at konstruere en ny stressdiskurs.⁵ Dette skal gøres gennem en systematisk fremstilling af stress, ved en fremstilling og analyse af tre niveauer: samfunds niveau, psykologi niveau og endeligt på individ niveau, i sidste ende skal denne systematiske gennemgang danne præcedens for en ny måde at forstå stress på.

Som det bliver beskrevet i figur nr. 2A og 2B, indeholder specialet en række spørgsmål, der alle ønskes besvaret. Ligeledes berører figuren det egentlige formål med specialet, i form opstillede teser.

FORMÅLET

- Med udgangspunkt i grundigt teoretisk litteratur studium, skabes der en ny måde at anskue stress som patologisk problem, og der igennem konstruere en ny stress diskurs, der danner præcedens for en ny måde at forstå stress på.
- Nadja Prætorius, Michael Hviid, videnskabelige artikler, Richard Lazarus og arbejdspsykologerne Bo Netterstrøm og Mogens Agervold danner teoretisk fundament for en kritisk debat og diskussion.
- Som modvægt til det teoretiske studium, inddrages indsamlet empiri, i form at "individ interviews" med stress ramte, med ønsket om at belyse begrebet stress fra flere optikker.
- Kampagnen "Fra stress til trivsel" danner den samfundsmæssig og kommunikative ramme, da kampagnen griber fat i væsentlige problemstillinger, i forhold til individet og stress.

Figur 2A

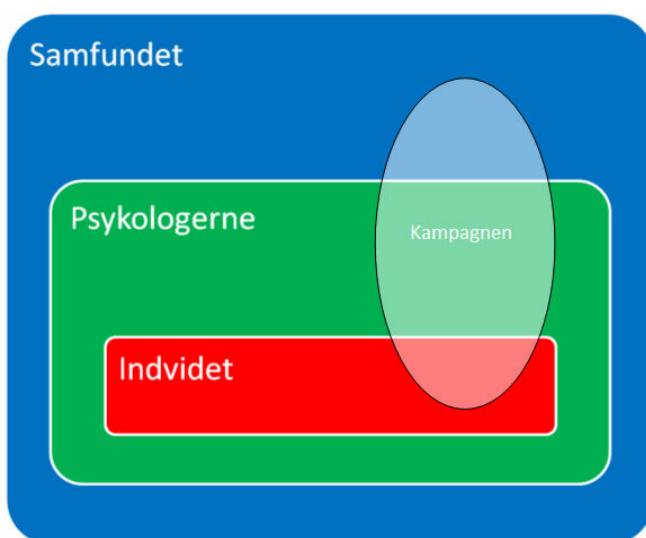
⁵ Begrebet diskurs og vores diskurs bliver udfoldet i afsnit 1.5.2

SPØRGSMÅLET

- Kan der ud fra indsamlet empiri, teoretiske optikker på begrebet stress og et grundigt teoretisk litteratur studium, skabes en kritisk nuanceret debat om stress?
- Hvorledes kan kampagnen "Fra stress til trivsel" inddrages i skabelsen af den "nye" stress diskurs, og hvilke elementer tilfører denne kommunikative kampagne, til den nuancerede debat om stress?
- Kan der på baggrund af teoretisk litteraturstudium, indsamlet empiri og systematisk fremstilling, dannes en ny stress diskurs?

Figur nr. 2B

Som nævnt ovenfor er specialet bygget op omkring 3 niveauer, der tilsammen udgør fundamentet for den videre diskussion af begrebet stress. De tre niveauer danner tilsammen de optikker, der ønskes belyst i specialet, desuden danner de grundlaget for den systematiske gennemgang. Figur nr. 3 nedenfor illustrerer de tre niveauer, hvor samfundsniveauet er det største (markeret med blå), da dette niveau omslutter de to andre. Andet niveau, det psykologiske niveau (markeret med grønt), er indlejret i samfundet, men påvirker og beskriver individernes stress situation. Individniveauet (markeret med rødt), ligger inde i de to andre niveauer, da individerne er påvirket både af den psykologiske og samfundsmæssige kontekst. Med de tre niveauer ligger specialets form sig fast, hvilket giver overblik, struktur og kontinuitet.



Figur nr. 3

1.5.2 - HVAD ER DISKURS?

"Diskurs og diskursanalysen er ikke én tilgang, men en række tværfaglige og multidisciplinære tilgange, som man kan anvende på mange forskellige sociale områder i mange typer undersøgelser." (Jørgensen & Phillips 2006:9)

I afsnittet "formålet med specialet" beskrives der hvordan en systematisk fremstilling og nuanceret diskussion om begrebet stress ønskes, desuden ønskes der at konstituere en ny stress diskurs, med udgangspunkt i de 3 niveauer⁶. Før den egentlige diskussion og systematiske gennemgang påbegyndes, udfoldes begrebet diskurs, da begrebet på samme vis som begrebet stress, med tiden er blevet et begreb brugt i flæng og dermed blevet noget løst i definitionen. Endvidere er det vigtigt at præcisere hvordan diskurs forstås og bruges i specialet og ses i dets kontekst.

Diskurs begrebet er på samme vis som stress begrebet, påvirket af den megen forskellige brug og dermed forskellige betydninger. Diskursbegrebet udspringer oprindeligt fra lingvistik og semiotik, men er i dag udviklet til også at dække andre grene af humaniora og samfundsvidenskaberne. (Howarth 2000:11) Diskurs begrebet er gennem tiden blevet diskuteret voldsomt af flere teoretikere, der alle forsøger at tage patent på begrebet. Dog er en entydig definition af begrebet aldrig fremkommet. (Jørgensen & Phillips 2006:9) Derfor bruges diskurs begrebet i specialet på en anden måde, end de ellers gængse måder.

De fleste teoretikere bruger diskurs i en *diskursanalyse*, en analyse af på hvilken måde en afgrænset gruppe taler og tænker om verden.

En diskurs er en bestemt måde at tale og forstå verden (eller et udsnit af verden) på.

(Jørgensen & Phillips 2006: 9)

Da det er konstruktionen af den nye diskurs specialet har som fokus, bliver selve diskursanalysens tre tilgange⁷ kort udfoldet. Dog med det i mente at den nye diskurs, i denne kontekst vil blive udsat for kritik, mere end en egentlig analyse. Med dette bevidste valg i

⁶ Jvf. afsnit 1.5.1 – Specialets formål og figur 2

⁷ Jvf. Jørgensen & Phillips bog "*Diskursanalyse som teori og metode*"

tankerne er det vigtigt at præcisere hvad "vores" diskurs er og indeholder, som det ses i afsnit 1.5.3

Diskurs begrebet referere i første omgang til en ren sproglig verden, idet begrebet er hentet fra sproglige discipliner. Diskursanalytikerne mener begrebet er mere omfattende, eftersom begrebet indeholder grundlæggende antagelser vedrørende virkeligheden og den videnskabelige erkendelse. (Andersen & Kaspersen, red 2007:181)

I følge Jørgensen og Phillips findes der tre diskursive tilgange, der alle har baggrund i den poststrukturalistiske sprogteori. Idet jeg vælger at tage udgangspunkt i Jørgensen og Phillips bog *"Diskursanalyse som teori og metode"*, vedkender jeg mig også deres tværfaglige humanistiske fokus. (Bredsdorff 2002:138)

De tre tilgange har været deres måde at bruge begrebet diskurs på. Laclau⁸ og Mouffe⁹ vedkender sig diskursteorien i dets reneste form, hvor hovedpointen er at diskursen former og konstruere den sociale verden og er foranderlig i kontakten med andre diskurser. (Jørgensen & Phillips 2006: 15)

Den kritiske diskursanalyse tilfalder i denne udlægning, Norman Fairclough¹⁰, der til trods for at den kritiske diskursanalyse fylder meget i dennes arbejde, er noget uklart i definitionen af brugen. (Howarth 2000:77) Faircloughs hovedinteresse er, udover at anse diskurs som skabende af den sociale verden, undersøgelsen af forandring. Dette bringer intertekstualiteten, måden hvorpå tekster trækker på elementer fra andre diskurser, i fokus. (Jørgensen & Phillips 2006:76)

Den sidste tilgang Jørgensen og Phillips ser på i bogen *"Diskursanalyse som teori og metode"*, er diskurs psykologien. Denne form for diskursanalyse ser på diskurserne som skabende af en verden, der for taleren ser virkelig og sand ud. (Jørgensen & Phillips 2006:113) Desuden mener teoretikerne Potter og Wetherell¹¹ at *"fænomener kun får mening gennem diskurs."* (Jørgensen & Phillips 2006:113)

⁸ Ernesto Laclau: Født 1935 i Argentina. Politikens teoretiker med professorat på Universitet i Essex.

⁹ Chantal Mouffe: Født 1943 i Belgien. Politisk teoretiker med professorat på Universitet i Westminster

¹⁰ Norman Fairclough: Født 1941 i England. Britisk lingvistik og udvikler af den kritiske diskurs teori

¹¹ Potter & Wetherell: Britiske diskursanalytikere med speciale i diskurs psykologien

Diskursanalysens grundantagelser

- sproget er ikke neutralt
- Sproget afspejler sociale positioner, identiteter og relationer
- Sproget spiller en aktiv rolle i at skabe og forandre verden
- Diskurs handler derfor om magt og konstituering af partikulære sandheder/viden

Kilde: Jørgensen & Phillips

Figur nr. 4

1.5.3 - HVAD ER VORES DISKURS?

I ovenstående afsnit blev begrebet diskurs og diskursanalysen kort udfoldet, i dette afsnit sættes begrebet ind i specialets kontekst, og måden hvorpå begrebet bruges fremlægges.

I flere opslagsværker betegnes diskurs som *"Samtale, drøftelse, foredrag, diskursiv tankeudvikling."* (Hårbøl, Schack & Hanssen, red 1999:226) I vores tilfælde bruges diskurs på sin vis på samme måde som beskrevet i opslagsværkerne, der ønskes nemlig at konstruere en ny diskurs, altså en ny måde at erkende, forstå og anskue begrebet stress på. At diskursen sammensættes af flere individuelle diskurser fra de 3 niveauer, gør at diskursen ikke blot bliver dannet på ny, men indeholder flere diskurser i en, der til sammen danner en ny ramme for begrebet stress.

"Diskurs bliver til rammen for talen, sproget fremstillingen, dvs. den fælles horisont, der muliggør at begreberne signalere det samme for diskursens deltagere." (Bredsdorff 2002:12)

Gennem analyse af kampagnen "Fra stress til trivsel", individernes egen forforståelse af stress, forståelse af kampagnen og samfunds relevante teorier, danner de tre niveauer tilsammen præcedens for en ny måde at anskue begrebet stress og dermed opstår den nye diskurs.

I videre arbejde med forebyggelsen af stress, vil den nye diskurs kunne finde anvendelse, da den beror på empiriske undersøgelser. Da den empiriske undersøgelse der ligger til grund for dette speciale, kun beror på to individer, vil en eventuel forebyggelses strategi kun være mindet på eksakt dem, ligeledes vil der være delte meninger om det valide i en sådan strategi, baseret på så få individer. Endvidere vil lignende undersøgelser, med en højre deltagelses faktor, kunne bruges i videre videnskabelig forskning inden for stress.

Det vil altså sige at vores "nye" diskurs, ligger an til:

- 1: En nye måde at anskue stress på.
- 2: Et muligt ståsted for videre videnskabeligt arbejde med forebyggelsen af stress
- 3: At danne en kritisk røst imod kampagnen "*Fra stress til trivsel*"

1.5.4 - FILOSOFISK STÅSTED

"Teoretikere og forskere burde altid give deres filosofiske tilgange til det videnskabelige og deres menneskesyn til kende fra første færd"
(Lazarus 2006:13)

Hvilket filosofisk ståsted dette speciale har, og i hvilket videnskabsteoretisk lys det skal ses i, er svært definerbart, da flere traditioner, optikker og videnskaber kæmper om pladsen. De forskellige teoretikere udspringer af vidt forskellige videnskabsteoretiske traditioner, det vil derfor være omsonst at fastlægge et bestemt videnskabsteoretisk syn på denne opgave, men derimod gribe fat i teoretikernes uidentiske videnskabsteoretiske traditioner.

Med ønsket om af definere en ny stress diskurs, at give en kritisk systematisk fremstilling af stress som begreb igennem undersøgelse af psykologiske, sociologiske teorier, og en beretning fra det virkelige liv, indskriver dette speciale, sig derfor i en kritisk forskningstradition, med en socialkonstruktivistisk ontologi.

"Diskursen kan således grundlæggende karakters ved den (social) konstruktivistiske synsmåde. Med denne diskurs bestemmes forskningsobjektet ud fra nogle grundlæggende antagelser, som samtidig danner udgangspunkt for den virkelighedskonstruktion, der undersøges."
(Prætorius 2007:14)

1.5.5 - VIDENSKABSTEORETISK KONTEKST

Da specialet indskriver sig i en kritiks forsknings tradition, med socialkonstruktivismen som ontologi, finder jeg det vigtigt, kort at opridse denne ismes vigtigste pointer.

På samme vis som sociologerne¹² tillægger sig en kritisk tilgang til samfundet, vedkender både Prætorius og undertegnet sig denne tilgang. I arbejdet med teoretikerne og interviewet er en kritisk grundantagelse vigtig, da nye erkendelser er hovedformålet, i arbejdet med konstruktionen af den nye diskurs.

Socialkonstruktionismen¹³ tager udgangspunkt i at virkeligheden, præges og formes ud fra individets erkendelse af den. De samfundsmæssige handlinger er menneskeskabte, og kan derfor af selv samme menneskelige handlinger.(Fuglsang 2007:349) Det vil sige at socialkonstruktionismen er en forståelse af virkeligheden, som er kulturelt skabt gennem kommunikation mellem mennesker. Her forstås organisationer ud fra relationer og kompleksitet i interaktioner og begivenheder. Den cirkulære kausalitetsforståelse bringer relation og kontekst i centrum, sammen med dynamik og foranderlighed. Socialkonstruktionismen lægger stor vægt på de sociale processer og dermed på interaktionsformer, og i særlig høj grad på sproget. *"Viden opretholdes i kraft af de sociale processer."*(Fuglsang 2007:351) Virkelighedsbeskrivelser bunder ikke i en virkelighed derude, men derimod i de sociale processer som spinder virkeligheden. Interaktionsformerne er det som indeholder sammenhænge og bevarer dem, hvilket medfører at de konstruktionistiske analyser og teorier generelt samler sig om sprogets sammenhænge. Interaktionsformerne har langt større magt end *"kun"* at kommunikere. I kommunikation opretholdes eller forandres, den kontekst vi lever i bestandigt, og bestemte handlemuligheder vil dermed blive understøttet eller ekskluderet. Socialkonstruktionismen ønsker at afdække de begrænsninger, vi skaber i vores egen verdensforståelse. Dette gøres ved at belyse, de universelt accepterede sammenhænge, som vi almindeligvis tager for givet, for derved at åbne for at mere hensigtsmæssige begreber og sammenhænge kan fremtræde.

¹² Se afsnit 2.1

¹³ Der er en del begrebsforvirring omkring betegnelserne konstruktionisme og konstruktivisme, og der er mange artikler og bøger, der bruger begreberne synonymt. Konstruktionisme har hovedfokus på sproget og de sociale processer og relationer, der skaber virkelighed, viden og selvet. Socialkonstruktivisme har rødderne i Husserl, Rousseau, selv om ordet social hentyder til, at en førhen udelukkende kognitivt, og ud fra individet tænkende tilgang, nu har medtaget kulturen som det der medskaber individet. I denne opgave ses de to betegnelser som synonyme. Kilde.Leksikon.dk

For at definere præcist hvad socialkonstruktionismen er, opstiller Fuglsang og Olsen i bogen "*Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne*", følgende opfattelser:

- *Sprogets primat i forhold til tænkningen* – dvs. den opfattelse, at sproget ikke er et simpelt redskab for tænkningen, men tværtimod er en forudsætning for denne, idet sproget og dets begreber er bestemmende for, hvad vi er i stand til at tænke.

- *Sprog som handling* – dvs. den opfattelse, at sprogbrugen er en form for socialhandling, hvor det at *sige* noget er ensbetydende med, at *gøre* noget.

Fokus på interaktion og social praksis – dvs. den opfattelse, at sociale processer konstitueres via social praksis og interaktion.

- *Fokus på processer* – dvs. den opfattelse, at man i analysen af givne sociale fænomener, bør fokusere på dynamiske sociale processer frem for på statiske strukturer.

(Fuglsang 2007: 351-352)

Med indskrivningen i den sociale konstruktivistiske ontologi, betyder det at verden anses som social konstrueret. Men den er også real, forstået på den måde, at den fysiske verden findes. Den opleves imidlertid forskelligt, afhængigt af de forskellige individers sociale verdensbillede og den kontekst individerne befinder sig i¹⁴. På samme måde gør dette sig også gældende i henhold til de forskellige teoretikere, da de udspringer fra forskellige videnskaber, men behandler det samme emne, i dette tilfælde stress, det vil altså sige, at flere teoretikere behandler det samme emne, men ser det ud fra forskellige videnskabelige kontekster. Overført til dette speciale betyder det altså, at individet rent faktisk får stress, og at denne stress fortolkes af den enkelte og dens omverden (kontekst). På samme måde ser teoretikerne forskelligt på stress, da de fortolker den ud fra deres pågældende kontekst og videnskabelige ståsted. Ved at ligge alle disse forståelser og forklaringer af stress sammen, konstrueres der en ny forståelse af begrebet stress.

Da der, som nævnt ovenfor, er flere forskellige teoretiske retninger impliceret i dette speciale, er det svært at definere en egentlig entydig læsbar videnskabstradition for dette speciale, og socialkonstruktionismen skal derfor ses som en rettesnor, mere end som en entydig vedkendelse af traditionen.

¹⁴ Det som der senere hen refereres som forforståelse

1.5.6 - FORFATTERENS STÅSTED

Udover flere teoretikers synspunkter og videnskabstraditioner, har jeg som forfatter også mit eget udgangspunkt, som på sin vis har sin ret, i redegørelsen af det filosofiske ståsted.

Som nævnt tidligere er jeg inspireret af psykologen Nadia Prætorius, der har en kritiks tilgang til begrebet stress. Det selv samme kritiske blik har jeg, på de valgte teorier, og der udover kombinerer Prætorius og jeg selv, den socialkonstruktivistiske tilgang, med et menneske syn, hvor individet ses som mere end blot et resultat af de relationer og den kontekst det er i. Men derimod ses mennesket som et individ, der har muligheden og retten til erkende sig selv og egen situation. (Prætorius 2007:14-15)

Endvidere finder jeg det vigtigt at redegøre for mit faglige udgangspunkt, der kommer fra Interpersonel Organisationskommunikation. IPOK tilgangen er som kommunikativ tilgang den der ligger sig bedst op at emnet i dette speciale, da tilgangen tager udgangspunkt i interaktionen mellem mennesker. Alt kommunikation der ligger internt i organisationen¹⁵, supervisors samtaler, medarbejder udviklings samtaler er interpersonel kommunikation. Interpersonelorganisations kommunikation er gennem de sidste tyve år, blevet udfoldet, beskrevet og gennem diskuteret flere steder. I en af de nyeste bøger fra studiet beskrives IPOK på følgende måde af lektor på kommunikation Poul Nørgård Dahl.

"Kernen i interpersonel kommunikation ser jeg som ansigt-til-ansigt samtale, men jeg fortrækker en lidt bredere definition: Interpersonel kommunikation er samtale, dvs. betydningsproduktion og -udveksling mellem to eller flere personer, som kan høre, se og/ eller mærke hinanden. En samtale foregår altid i samme tid, men ikke nødvendigvis i samme rum."
(Alrø & Frimann 2008: 12)

¹⁵ Organisationen er i IPOK sammenhænge lig med diverse virksomheder

DEL 2 – SAMFUNDS NIVEAU

*"Arbejdslivet er således gået fra
at være ordens- og rutinepræget
til at antage form af et spil med vindere og tabere;
fra at være et kollektivt og solidarisk domæne
til at være en individuel kamparena
for en meningsfuld tilværelse."*
(Hviid Jakobsen 2004:83)

Med udgangspunkt i kampagnen *"Fra stress til trivsel"*, beskæftiger dette afsnit sig med det samfund kampagnen er indlejret i. En kritik af nutidens samfund fremdrages ved hjælp af uddrag fra sociologen Michael Hviids bog *"Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet."* Desuden inddrages relevante artikler og videnskabelige undersøgelser, i kritikken af det samfund kampagnen, psykologerne og individerne indskriver sig i.

Endvidere finder jeg det vigtigt, kort at klarlægge teorien bag en af de årsager begge individer i interviewet¹⁶ mener er årsag til deres stress; mangel på anerkendelse. Det er derfor nærliggende at Axel Honneths teori om anerkendelse bringes på banen.

Endvidere redegøres der for kampagnen *"Fra stress til trivsel"*, som er omtalt i afsnit 1.5, da kampagnen er en del af inspirations grundlaget for specialet. Kampagnen danner ydermere et billede af det samfund, individerne er en del af, da kampagnen er regeringens og kommunernes udgave af en stress håndterings guide.

2.1 - ARBEJDSSAMFUNDET ANNO 2009

"I dagens sociologiske analyser udgør arbejdet og organiseringen heraf i modsætning til tidligere mere positive analyser derimod et socialt opløsningsmiddel, der skaber afgrundsdyb

¹⁶ Der redegøres for interviewet i afsnit 4.2

kløft mellem mennesker, skaber stress og mismod, graver tidsmæssige skyttegrave i familierne, udhuler fritiden og smadrer menneskers fysiske og psykiske velvære” (Hviid 2007:111)

Ovenstående citat er sociologen Michael Hviids dystre dom over nutidens arbejdssamfund, et samfund der ifølge Hviid er indbegrebet af individernes trang og behov for konstant arbejde. I arbejdet med det sociologiske felt, opstår der uvilkårligt en kritiks syn på samfundet, hvilket er vigtigt at have i mente i det videre arbejde. Sociologen Michael Hviid Jacobsen der er redaktør på flere store sociologiske antologier, udtaler følgende om sociologernes arbejde med samfundets patologier: *”Indrømmet, at vi, sociologiens vane tro, ser mere på de negative end på de positive side af samfundet.”* (Hviid 2004:13)

Jeg tilslutter mig Hviids kritiske syn på samfundet og dets overvældende mange patologier, ikke blot for at være kritisk for kritikens skyld, men for at belyse og til dels kritisere nogle af de problemer der ligger i dagens samfund, i dette speciale set i stressens kontekst.

”Aldrig før har arbejdet udgjort en mere betydningsfuld kilde for personlig selvskabelse og selvrealisering.” (Hviid 2007:112)

Hviid fortsætter sin kritik af samfundet med at lange ud efter beskæftigelses minister Claus Hjort Frederiksen der har udtalt følgende:

”Vi skal kæmpe for, at alle – så vidt muligt – kan få et liv i selv forsørgelse. Vi må gå utroligt meget igennem for at sikre, at alt bliver prøvet.” (Hviid 2004:12)

Jeg billiger kritikken af Hjort Frederiksen og mener på samme vis som Hviid, regeringen ergo samfundet ophæver arbejdet til det lyksaliggørende her i livet. Desuden står der på arbejdskommissionens¹⁷ hjemmeside, at deres job er at få danskerne til at arbejde mere end de gør i dag. Arbejdskommissionen er nedsat af regeringen og er deres udtalte billede på regeringens holdning til danskerne og arbejde.

¹⁷ www.amkom.dk

"Arbejdsmarkedskommissionen skal komme med forslag til, hvordan man kan få danskerne til at arbejde mere end i dag. Ikke fordi mere arbejde er et mål i sig selv, men fordi mere arbejde er en forudsætning for fortsat at kunne finansiere velfærdssamfundet."(Arbejdskommissionen 2009)

Vi står i det danske arbejdssamfund anno 2009 overfor store problemer, på den ene side har vi regeringen, der mener vi danskere arbejder for lidt og presser os til at arbejde bare lige lidt mere, med sloganer som *"Velfærd kræver mere arbejde"*,(Arbejdskommissionen 2009) hængende over vores hoveder. På den anden side har vi stress forskerne der bestandigt kommer med nye tal om hvor stressede danskerne er. I 2005 blev et repræsentativt udsnit af den danske erhvervsaktive del af befolkning spurgt: *"Føler de dem stresset i deres dagligdag?"* 43% svarede Ja af og til¹⁸. (Sundhedsstyrelsen 2007) Trods disse foruroligende tal, beskrives Danmark til stadighed som det land med den lykkeligste befolkning. I endnu en ny lykkeundersøgelse - denne gang fra Cambridge University - scorer vi 8,3 på en lykkeskala fra 1 til 10. Dermed har vi - skarpt forfulgt af de andre nordiske lande - det højeste lykkeniveau i Europa. (Berlingske tidende 2007)

"Verdens Lykkeligste Mand

Jeg blev født for længe siden

i et mærkeligt lille land

*Ingen kunne dengang vide at jeg en dag
ville blive verdens lykkeligste mand"*

(TV2 1994)

Med afsæt i ovenstående korte introduktion til arbejdssamfundet anno 2009, må der kunne konkluderes at;

- Regeringen ønsker vi arbejder mere end vi i forvejen gør, for at opretholde det velfærdssamfund vi har.
- Arbejdet er for individerne kilde til selvrealisering og personlig integritet.
- Stressforskere oplyser i flere undersøgelser at forekomsten af stress er stigende.
- Danmark er det lykkeligste land i Europa.

¹⁸ Fra sundhedsstyrelsens undersøgelse *"Stress i Danmark – hvad ved vi?"*

2.1.1 - HVAD SIGER LOVEN

I beskæftigelsen med stress og arbejde er det naturligvis umuligt at komme uden om, aktuel lovgivning og forskrifter for hvordan stress skal håndteres.

"Arbejdsbetinget stress skal først og fremmest forebygges via et samarbejde mellem virksomhedens ledelse og de ansatte" (Arbejdstilsynet 2006)

Arbejdstilsynet har udarbejdet ArbejdsPladsVurderinger (APV), der er med til at sikre at virksomhederne overholder de gældende regler for arbejdsmiljø, der har følgende ordlyd:

"Alle arbejdsgivere med ansatte har pligt til at udarbejde en skriftlig APV samt pligt til at revidere den i overensstemmelse med reglerne." (Arbejdstilsynet 2005)

Arbejds miljøloven er lavet for at beskytte både virksomheder og ansatte, og der skelnes i dag¹⁹ ikke mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø i arbejdsmiljøloven.

Loven siger følgende: *"Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sig kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed."* (Netterstrøm 2002: 79)

Det er arbejdstilsynet der håndhæver arbejdsmiljøloven, og det er denne instans der kan give påbud om det psykiske arbejdsmiljø, sker dette skal organisationen straks træffe foranstaltninger der kan rette op på situationen. Af præsentation sager er det nærliggende at referere til Hjørring Kommune, der for nylig har været og til stadighed er ude i en sag om dårligt psykisk arbejdsmiljø.

"Arbejds miljøet i Hjørring Kommunes ældreforvaltning er så skidt, at Arbejdstilsynet nu har påbudt kommunen at gøre noget ved det." (Nordjyske 2009 – 1 april)

Arbejds miljøloven er med til at beskytte medarbejderne mod fysiske og psykiske ustabile forhold på arbejdspladsen. Endvidere er loven med til at sikre en hvis kvalitet på danske arbejdspladser.

¹⁹ Før 1995 var det sådan at psykisk arbejdsmiljø ikke var en del af arbejdsmiljøloven, men der imod aftalestof (Netterstrøm 2002:78)

2.2 - EN TEORI OM ANERKENDELSE

Da begge individer i interviewet i afsnit 4.2, nævner anerkendelse som kimen til deres stress, er det relevant at bringe den tyske sociolog Axel Honneth²⁰ i spil. Han beskriver i sin bog *"Kampen for anerkendelse"*, hvordan individet higer efter anerkendelse på flere planer, det som Honneth kalder sfærer. I disse sfærer må individet kæmpe for anerkendelsen, og opnå denne anerkendelse ikke, mister individet retten til det gode og sande liv, hvilket kan bringe individet i overhængende fare for at få stress.

Sfærerne udgør hver især et ontogenetisk²¹ trin i individets udvikling, da individet ifølge Honneth må erfare alle former for anerkendelse, for at blive et *"helt"* og *"fuldt"* individ.²² (Honneth 2003:27)

Honneth opererer med tre anerkendelsessfærer, som ser således ud:

1. Den emotionelle anerkendelse → Kærlighed
2. Den retslige anerkendelse → Agtelse
3. Den sociale solidaritet → Værdsættelse

(Honneth 2003:14-17).

1.sfære: Den emotionelle anerkendelse kommer fra familie og venner, som viser os nære følelser, i form af kærlighed. Denne sfære giver individet en grundlæggende selvtillid. Anerkendelse i denne sfære, giver individet en social kompetence til at omgås mennesker i nære relationer, men det giver også individet en evne til at udtrykke sig og se sig selv som et samfundsmæssigt deltagende individ (Willig 2007: 101-102).

2.sfære: Den retslige anerkendelse kommer fra staten, som i de fleste tilfælde, anerkender individet som borger af samfundet, i form af agtelse, og dette indebærer, at borgeren har visse minimumsrettigheder. Eksempler på disse rettigheder, i Danmark, kunne f.eks. være ytringsfriheden, men hvis det drejer sig om den sociale side, kunne disse rettigheder f.eks. være borgerens adgang til velfærdssamfundets goder. Ved anerkendelse i den retslige sfære vil individet også opnå selvagtelse. I og med at individet får selvagtelse, anses det for at være

²⁰ Axel Honneth sociologi professor ved Frankfurterskolen i Tyskland

²¹ Ontogenese, det enkelte individs udvikling, modsat fylogene, arternes udvikling. Kilde: Gyldendals online leksikon

²² Dele af teorien om anerkendelse er hentet fra undertegnets 9. semesters projekt, da dette projekt rent teoretisk lagde kimen til specialet. Se elektronisk bilag nr. 3 – forefindes på CD bagerst.

et moralsk tilregneligt individ. Dette vil sige, at individet opfatter sig selv, som en der er i stand til at indgå i drøftelser om det offentlige og politiske liv. Ligeledes betyder det, at individet har muligheden for at realisere sig selv. (Willig 2007:102-103)

3.sfære: Den solidariske sfære dækker over kulturelle politiske og arbejdsmæssige fællesskaber. Individet kan i fællesskabet gennem relationer genkende sig selv, og hermed anerkendes det for at være et særligt unikt væsen. Hvis individet bidrager positivt til fællesskabet, bliver det anerkendt for sin autonomi, dvs. sine kvaliteter og kompetencer som menneske. Det er her fælles normer og værdier deles, og skaber en grundlæggende selvværdsættelse hos individet. Når individet bidrager positivt til fællesskabet, og dermed bliver anerkendt for sin autonomi, og opnår dermed værdsættelse, er det med til at reproducere samfundet. (Willig 2007:102-103)

Disse sfærer opstår, ifølge Honneth, med overgangen fra det præmoderne til det moderne samfund. Det gælder dog, at anerkendelses-sfærerne er tomme, dvs. abstrakte og de forskellige former for anerkendelse vil variere over tid og rum, alt efter konteksten. Det er således ikke et statisk begreb, vi har at gøre med. Dette betyder, at der igennem det moderne samfund altid eksisterer disse tre anerkendelsessfærer, herunder forekommer der forskellige former for rettigheder, følelsesmæssige relationer samt solidariske forhold og præstationer, som er afhængig af, hvor i udviklingen individet befinder sig. De varierer hele tiden i forhold til den specifikke historiske og samfundsmæssige kontekst. (Willig 2005:13-15)

De tre anerkendelsessfærer er karakteriseret ved, at være baseret på det emotionelle og det rationelle. Den første sfære er defineret ved kun at være emotionel, hvorimod den anden kun er rationel. Mens den solidariske sfære er både emotionel og rationel. Det er tilfældet, fordi denne sfære har brug for begge egenskaber, til at regulere relationerne mellem de forskellige individer i grupper, fællesskaber eller samfundet, så der opstår et følelsesmæssigt bånd af identifikation og sammenhørighed. Hermed kan de tre sfærer altså også ses som præmisser for samfundets integration. (Honneth 2003:17)

"Ligesom hver anerkendelsessfære er en forudsætning for de andre, er de forskellige anerkendelsessfærer også forudsætninger for et fuldt ud integreret samfund." (Willig 2007:103)

Honneths teori er ifølge flere kritikere for abstrakt, da den ikke har et empirisk udgangspunkt, hvilket giver teorien et skær af uvidenskabelighed. Jeg vælger bevidst at bruge

anerkendelsesteorien, da jeg mener Honneth med sin skarpe kritik af dagens samfund, har sin rettidige plads. I specialet fortæller anerkendelses teorien os noget om hvordan individets higen efter anerkendelse og manglende opnåelse af dette, kan forårsage voldsomme patologier for de enkelte individer, men at anerkendelsen på den anden side også har sin vigtighed i forhold til samfundet og dets opretholdelse.

*"Min første intuition stammede fra Hegel – Han mente at der kun kan opstå integration i et samfund, ved gensidig anerkendelse. Derefter begyndte jeg at differentiere mellem forskellige former for anerkendelse, stadig inspireret af Hegel"*²³ (Honneth 2006)

2.3 - KAMPAGNEN

"Stress kan være et alvorligt problem på danske arbejdspladser – og det kan komme så vidt, at det er til skade for både trivsel og helbred. Stress rammer individuelt, men løsningen skal findes i fællesskab på arbejdspladsen. Første skridt er åben dialog." (Kampagnen 2009²⁴)

Kampagnen "Fra stress til trivsel" fra vinteren 2009, er et repræsentativt billede på hvordan samfundet ønsker at italesætte og håndtere stress. Med en kampagne der når ud til mere end 20.000 offentlige organisationer, må det siges at afsenderen får sit budskab ud. Kampagnens afsender er regeringen i samarbejde med kommunerne og regionerne, der gennem Videncenter for Arbejdsmiljø, får deres holdninger publiceret.

Da stress, som nævnt tidligere, er et af samfundets store patologier, er det selvsagt en selvfølge at regeringen, kommunerne og regionerne ønsker at sætte fokus på udbedringen af denne patologi. Kampagnen "*Fra stress til trivsel*" er et af disse tiltag, og er sammen med Prætorius og eget filosofiske ståsted, med til at danne grundstenen i dette speciale. Endvidere er det kampagnen, der med sine udtalelser og ståsted, binder de tre niveauer i specialet sammen. Idet kampagnen er produceret af samfundet, i dette tilfælde staten, kampagnen

²³ <http://www.dr.dk/DR2/2sektion/2006/03/02120628.htm>

²⁴ Fra kampagnen "*Fra stress til trivsel*" – indstiks papir

benytter sig af psykologiske virkemidler, og påstår at stressen er individuelt (på individplan), men skal løses i fællesskab, bindes de tre niveauer sammen af kampagnen.

Desuden har kampagnen en helt særlig betydning for mig, hvilket jeg også kom ind på i interviewet med mine stressede individer. Jeg udtalte følgende under interviewet:

"Jeg har lige noget mere som jeg syntes er provokerende. Jeg kørte i tog her for et par uger siden, og stødte på en kampagne for arbejdsmiljø, som hedder noget med stress er individuelt men skal løses i fællesskab, hvilket provokerede mig helt vildt" (Interviewet 2009:20)

Provokationen på denne togtur, gjorde blandt meget andet at stress blev omdrejningspunkt for specialet, og provokationen gjorde også at kampagnen måtte inddrages, som et statement. Endvidere ligger postulatet *"stress er sundt"*, implicit i kampagnen, hvilket jeg senere hen tager op med mine individer i interviewet.

2.3.1 - KAMPAGNEN "FRA STRESS TIL TRIVSEL"

Kampagnen *"Fra stress til trivsel"* er udarbejdet hos Videncenter for Arbejdsmiljø²⁵ i vinteren 2009, med offentlige organisationer som primære modtagere. Hensigten med kampagnen er at sætte fokus på forebyggelsen af stress og dermed højne trivslen på arbejdspladserne. Den er udarbejdet i et samarbejde mellem regeringen, kommunerne, regionerne og flere fagforeninger²⁶.

Kampagnen består af en pjece til medarbejderne, et idéhæfte til lederne, en plakat til arbejdspladsen og Magasinet Arbejdsmiljø, der udover opdateres hjemmesiden www.arbejdsmiljoviden.dk løbende.²⁷

Kampagnen er med til at fortælle os noget om hvordan regeringen og samfundet ser på stress, og hvorpå der lægges op til at stress er en tilstand der rammer individet, men skal løses i fællesskab. Kampagne folderen har to emner; stress og trivsel, da det er stress der er det primære fokus i specialet, fokuseres der på nuværende tidspunkt ikke yderligere på trivslen.

²⁵ Videncenter for Arbejdsmiljø er et internationalt formidlingscenter, der har til opgave at formidle national og international viden og virke som én indgang til viden om arbejdsmiljø i Danmark. (Fra pjecen *Fra stress til trivsel*) Herefter omtalt som VfA

²⁶ LO, FTF og AC

²⁷ Pjecen, plakaten og handout til medarbejderne er vedlagt specialet digitalt.

Kampagnen og folderen skelner mellem to forskellige former for stress. Den kort varige og den lang varige stress, der begge beskrives i folderen.

"Det er vigtigt at skelne mellem to slags stress: den kort varige, som er normal og gavnlig, og den lang varige, som er skadelig for helbredet." (VfA 2009: 11)

Som citatet ovenfor henviser til, er kampagnens udgangspunkt altså at stress i korte perioder er sundt, på nøjagtig samme måde som den ytring professor Holger Ursin kommer med i en citeret radio udsendelse på P1 den 27. januar 2009²⁸. *"Stress er sundt"*, er Ursins påstand:

"Stress begrebet er ofte misbrugt og misforstået. Stress er en naturlig og sund kropsreaktion, der gør mennesket i stand til at yde og præstere." (Lindhardt 2009²⁹)

Endvidere er det da også Professor Holger Ursins forskningsartikel *"The cognitive activation theory of stress"*³⁰, der ligger til grund for kampagnen *"Fra stress til trivsel"*, hvilket tydeligt kan ses i kampagnens påstande. Udover den kortvarige "sunde" stress, er der fokus på den længere varige helbreds truende stress.

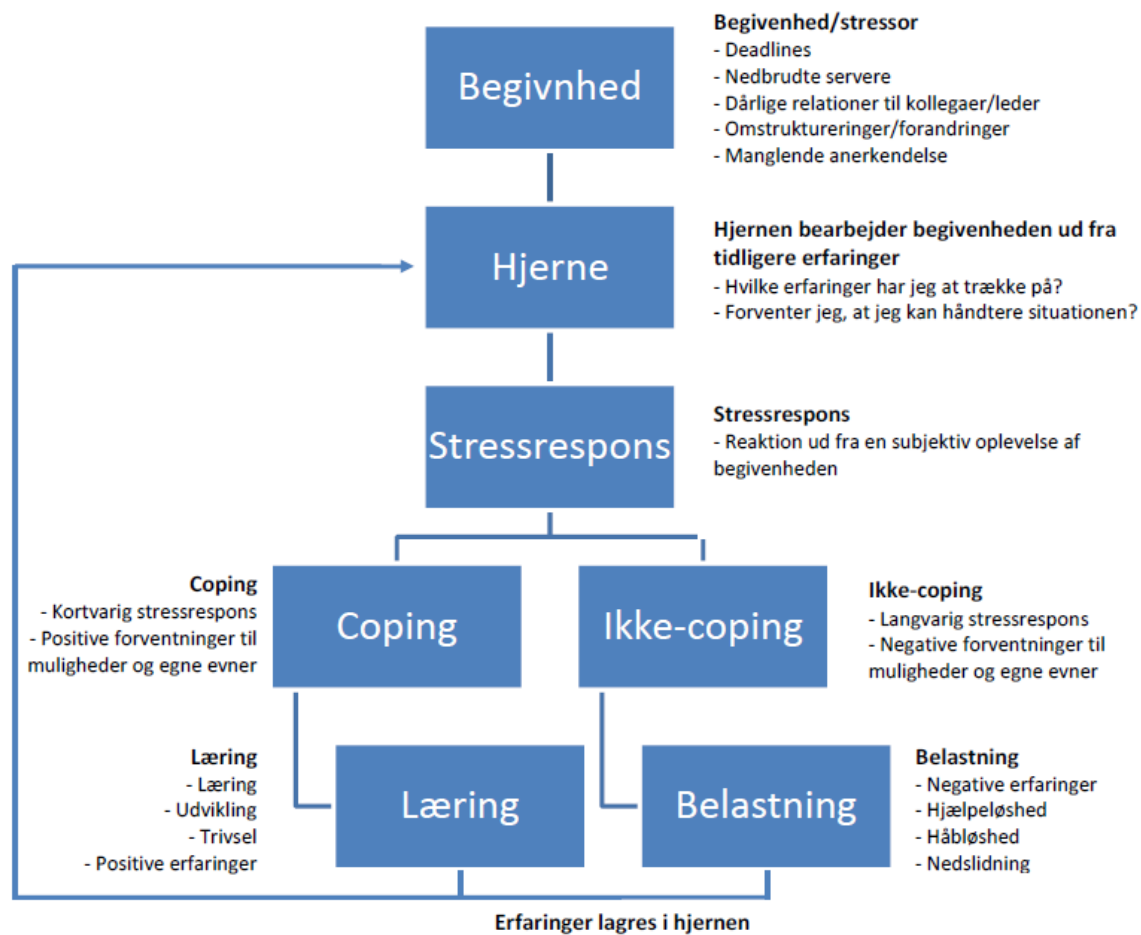
"Den lang varige stress opstår, når de situationer og begivenheder, der stresser os, ikke forsvinder." (VfA 2009:11)

Videncenter for Arbejdsmiljø har i kampagnen valgt at bruge Holger Ursins CATS model. (VfA 2009: 14) Modellen (figur 5) er et billede af hvordan mennesker bearbejder informationer, og knytter deres fortolkninger af omgivelserne sammen med kropslige reaktioner på dem. CATS kan vise os, at vores måde at håndtere hverdagen på er afhængig af vores forventninger til, hvordan vi vil klare arbejdet. Det er det enkelte individs tro på egne evner og et positivt resultat der gør forskellen.

²⁸ <http://www.dr.dk/P1/P1Morgen/Udsendelser/2009/01/27/115104.htm>

²⁹ <http://elgg.ell.aau.dk/linhart/weblog>

³⁰ Fra kilde listen i kampagne folderen *"Fra stress til trivsel"*



Kilde: VfA 2009

Figur nr. 5

Da kampagnen bruger Ursins CATS model, er coping³¹ selvsagt også en stor del af kampagnens ordlyd.

"Ved at tro på egne evner kan vi tackle stress og bringe kroppen i balance igen. Metode hedder coping" (VfA 2009:16)

"Der er tale om et individ-centreret tilgang, hvor kurser i stress management, meditation mv. ses som en vigtig del af svaret på den udfordring, som stress repræsenterer." (Søndergård Kristensen 2007: 82)

³¹ På samme hvis som Netterstrøm og Lazarus bruger coping og mestring, se endvidere afsnit 3.3 & 3.4

Der ligger i kampagnen op til en fælles coping, altså en fælles håndtering af stressen. Dog er det stadig individets egen vilje og tro på egne evner, der skal påbegynde coping processen. CATS modellen arbejder også med de der kaldes ikke coping, hvilket betyder at vælger individet en "forkert"³² coping strategi, fører det ikke til coping af stressen, og dermed er stressen ikke blevet håndteret.

"Hvis man vælger en strategi, som man dybets set ikke regner med vil føre til noget godt, har man ikke copet med sin stress" (VfA 2009: 16)

2.3.2 - KRITIK AF KAMPAGNEN

Kampagnen *"Fra stress til trivsel"* tager relevante problemstillinger op til diskussion, og forsøger da også at bibringe med nye oplysninger om stress og trivsel.

Det kampagnen desværre ikke formår er at nuancere forståelsen af stress, da baggrundsteorien er Ursins forskning og dennes CATS model, opnår kampagnen en entydighed der sætter stress i en bås som individets håndterings problem.

Ved brug af CATS ligger kampagnen det meste af ansvaret for stressen, over på individet selv, da det er dennes evne til at tro på sig selv og forblive positiv, der er afgørende for om der opstår stress eller ej. Hermed giver kampagnens slogan *"Stress er individuelt men skal løses i fællesskab"*, ingen mening. Kampagnen vedkender at der er forskel på hvordan individerne oplever stress, og den derfor er individuel. Men kampagnen ligger i første omgang ikke op til en fælles løsning, med CATS som primær model.

I anden del af kampagnen omhandlende trivsel, er det ligeledes Ursins positive holdninger der skinner igennem. *"Derfor handler trivsel blandt andet om at skabe positive forventninger til udfordringerne"* (VfA 2009:31)

Kampagnen har altså positivitet øverst på sin dagsorden, både i forhold til coping af stressen og i den fremmende proces af trivsel, hvilket i følge kampagnen gøres bedst muligt gennem dialog.

³² Forkert på den måde at er det ikke den rigtige coping strategi der vælges, coper individet slet ikke med sin stress.

Endvidere påpeger Videncenter for Arbejdsmiljø, at denne kampagne er til inspiration til styrkelse af trivsel på alle offentlige arbejdspladser, og slutter i indstiks papiret brevet af med en opsang til de offentlige ledere.

"HUSK, for at I lykkes med at forebygge stress og fremme trivsel, er det altafgørende, at både du og dine medarbejdere involverer jer positivt." (Kampagnen 2009³³)

Med kampagnen *"Fra stress til trivsel"* og dennes hovedslogan *"Stress er individuelt men skal løses i fællesskab"*, har regeringen slået tonen an i debatten om stress. Tonen lyder at individerne skal komme i gang med at erkende, vedkende og forstå deres stress, så denne kan copes individuelt og derefter løses i fællesskab, altså stress er individuelt, er individets ansvar, individet skal håndtere det.

³³ Fra kampagnen *"Fra stress til trivsel"* – indstiks papir

DEL 3 – DET PSYKOLOGISKE NIVEAU

3.1 - STRESS – ET BEGREB MED MANGE BETYDNINGER

I følgende kapitel vil begrebet stress blive belyst, set ud fra den psykologiske optik, ved psykologen Richard Lazarus – psykologi professor ved University of California.

Den arbejdsmedicinske optik, repræsenteres ved arbejdsmiljø forskeren Mogens Agervold, og speciallæge og overlæge ved arbejdsmedicinsk klinik, Bo Netterstrøm.

Kapitlet vil være med til at indføre læseren i en anden del af stress diskursens kringelkroge, hvor i Lazarus's stress teori kommer til sin udfoldelse, på lige fod med Agervolds enorme kendskab til psykisk arbejdsmiljø og Netterstrøms kamp for at bevise at stress er organismens naturlige reaktion på stressorer. Endvidere belyses begrebet coping, og en kritik af dette fremdrages.

3.1.1 - STRESS – EN KORT INTRO

*"Ordet stress kommer af det latinske stringere,
at stramme eller snøre til"*

(Netterstrøm 2002:15)

Verdens boghandlere, hjemmebiblioteker og ledernes boghylder fyldes i disse år, med bøger omhandlende stress. Forfatterne spytter stresshåndterings bøger ud i stride strømme, og de stakkels stress ramte, tager imod dem med kyshånd. Samfundet og dets borgere er i dag stress ramt, eller vi "tror" vi er stress ramte. For hvad er stress egentligt og hvordan viser stressen sig? I dette kapitel fremdrages flere teoretikers syn på det brede begreb stress, de har alle meget forskellige indgange til begrebet, men har dog alle faglig udgangspunkt i den psykologiske verden.

Richard Lazarus, amerikansk psykolog, skriver i bogen *"Stress og følelser – en ny syntese"* følgende om det amerikanske sortiment af diverse selvhjælpsbøger, om alt mellem himmel og jord, sågar stress.

"Det ville være uamerikansk at acceptere en ny årsag til en sygdom uden at forsøge at kurere eller kontrollere de. Det kan derfor ikke overraske at selvhjælps bøgerne på det seneste har fået følge af bøger, som udelukkende handler om hvordan man kan kontrollere stress. Blandt det store udvalg af gør det selv bøger, som vejleder i forøgelse af seksuel nydelse, opnåelse af en smuk krop og aktivering af skjulte psykiske eller følelsesmæssige reserver, finder man nu et væld af vejledninger i, hvordan man skal tæmme den dødsensfarlige stress." (Lazarus 2006:47)

Stress er i vor tids medierede samfund blevet et udvandet begreb, et begreb der bliver brugt om alt fra almindelig travlhed, til de mere pressede situationer, over i de egentlige stress tilfælde. Er vi en smule presset i vores hverdag, har vi straks stress. Er der mange mennesker i Netto, så stresser vi, og vil børnene ikke som vi vil, er der stress på. Dermed er vi med vores "overforbrug" af begrebet stress, selv med til at udvande begrebet og gøre det "mindre" værd. Udover at begrebet bliver brugt, som aldrig før, er der stadig forskel på stress, alt efter hvilken situation og hvilken tilstand stressen opleves i. Ligeledes er der også forskel på definitionen, alt efter hvem der forklarer det noget specielle begreb. Før den endelige udredning af stress begrebet, er det vigtigt at sætte fokus på hvor mange danskere, der egentlige føler stress eller er decideret stresset. Flere nationale og internationale undersøgelser påviser, hvor mange "stressede" der findes, hvilket bliver udfoldet i afsnit 3.2.1.

For at kunne placere stress begrebet i vores egen diskurs, er en kort historik nødvendig. Professor Lazarus giver i bogen *"Stress og følelser - en ny syntese"*, en grundig historisk gennemgang af begrebet, derfor er det nærliggende at refererer til dennes historiske udfoldelse af begrebet, hvilket er næste afsnits gennemgående tema.

3.1.2 - HISTORIK

*"I would like to believe I have thrown some useful light,
on the never-ending effort to understand"*

(Lazarus i Cooper 2004:67)

Richard Lazarus er den mest indflydelsesrige forsker inden for stress forskningen, da han med sine forskningsresultater, har været med til at ændre stress paradigmet og sprogbrugen i forbindelse med stress. (Cooper 2004:67)

Lazarus beskriver i dennes værk *"Stress og følelser – en ny syntese"*, hvorledes stress begrebet er blevet mere repræsentativt i vores dagligdag, vokabularium og ikke mindst i vores handlinger.

Interessen for det, der senere fik fællesbetegnelsen stress, brød oprindeligt frem i tilknytning til 1. og 2. Verdenskrig, hvor der blev sat undersøgelser i gang, der omhandlede soldaters ydeevne og trivsel i forbindelse med krigsførelse (Lazarus 2006:43). Stressforskningen skulle give svar på, hvordan militæret skulle udvælge mandskab, og hvilken type person, der bedst ville kunne klare kamphandlingernes stresspåvirkning (Lazarus 2006:44). Det gik senere op for forskerne, at stress også forekom i fredstid og fandtes på arbejdet, i skolen og i hjemmet. Ifølge Lazarus var interessen, for det vi i dag kender som stress, stor blandt akademikere og fagfolk, men var endnu ikke underlagt fællestermen "stress". Derimod var ord som konflikt, traume, frustration, fremmedgørelse og angst udbredte begreber, som senere i offentligheden er kommet til at høre under paraplyen "stress". Begrebet er således blevet en fællesbetegnelse for de følelsesmæssige udfordringer mennesket står overfor i håndteringen af hverdagens pres (Lazarus 2006:46). Flere teoretikere tog begrebet til sig og inkorporerede det i deres videnskabelige termer, mens andre mente den overdrevne brug af begreb var meningsløst og endnu ikke videnskabeligt bevist.

"Fra sin ydmyge oprindelse som en simpel laboratorieterm i 1950'erne har stress i dag udviklet sig til en universalforklaring på en stor del af alt det, der plager os i vores moderne liv. Man påkalder sig stress, når man skal forklare så forskellige problemer som nedbidte negle, rygning, drab, selvmord, kræft og hjertesygdomme. I et antropologisk perspektiv udøver stress samme funktion i det moderne samfund, som tidligere blev udfyldt af onde ånder. Det giver mening til forskellige vanskæbner og sygdomme, som ellers blot ville fremstå som simple tilfældigheder og sort uheld (...)" (Roskies i Lazarus 2006:46-47).

3.2 - ARBEJDSMILJØ OG STRESS

Arbejds miljø og stress hænger uden tvivl sammen, det er to faktorer der ikke kan adskilles eller nævnes uden at den anden følger efter. Mogens Agervold³⁴ bringer i bogen *"Det psykosociale arbejdsmiljø"* flere vigtige antagelser om stress til debat. Bogen er hovedsagelig en gennemgang af arbejdspsykologiske tilgange, gennem de sidste mange årtier og frem til i dag³⁵. Endvidere beskriver Agervold hensigten med bogen som følgende, i selv sammes forord.

"Formålet er et forsøg på at indkredse, hvad man kan kalde det psykosociale arbejdsmiljø....og argumentere for at dette område kan karakteriseres ved en række teoretiske, metodologiske/empiriske og anvendelsesorienterede fællestræk" (Agervold 1998:7)

Agervolds bog giver et udmærket indblik i arbejdsmiljøets verden, og griber fat i flere centrale teoretikere, som jeg i det efterfølgende kort vil redegøre for. Da bogen kommer omkring mange forskellige emner og teoretikere, gribes der i denne fremstilling, kun fat i dem der findes relevante for den systematiske gennemgang af begrebet stress .

3.2.1 - HVOR MANGE ER STRESSEDE?

Ifølge DJØF's undersøgelse fra 2004, arbejder danskerne som aldrig før. I undersøgelsen påvises det at mere end 41 % af de adspurgte DJØF medlemmer, føler sig i høj eller nogen grad stresset. I undersøgelsen fremgår det ligeledes at 28 % af alle medvirkende føler sig generet af denne stressoplevelse.³⁶ Derudover ligges der vægt på at kvinderne er dem der føler sig mest stressede og andelen af stressede kvinder stiger i takt med alderen. Denne undersøgelse bekræfter endnu en gang, at samtalen med *"mine"* to stressede individer, ikke er et særsyn, men blot to i mængden af stressede kvinder i det danske lykkeland.³⁷

Som nævnt ovenfor er begrebet stress blevet defineret af, mange forskere gennem tiden, og ingen af disse definitioner slipper udenom kritik, alle har de punkter hvorpå man nødvendigvis ikke er enig. Endvidere beskrives stress på forskellig vis, alt efter om begrebet

³⁴ Professor i arbejdsmiljø ved Århus Universitet

³⁵ Bogen er fra 1998, derfor refereres bogens udgivelses tidspunkt som i dag

³⁶ DJØF's undersøgelse "Stress blandt djøfere" fra 2004 <http://www.djoef.dk/online/>

³⁷ Samtalen refereres i afsnit 4.2, hvor deres syn og begrebsafklaring af og på stress bliver fremlagt.

ses med professionelle øjne eller med den stress ramtes øjne. Ligeledes er det svært i definitionen af stress, at komme uden om at begrebet hænger uløseligt sammen med arbejde og arbejdsmiljø, som beskrevet i det følgende afsnit.

3.2.2 - ARBEJDSMILJØPSYKOLOGI

"Ordet stress anvendes på flere forskellige måde.

Nogle taler om, at de udsættes for stress,

andre, at de oplever stress,

og atter andre, at de har stress"

(Netterstrøm 2002:15)

Det er i dag blevet påvist, at et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan være årsag til en lang rækkehelbredsproblemer, som kan medføre store konsekvenser og omkostninger, ikke blot for den enkelte medarbejder, men også for arbejdspladsen og samfundet. Der er i dag en accept af, at langvarig stress øger risikoen for mange helbredsproblemer heriblandt hjertekarsygdomme, udbrændthed, depression, angst og andre psykiske lidelser (Netterstrøm 2002:26). Stresssymptomer, som her anses for at være en fællesbetegnelse for de konsekvenser, som stress medfører, er ifølge Agervold historisk set blevet anset som et individuelt problem. Men idet symptomerne indebærer faktorer som øget fravær, øget personaleomsætning og lavere produktivitet, som i sidste ende har en negativ konsekvens for tallene på bundlinien, har organisationerne fået øjnene op for problematikken og anser nu i langt højere grad symptomerne og behandlingen heraf som et kollektivt problem. (Agervold 2005:7). Det fordres således, at konkurrencedygtige virksomheder tager et ansvar og sørger for, at deres vigtigste ressource, medarbejderne, trives for at kunne følge med markedets krav. Man kan dermed sige, at hver medarbejders fysiske og psykiske helbred har skabt nødvendigheden af, at organisationen fokuserer på en udvikling inden for virksomheders interne personalepolitikker. Der er mange grunde til, at virksomheder har interesse i at beskæftige sig med psykisk arbejdsmiljø. Udover det økonomiske ræsonnement, er der desuden en politisk grund, idet arbejdsmiljøloven foreskriver et reglement på dette område.

Ligeledes er overbevisningen den, at hvis personalet trives psykisk og fysisk, er der udsigt til, at medarbejderne med engagement, motivation og kreativitet på sigt fremmer effektivitet og produktivitet. Desuden mindskes sygefravær og personalegennemtræk, hvilket ligeledes er med til at højne arbejdspladsens omdømme og gøre den mere attraktiv for kommende medarbejdere (Agervold 2005:16). Endvidere er staten begyndt at fokusere på behovet for en mærkbar større indsats fra virksomhedernes side, i kampen mod stress på arbejdspladserne. Nu er dette ikke længere nok at den stressede bliver sygemeldt, nu skal hele organisationen inddrages. Hvilket kommer meget tydeligt til udtryk i før omtalte kampagne *"Fra stress til trivsel"* – hvis hovedslogan er *"Stress er individuelt men skal løses i fællesskab"*. Nu er det altså ikke længere nok at den sygemeldte får hjælp af professionelle stresscoaches, nu skal hele organisationen hjælpe til med bekæmpelsen af stressen. Dette suppleres godt at en fælles europæisk aftale Danmark indgik i 2004: *"Hvor hovedformålet er at mindske forekomsten af arbejdsbetinget stress"* (Agervold 2005: 13)

Psykisk arbejdsmiljø defineres af Netterstrøm som den del af arbejdsmiljøet, som skabes af psykiske og organisatoriske forhold. Nedenfor er opstillet de vigtigste faktorer, som har en betydning for det psykiske arbejdsmiljø, enten ved at være for lidt, for meget eller tilstrækkeligt repræsenteret.

1. Tidsmæssige aspekter: Her fremhæves de kvantitative krav, arbejdstiden, mængden af overarbejde, overholdelse af deadlines, muligheden for flekstid, variation i arbejdet samt udsigten til rimelige pauser og hjemmearbejde.

2. Netterstrøm fremhæver dernæst arbejds specifikke indhold, hvor de kognitive og følelsesmæssige krav har en indvirkning på arbejdsmiljøet. Derudover mener han, at medarbejderens indflydelse på jobbet, niveauet af frihedsgrader, muligheder for udvikling, anerkendelse, graden af forudsigelighed og den enkelte medarbejders evne til at skabe mening med arbejdet influerer på arbejdsmiljøet og i sidste ende på, om en medarbejder føler sig stresset.

3. Det tredje punkt, der bliver fremhævet, er samarbejdsrelationer. Her er det primært det sociale netværk og graden af støtte, der pointeres, hvorunder man finder begreber som

alenearbejde, og involvering³⁸. Der bliver også fokuseret på forholdet til ledelsen, hvor konflikter og ledelsesstøtte og herunder belønning samt ikke mindst rolleklarhed spiller en vigtig rolle.

4. Det sidste punkt, som Netterstrøm fremhæver, er de **virksomhedsbestemte faktorer** såsom arbejdsstedets indretning, produktet, organisationsstrukturen og trygheden i ansættelsen (Netterstrøm 2002:92).

Kimen i disse fire hovedpunkter er, at det er personens individuelle vurdering af den enkeltes konkrete arbejdssituation, der kan variere fra positiv til negativ. Denne individuelle vurdering har betydning for, hvorvidt situationen opleves som for eksempel en trussel eller som et tab i forhold til personlig integritet og udviklingsmuligheder, eller om situationen opleves positivt og udviklende. I det første tilfælde er der risiko for en stressreaktion (Netterstrøm 2002:92).

Arbejdsmiljøpsykologien har fokus på relationen mellem arbejde og velbefindende, og der er inden for dette felt, en stigende interesse i at forbinde de organisatoriske forhold med mental sundhed og med reduktion af udbrændthed og stress. I denne forbindelse har forskningen inden for feltet været funderet på en forholdsvis simpel model³⁹, som gengiver relationen mellem omgivelsernes krav og den enkelte medarbejders ressourcer. I Lazarus's definition af arbejdsstress kan dette ses.

"Uoverensstemmelsen mellem den enkelte og de forskellige krav, som han eller hun er konfronteret med på sit job" (Lazarus 2006:163) eller Agervolds definition af arbejdsstress som lyder; *"en situation, hvor eksterne og/eller interne krav overstiger individets ressourcer"* (Agervold 2005:47)

Den ansatte bliver ikke stresset i det øjeblik, der er en lille ubalance i forholdet mellem krav og ressourcer, men når der eksisterer et direkte misforhold imellem de to faktorer, er der en stor risiko for stress. Denne model kaldes en transaktionsmodel, eller en samspilsmodel, og den viser, at stress bliver dannet i vurderingsprocesser, hvori overvejelser over handlemuligheder foregår. Kort fortalt går vurderingsprocesserne ud på at afskaffe det omtalte misforhold, som kontinuerligt vil opstå, hvis det ikke ophæves. (Agervold 2004:48)

³⁸ Jvf. Axel Honneths 3. sfære i afsnit 2.2

³⁹ Se figur 7 i afsnit 3.4.1

3.3 LAZARUS – STRESS EN DEFINITION

*"Ordet stress er på alles læber,
og det vrimler med budskaber om,
hvordan man kan forebygge, eliminere,
kontrollere eller blot lære at leve med stress"*

(Lazarus 2006:43)

Richard Lazarus hævder, at stress aldrig har været så meget på alles læber som nu. Både inden for socialvidenskaben, biologien og i offentligheden har stressforskning og stressteori fået stor opmærksomhed, og han mener, at det skyldes, at der i dag er " ... klare beviser for, at stress er helt afgørende for vores sociale, fysiologiske og psykologiske sundhed" (Lazarus 2006:43). Ifølge Lazarus handler stress om utilfredsstillende livssituationer, som man ønsker at ændre til det bedre (Lazarus 2006:30). Der er således tale om;

*"en **stressstimulus** eller stressor som den ydre påvirkning, og om en **stressrespons** eller **stressreaktion** som resultatet."*(Lazarus 2006:49).

Dette kan forsimplet oversættes til nogle ydre forhold, som påvirker noget indre i individet, hvilket medfører en form for reaktion. Lazarus forstår psykologisk stress hos individer, som værende både bestemt af det omgivende miljø og individets personlige karakteristika (Lazarus 2006:45). Dette vil i det følgende blive uddybet.

I 1984 udgav Lazarus i samarbejde med Susan Folkman⁴⁰ bogen "*Stress, Appraisal, and Coping*" hvori de udledte en sammenhæng mellem stress og følelsen af at mangle de nødvendige ressourcer til at klare vanskelige begivenheder. På denne måde mente de at påvise en sammenhæng mellem stress, vurdering og mestring. Lazarus tilstræbte i 1999⁴¹, i det, der viste sig at blive hans sidste bog, at sammenholde stress og følelser, som, han mente, traditionelt inden for psykologien er blevet holdt adskilt (Lazarus 2006:11). I den tidlige

⁴⁰ Susan Folkman er professor i Intergrativ Medicine på University of California i San Francisco

⁴¹ Dansk oversættelse 2006

forskning inden for arbejdsstress har fokus været på forholdene i den industrielle sektor, hvilket betød, at stressprocessens indre funktioner, personlighedsvariablerne, blev forbigået. Der er ifølge Lazarus problemer ved at overse de bestandige stresskonfrontationer, som foregår mellem person og miljø – som ofte indeholder interpersonelle konflikter – og de mestringsprocesser, som opstår i mødet med konfrontationerne. Stressprocessens indre funktioner har en betydelig indflydelse på den enkeltes stressniveau, og Lazarus efterlyser derfor, at der er mere opmærksomhed på; ”... at opfatte de ansatte som personer, der kæmper med en mangfoldighed af krav, som anstrenger eller overstiger deres individuelle ressourcer” (Lazarus 2006:163).

3.3.1 - VUDERING & MESTRING

To af Lazarus’ hovedbegreber er *vurdering* og *mestring*, som skal forstås i forlængelse af hinanden, hvor mestring defineres som processer, der sættes i gang, når individet har vurderet en stimulus som truende. Vurderingsprocesser har til formål at reducere eller mindske den forventede fare, det værende sig psykologisk eller fysiologisk (Lazarus 2006:95). Lazarus inddeler vurderingerne ind i en primær og en sekundær vurdering.

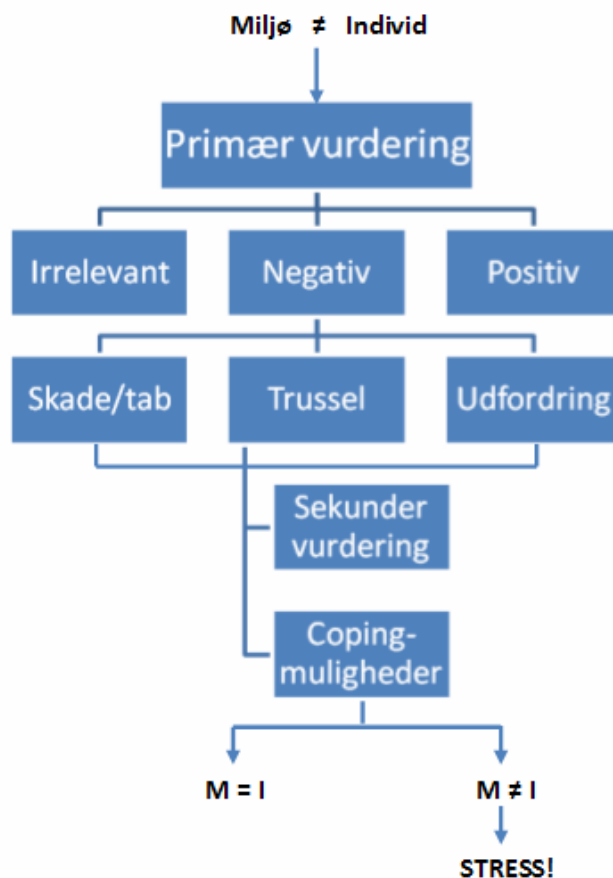
Primær vurdering drejer sig om hvorvidt det der sker, er relevant for individet, i Lazarus sprog om det ”*rører ens værdier.*” (Lazarus 2006:98)

Sekundær vurdering bestemmer efterfølgende, hvilken form for mestringsstrategi, der skal benyttes for at klare den givne situation bedst muligt. Dermed er de forskellige reaktionsmuligheder i sidste ende bestemt af den enkelte vurdering (Lazarus 2006:100).

Lazarus definerer mestring som en kontinuerlig skiftende kognitiv og adfærdsmæssig indsats for at håndtere specifikke eksterne og interne krav, der er på højde med eller overstigende personens ressourcer. Mestring er ensbetydende med at opnå kontrol over en given situation, og er afhængig af individets ressourcer som helbred, livsanskuelse, engagement, evner for problemløsning, sociale færdigheder, social støtte og materielle ressourcer (Lazarus 2006:101).

Mestringen har til hensigt at fjerne ubalancen mellem krav og resurser, ved at f. eks at gøre noget ved situationen. Enten ved at øge resurserne eller sænke kravene. (Agervold 2004:106)

Lazarus stress model



Figur nr. 6⁴²

"Mestring/coping defineres således som de konstant skiftende kognitive og adfærdsmæssige anstrengelser, der har til formål at håndtere specifikke eksterne og/ eller interne krav, som vurderes at udfordre eller overskride personens resurser." (Agervold 2004:106)⁴³

Lazarus mener, at andre teoretikere har tendens til at holde stress og følelser adskilt, og han anser denne todeling som absurd og snæversynet, idet disse to, i hans forståelse, er afhængige størrelser. Han påpeger følgende; *"Hvor der er stress, er der også følelser"* (Lazarus 2006:52).

Man kan videreudvikle denne påstand og sige, at hvor der er vurdering og mestring, er der også følelser, da det er disse, der definerer på hvilken måde, den enkelte bedst muligt mestrer den givne situation, og i sidste ende om situationen medfører stress eller ej. Følelserne

⁴² Agervold 1998: 103

⁴³ Mestring/coping begrebet bliver udfoldet yderligere i afsnittet om Bo Netterstrøm, afsnit 3.4.2

fortæller noget om, hvordan individet har vurderet det, der foregår i en tilpasningsmæssig handling, og hvorledes individet vælger at håndtere det. Hver følelse er ensbetydende med en bestemt historie om et forhold til det konstant skiftende miljø. Pointen er at kendes hver enkelt følelses struktur, vil det kunne forstås, hvorfor netop denne følelse opstod. Lazarus mener, at denne indsigt er med til at give en indgående forståelse af "(...) *den tilpasningsmæssige dynamik i personens liv*" (Lazarus 2006:51).

Lazarus beskriver to tilgange, der kan benyttes, hvis man ønsker at forstå, hvorfor individet reagerer, som det gør på en stressende situation, og hvorfor én form for mestring bliver valgt frem for en anden. Den subjektive tilgang handler om at vurdere oplevelsens betydning alene i personens eget perspektiv. Sættes individ i forhold til miljø sammen med den subjektive vurderingsproces, er der tale om relationel mening, hvilket handler om den personlige betydning af forholdet. Forholdet er stressende, så længe bestemte betingelser er opfyldt. Dette betyder at en person bliver stresset, når en oplevelse forhindrer eller truer betydningsfulde mål eller står i vejen for vigtige personlige forventninger (Lazarus 2006:81).

Lazarus pointerer, at det først bliver rigtig problematisk at definere stress, når man skal søge at sætte den nederste grænse for, hvad der kan kategoriseres som stress, og hvad der kan defineres som stressfremkaldende faktorer (Lazarus 2006:11). Han mener ikke, at stress kan defineres ud fra specifikke situationer, da hans udgangspunkt er, at det er forskellige situationer, der stresser forskellige mennesker. I og med at stress og de stressfremkaldende faktorer på denne måde bliver individualiseret, kan det ifølge Lazarus ikke specifikt defineres, at en bestemt situation i alle tilfælde skaber stress. Derimod kan det konkluderes, at en bestemt situation skaber stress for netop ét bestemt individ (Lazarus 2006:12). Desuden er det igen vigtigt, at man både undersøger individets personlige vurderinger, men samtidigt også fokuserer på interpersonelle relationer og den omkringværende kontekst.

3.3.2 - OPSUMMERING PÅ LAZARUS

Stress ifølge Lazarus handler om, at individet er i en utilfredsstillende situation, som der er et ønske om at vende til noget mere positivt. Når et individ udsættes for en ydre stressstimulus (eller stressor) vil dette i nogle tilfælde føre til stressrespons (eller reaktion). Psykologisk stress kan hos Lazarus ikke opstå alene på baggrund af udefrakommende stimuli eller på

grund af et individs person karakteristika, eftersom forskellige stimuli stresser forskellige individer på forskellige måder.

I tilfælde af en stressrespons vil individet forsøge at mestre situationen, og Lazarus ser i forbindelse med mestring en sammenhæng mellem stress og oplevelsen af ikke at være i besiddelse af de fornødne ressourcer. Herunder opererer han med begrebet vurdering, som dækker over individets personlige estimat af dets oplevelser. Lazarus udleder en sammenhæng mellem stress og følelser, eksempelvis vil et individ opleve stress, hvis dets vigtige mål i livet eller betydelige forventninger vil blive hindret eller truet af en bestemt situation.

Lazarus viser at stress, ifølge Agervold, er en her-og-nu-belastning, som handler om, at der først er tale om en stresssituation, når individet registrerer det som sådan. På denne måde er den enkeltes vurdering af situationen baseret på dennes ressourcer i bred forstand. Dette mener Agervold er problematisk, når der tales om forebyggende arbejde, fordi der her er brug for mere almenlydige principper og generelle sammenhænge mellem miljø og stress (Agervold 2004:48)

3.4 - BO NETTERSTRØM – EN TEORI OM STRESS

Bo Netterstrøm er speciallæge i arbejdsmedicin og forsker i stress. Følgende afsnit tager sit udgangspunkt i Netterstrøms bog, "*Stress på Arbejdspladsen – Årsager, forebyggelse og håndtering*" fra 2002. Hovedpointen i denne bog er, at stress ikke kan betragtes som en sygdom, eftersom Netterstrøm anser stress for at være organismens naturlige reaktion på stressorer.

I dag anvendes ordet stress, ifølge Netterstrøm, på tre følgende måder: Man *udsættes* for stress, man *oplever* stress, eller man *har* stress. Hermed forstås først en række stimuli, der påvirker den enkelte, og om den enkelte oplever påvirkningen som belastende eller ej, og til sidst om den enkelte har stress (Netterstrøm 2002:15). Netterstrøms definition på stress er som nævnt, at det er organismens reaktion på en belastning, en såkaldt stressor. Formålet med denne reaktion er at beskytte individet ved at gøre det kampklar til at yde dets bedste. Alle oplever dagligt stressede situationer, der kan spænde fra få minutter til flere timer, og Netterstrøm mener, at individet er fysiologisk i stand til at vende tilbage til den ikke-stressede tilstand efter kort tid. Individet mærker ofte, at det bliver stresset, men tager forholdsregler

ved coping, der medvirker til at slappe af og dulme anspændtheden og ulysten (Netterstrøm 2002:54).

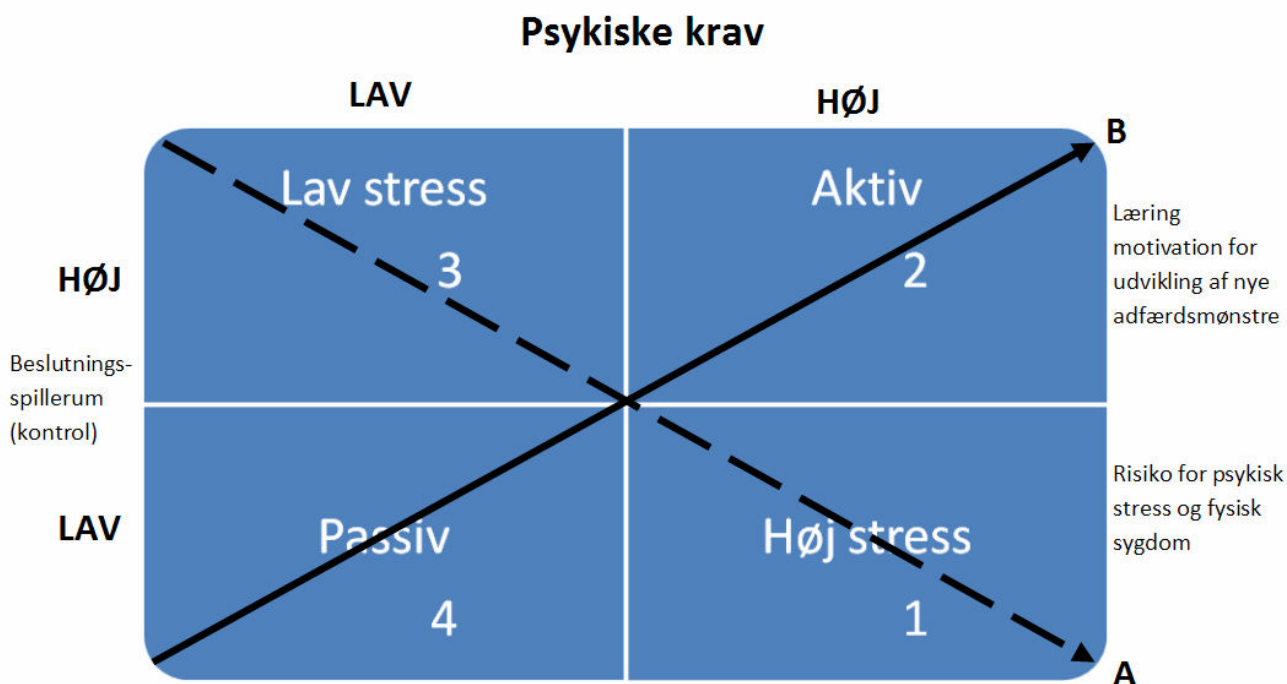
Det har vist sig, at stress ifølge Netterstrøm kan opstå uden, at personen, der belastes, oplever belastningen som ubehagelig. Dette sker, idet mange fornægter ubehagelige oplevelser eller ikke er dem det bevidst, hvilket Netterstrøm underbygger med det faktum, at bevidstløse individer udviser fysiologiske stressreaktioner. Derfor mener Netterstrøm, at stress kan kaldes en belastningstilstand, uanset om den opleves ubehagelig eller ej. (Netterstrøm 2002:16). Netterstrøm definerer her den fysiologiske stress som; "*... en tilstand i organismen, der fysiologisk er karakteriseret ved energifrigørelse og psykologisk ved ulyst og anspændthed*" (Netterstrøm 2002:16). De fysiske reaktioner har til formål at øge organismens evne til at yde fysisk og mentalt arbejde og beskytte. Netterstrøms definition af begrebet coping forklares i afsnittet "*Håndtering af stress – coping.*"

Den fysiologiske definition bliver selvsagt mest anvendt af læger og biologer, og den psykologiske af psykologer, hvorunder Lazarus' definition findes. Den fysiologiske opfattelse af stress inkorporerer den psykologiske definition ved at vægte oplevelsen af stressoren som central for den fysiologiske reaktion (Netterstrøm 2002:16).

3.4.1 - INDIVIDETS RESSOURCER

Netterstrøm beskæftiger sig desuden med forholdet mellem krav og kontrol, herunder ressourcer. De kvantitative krav er arbejdsmængden i forhold til den tid der er til rådighed, og er den ene af de to dimensioner i Karaseks krav-kontrol-model og denne har vist at have betydning for stressrelaterede sygdomme. Jo højere krav, des større risiko for udvikling af eksempelvis hjertelidelser, afhængigt af graden af kontrol og ressourcer (Netterstrøm 2002:94). Når en person påvirkes af stressorer, registreres stressorerne i hjernen og bearbejdes. Effekten af stressorerne påvirker graden af stress, og udvikling af sygdom afhænger af den enkeltes ressourcer. Disse ressourcer er bestemt af arv, konstitution, personlighed, det sociale netværk og af mulighederne for kontrol, forudsigelighed og om, hvorvidt stressorerne opfattes som meningsfulde (Netterstrøm 2002:45).

Karaseks krav-kontrol model



Figur nr. 7⁴⁴

3.4.2 - HÅNDBTERING AF STRESS - COPING

Alle mennesker bliver ifølge Netterstrøm dagligt stressede, og konsekvenserne heraf kan være en hyppigere brug af stimulanser, eksempelvis kaffe, tobak, alkohol og derudover angstdæmpende og beroligende medicin. En anden reaktion kan være umotiverede vredesudbrud, mistro, aggressivitet, glemsomhed og dårlig nattesøvn. I arbejdssammenhæng kan dette betyde, at aftaler ikke overholdes, møder aflyses, opgaver bliver udført overfladisk, og at personen bliver fåmælt og indesluttet, hvilket ligeledes kan medføre stigende sygefravær (Netterstrøm 2002:22).

Der kan ifølge Netterstrøm gøres tiltag for at blive bedre til at håndtere den stress, der opleves. På denne måde vil belastende situationer medføre mindre stress og øge modstandskraften overfor den

helbredsskadende effekt af stress (Netterstrøm 2002:168). Netterstrøm arbejder med tre coping strategier, der kan bruges hver for sig eller samtidig – se figur nr. 8

⁴⁴ Agervold 1998:144

Netterstrøms tre coping strategier

- Indrette sig på og påvirke omgivelserne

(Netterstrøm 2002:169)

- Styrke modstandskraften over for stress og dens følgevirkninger

(Netterstrøm 2002:179)

- Undgå at belastende situationer medfører høj grad af stress (Netterstrøm 2002:181)

Kilde: Netterstrøm 2002

Figur nr. 8

Coping er ifølge Netterstrøm dét, individet foretager sig, når det ønsker at undgå stress. Man kan enten cope positivt eller negativt samt med enten succes eller fiasko. Coping kan defineres som de mentale og adfærdsmæssige reaktioner, der har til formål at forebygge, mildne eller afbøde en stresstilstand. Der kan både rettes reaktioner mod de stressfremkaldende faktorer (påvirkningerne) og mod effekten af disse (stresssymptomer eller sygdom). Copingstrategier kan derudover ifølge Netterstrøm være både bevidste og ikke-bevidste; eksempelvis kan den enkelte bevidst forsøge at undgå en situation, som uden tvivl vil give stress (Netterstrøm 2002:47).

Netterstrøm opdeler copingen to dele: En *problemfokuseret coping*, hvor fokus er mod de problemer der skaber stressen, ifølge Netterstrøm en konstruktiv coping. Og den *emotionsfokuserede coping* hvor der bestræbes på at tilpasse sig situationen og regulere negative emotionelle reaktioner. I følge både Netterstrøm og Lazarus er det vigtigt at den rigtige coping bliver valgt, men da den er afhængig af individets syn og konteksten, er der ingen facitliste for rigtig og forkert coping. (Netterstrøm 2002:48)

3.4.3 - OPSUMMERING AF NETTERSTRØM

Netterstrøm mener, modsat Lazarus, at man både kan og skal dele begrebet stress op i et fysiologisk og et psykologisk perspektiv, og at man dermed godt kan tale om stress uden følelser, og stresssymptomer uden en individuel vurdering af situationen. Men det er vigtigt at bemærke, at den fysiologiske stress, ligesom den psykologiske stress, ikke kan fremkomme uden stimuli.

Netterstrøm benytter sig af følgende overordnede definition af den psykologiske stress, som han har lånt fra Lazarus.

"Stress defineres som et særligt forhold mellem personen og omgivelserne, som opfattes som en belastning af personen, eller som overstiger hans eller hendes ressourcer og truer hans eller hendes velbefindende" (Lazarus & Folkman i Netterstrøm 2002:16).

Så trods at Netterstrøm ikke altid er enig med Lazarus, låner han flere vigtige termer og virkemidler fra Lazarus stress paradigme.

Et andet vigtigt begreb i Netterstrøms forståelse af stress er, at han ikke mener, at stress er en sygdom, og at det er en naturlig reaktion fra kroppens side. Han mener, at individet dagligt benytter sig af en række copingstrategier for at fungere samtidigt med, at kroppen reagerer på stressorer, og at det kun er i yderste tilfælde, at den enkelte ikke formår at cope. Dermed er det sjældent, at individet ender med en stressfølelse, der påvirker både arbejds- og privatliv negativt.

3.5 - KRITIK AF LAZARUS & NETTERSTRØM

Idet Lazarus har et individuelt perspektiv på begrebet stress i form af hans fokus på vurdering og mestring, giver dette en række udfordringer i forhold til kampagnens udsagn om at stress skal løses i fællesskab. Stress tillægges af Lazarus, et intersubjektivt perspektiv og kan derfor ikke uden problemer sættes i samspil med kampagnens agenda. Eksempelvis forholder Lazarus sig udelukkende til den individuelle mestring, hvor det i praksis, og i henhold til kampagnens ordlyd, kan være nødvendigt at medtænke flere personer for at ændre stressfremmende forhold. Med andre ord menes det, at stressfremkaldende faktorer ikke kan indskrænkes til alene at handle om individets personlige vurdering af situationen, idet det er nødvendigt at tage højde for det kontekstuelle, således at omgivelserne og personer omkring individet, bliver inddraget i vurderingen af de stressende faktorer. Det, der negligeres i Lazarus' beskrivelse af stress, er den del af vurderingen af stress, der har at gøre med de mere organisatoriske og arbejdsmæssige forhold.

Således inddrages et mere kollektivt og organisationsteoretisk perspektiv på stress, stressforebyggelse og mestring af stress. Når det er sagt, er det vigtigt at pointere, at Lazarus'

teorier er brede nok til at kunne benyttes i forhold til stress hos den individuelle. Dette gør sig i særdeleshed gældende, idet hans definition har et operationelt perspektiv, og hans teori handler om, hvilke tilstande og hvilke faktorer, der medfører, at den enkelte bliver stresset, og hvordan denne stress mestres.

Ud fra Netterstrøm anvendes dennes psykologiske og fysiologiske perspektiv på stress. Stress anskues som en sammenkobling af de to, hvor de fysiologiske stresssymptomer er en konsekvens af de psykologiske vurderinger af en given påvirkning. Det er påvirkningens karakter og den enkeltes ressourcer og kontrol, der er medbestemmende til, hvorvidt påvirkningen bliver opfattet negativt og dermed skaber stress. Det er ikke altid, at stress viser sig i sin fysiologiske form, men der er ingen mulighed for, at individet kan være stresset uden en forudgående psykologisk vurdering af påvirkningen. Det er vigtigt at pointere, at ikke al belastning fører til stress, og at den enkelte kan føle ubehag efter en påvirkning, uden at det dermed betyder, at den enkelte er stresset. Der findes forskellige grader af belastning og forskellige mængder af ressourcer og kontrol, og hermed er der forskel på, om stressorerne opleves som stressende eller ej.

3.5.1 - KRITIK AF COPING

Begge teoretikere arbejder med coping/mestrings begreberne, der ligger tæt op af Holger Ursins CATS model, som vi så i kampagnen, er det nærliggende at tro at coping er den eneste måde at takle stress på. Kritiske røster vil nok mene, at coping er en kortsigtet strategi til at holde stressen nede, da den som nævnt tidligere kun handler på individ niveau, og aldrig går i dybden med de organisatoriske og arbejdsplads problemer der eventuelt ligger bag, formår den ikke at løse de egentlige problemer, blot at håndtere dem i her og nu situationer. Endvidere påpeger flere forskere at stressproblemerne øges, i takt med at stress problematikken gøres til et individuelt anliggende, på grund af den tætte kobling til identitet og karriere. (Sørensen 2007)

Forskerne der opsætter kritik mod Lazarus og Netterstrøms coping paradigme, ønsker altså på længere sigt at; *"Undgå at individualisere stress og arbejde med udgangspunkt i at mennesket altid søger en mening med arbejdet. Vi har et ønske om at blive brugt og anerkendt."* (Steenberg 2007: 89)

Når man diskuterer copingstrategier, er det vigtigt at inkludere begrebet selvbedrag, da det komplekse sammenspil af indre og ydre påvirkning kan resultere i netop denne følelsesmæssige dimension (Lazarus 2006:155). Coping anvendes primært til at bevare en vis form for optimisme og psykisk afværge en ubehagelig situations karakter og derved bevare troen på at komme upåvirket igennem den. På trods af at coping begrebet bevirker overlevelse i svære situationer, så kan processen ved udbredt anvendelse også anses som en måde at bedrive selvbedrag og virkelighedsflugt, som kan tilskrives som negative processer hos et menneske. Det er ifølge Lazarus ikke muligt at bedrage sig selv med succes, samtidig med at man er bevidst omkring, at man gør det, hvorfor succesfuldt selvbedrag kun er muligt, hvis det sker på baggrund af ubevidste processer. Det vil sige, når individet benytter sig af en copingstrategi, kan individet umiddelbart have ét formål, for eksempel fortrængning, men resulterer med en helt anden følelse eller proces. Coping er derfor et meget sammensat fænomen, da det indebærer både bevidste og ubevidste emotionelle og kognitive processer. Man kan på mange måder sige, at forsøge at "cope" med en situation er det samme som at forsøge at kontrollere den, da individet adfærdsmæssigt forsøger at dreje en stresset situation hen imod noget følelsesmæssigt kontrollerbart. Ligeledes kan man sige, at coping er en psykisk måde at trække sig ud af en problematisk situation.

Når man skal undersøge, hvordan personer anvender coping i deres hverdag, er en vigtig faktor at inkludere de personlighedsvariabler, som har indflydelse på Copingstrategien. (Lazarus 2006:156). Med personlighedsvariabler menes den enkeltes forestillinger om selvet og verden og personlige ressourcer. Det er nødvendigt at medtænk personligheden og måden hvorpå den enkelte vurderer en situation, når man ønsker at forstå hvorledes en coping proces finder sted. (Lazarus 2006:156) Det vil sige at coping og udbyttet af dette, er forskelligt fra individ til individ, alt efter hvordan individet forstår, opfatter og sanser en given situation.

DEL 4: INDIVID NIVEAU

4.1 - INTERVIEWET

I dette speciale har det været svært at definere hvilken form for interview form, der ville være den mest hensigtsmæssige, hvilken der vil give det bedste og mest brugbare indblik i stressens verden, set fra den stressedes optik. Derfor er denne gennemgang af interviewets, og dets grundlæggende rolle i specialet, svært definerbart, og derudfra klarlægges der ikke præcist om det er fokusgruppeinterview eller gruppeinterview, der er den endelige metode. Da interviewet ikke danner grundlaget for en egentlig sprog eller kommunikationsanalyse, retfærdiggøres det at "metoden" er så udefineret og en sammenblanding af to kvalitative videnskabelige metoder.

Trods manglen på valget af konkret metode, findes det vigtigt at præcisere forskellene og lighederne mellem fokusgruppe og gruppeinterview, endvidere tydeliggøres det hvilke egenskaber de to metoder har.

4.1.1 - LIGHEDER OG FORSKELLE

Forskellen mellem gruppeinterview og fokusgruppeinterview, er ikke stor, dog skriver Bente Halkier i bogen "Fokusgrupper" følgende.

"Fokusgrupper kan godt siges at være en form for gruppeinterview, men alle gruppeinterviews er ikke fokusgrupper" (Halkier 2002:11)

I fokusgruppeinterview er en udvalgt gruppe mennesker samlet for at diskutere, et på forhånd bestemt afgrænset emne. I disse interviews er der meget interaktion mellem medlemmerne i gruppen, og interviewerens er mere emne bestemmende, end egentlig en del af interaktionen. Det er denne primære interaktion mellem gruppemedlemmerne, der er den største forskel mellem gruppeinterview og fokusgruppeinterviewet. Ligeledes er det kombinationen af forskerbestemt emnefokus og gruppeinteraktion, der er kendetegnene ved fokusgruppeinterviews.

Gruppeinterviews er kendetegnet ved en høj grad af interaktion mellem interviewer og interviewpersonerne, der fremkommer ofte mange direkte spørgsmål og svar, på samme måde som ved individuelle interviews. (Halkier 2002:11)

Der adskilles flere steder mellem gruppeinterviews og fokusgruppe interviews, den egentlige forskel ligger i hvordan data produceres. I gruppeinterviews er der ikke megen interaktion mellem gruppens medlemmer, men derimod meget interaktion mellem moderator – den der undersøger, og medlemmerne.

”Fokusgrupper kan således forstås som en forskningsmetode, hvor data produceres via gruppeinteraktion omkring, som forskeren har bestemt” (Halkier 2002:11)

En af styrkerne ved fokusgruppe interviews er at, medlemmerne i gruppen sammenligner deres beretninger med hinanden, og derved opnås der større indsigt og forståelse i de enkeltes ellers yderst komplekse beretninger. Medlemmernes interne kontekstuelle forforståelse for emnet, gør at der lettere kommenteres, forstås og diskuteres, alt dette gør at forskeren bliver del af en ellers intim samtale mellem fortrolige og indforståede individer. Den interne forforståelse kan der imod også give konformitet, tendens til polarisering og dette kan ligge en dæmper på variationen på medlemmernes udtagelser. (Halkier 2002:17) Det er denne interne forståelse og interaktionen mellem medlemmerne, der taler for at det er lige netop fokusgruppeinterviewet der er mest fordelagtigt i lige netop denne kontekst, interviewet skal bruges i.

4.1.2 - FORMÅLET MED INTERVIEWET

Formålet med interviewet, er ikke at indsamle en stor mængde data, der tilsammen vil udgøre, en egentlig påstand, til brug for en videnskabelig undersøgelse. Men derimod er interviewet, den primære inspirationskilde, det der danner grundlaget for denne videnskabelige afhandling.

At fokus/gruppeinterview er den primære metode, til indsamling af empiri, i specialet, er et bevidst valg. Da fokus/gruppeinterviewet, giver mig som forsker og undersøger af et bestemt emne eller fænomen, mulighed for at komme i dybden, og se de mange perspektiver og nuancer. Som beskrevet tidligere er det overordnede formål, med interviewet altså ikke at

indsamle korrekt brugbart data til en egentlig analyse, men lige netop denne form for interview er i denne kontekst brugt som inspirations grundlag, for det videre arbejde med specialet. Interviewet er blevet til under de forudsætninger, at skulle bruges som "en samtale" om begrebet stress, en samtale der ville kaste lys over individets måde at se, takle og forstå begrebet stress på.

4.1.3 - HVORFOR DENNE METODE?

At det lige blev fokusgruppe interviewet der blev valgt som inspiration, er der flere grunde til, og at dette fokusgruppe interview skiller sig ud fra andre interviews fortaget i grupper, er der også naturlige årsager til.

Som alle andre metoder til indsamling af empiri, indeholder fokusgrupper både styrker og svagheder. Ifølge Halkier er det problemstillingen, emnet og gruppens medlemmer der er afgørende for, om det er fokus/gruppeinterview, der er den mest fordelagtige data indsamlings metode.

Gruppen til interviewet blev i denne sammenhæng, nøje udvalgt. Alle de implicerede er kvinder, arbejder i det offentlige på mellemlider niveau, og alle har de været sygemeldt med stress, i varierende længde. Sammensætningen af gruppen var den letteste del af arbejdet med interviewet, både fordi de valgte kvinder selv meldte sig,⁴⁵ og desuden har de alle været meget opsatte på at viderebringe deres historier og der igennem sætte fokus på stress i det offentlige. For mig som undersøger og forsker har det været et bevidst valg, at alle implicerede parter, skulle melde sig af lyst til at udbrede kendskabet til stress, og ikke fordi de ønskede at opnå et terapeutisk forløb. Endvidere har min position som ikke faglig uddannet psykolog, terapeut været mig bevidst gennem hele forløbet, endvidere er de involverede blevet gjort opmærksom på samme.

4.1.4 - FORBEREDELSEN

I forberedelsen af interviewet blev en tema ramme opsat, en ramme hvor indenfor interviewet kunne have sit eget flow.

⁴⁵ Der blev sendt en fælles mail ud i mit eget og mine forældre netværk, hvor i der søges kvinder med stress, alle ansatte i det offentlige.

Dog havde jeg som interviewer flere spørgsmål der var vigtige i forhold til specialets tema, men da interviewet danner det inspirationsmæssige fundament, var det vigtigt at disse spørgsmål ikke blev ledende eller styrende.

Vigtigt for interviewet var blandt andet gruppes syn på begrebet stress, deres umiddelbare reaktion på påstanden "*stress er sundt*" og deres kendskab og forhold til kampagnen "*Fra stress til trivsel*".

Der var i interview situationen lagt op til, at det var gruppens samtale med hinanden der skulle og ville være styrende for indholdet og det endelige tema, hvilket ligger i tråd med interviewet som inspirations grundlag.

Endvidere blev der udformet en interview guide, til brug som guide line og påmindelse om de vigtigste spørgsmål. Denne interviewguide/spørgsmålsguide forefindes i bilag nr. 1.

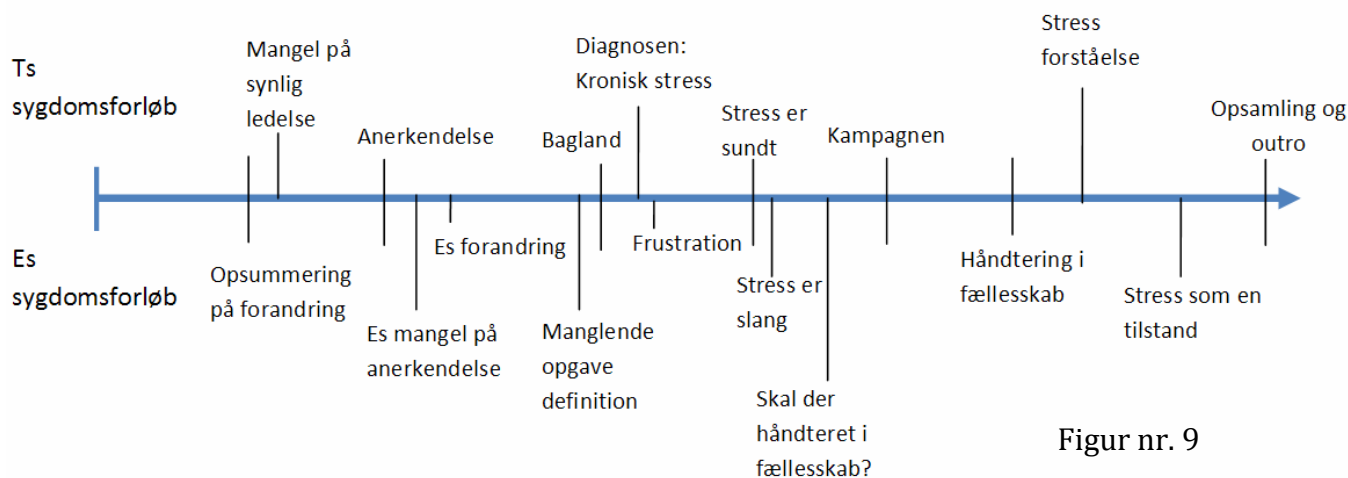
4.2 - INDIVID INTERVIEWET

I det følgende resumeres interviewet med de to stressede individer. Dette er for at kortlægge forløbet i deres sygdomsforløb, og på hvilken måde de selv i talesætter deres stress. Endvidere er resuméet med til at skabe overblik, indsigt og forståelse for individernes stress forløb, hvilket er gavnligt for den videre forskning.

Interviewet er med to kvinder i midten af 50'erne, begge ansatte i det offentlige, i en mellemløber stilling, med meget ansvar og alene tid. Begge kvinder er eller har været sygemeldte med stress, på grund af deres arbejdssituation. De har to vidt forskellige tilgange til stressen, da de er to forskellige steder i deres forløb. Jeg har valgt at inddele resuméet, ind efter de to personer, trods at vores samtale har overlappet mange steder, dette er for at tydeliggøre de to historier. I afsnittet "*forklaring på stressen*", er det de to interviewede der giver deres bud på årsagen til stressen. Resuméet er en gengivelse af vores samtaler, derfor er det E og Ts egne ord, der bruges.

I figur 9 nedenfor tematiseres de emner, interviewet har berørt. På den ene side ses de temaer T har berørt og på den anden side de temaer E har omtalt. I midten er fælles temaerne og opsummeringerne fra interviewers side anskuelig gjort. Modellen er med til at danne overblik over interviewets forløb, hvilke temaer der er berørt af de enkelte og hvilke der er fælles for hele gruppen.

Interview tidslinje



Figur nr. 9

4.2.1 - RESUME AF Es SYGDOMSFORLØB

E⁴⁶ er pædagogisk leder i en daginstitution, der i 2007 fusionerede med 3 andre institutioner. I oktober 2008 mærker E de første tegn på stress, men slår det hen med normal travlhed. Dagene efter er alt energi væk, og E begynder til et ledermøde at græde. Her efter går det op for hende at der er noget galt. Sygemeldingen starter den 7 oktober 2008 og varer til den 23 januar 2009. E fortæller om sin sygemelding følgende:

" Og det der frustrerede mig i første omgang, var at jeg bare havde det godt der hjemme, havde været social og glad. Der har ikke været noget og det frustrerede mig." (Interviewet 2009: 16⁴⁷)

Herefter ringe E til sin fagforening og får at vide at hun skal gå til sin egne læge for at få en diagnose, før det kan hjælpe hende. *"Min læge? Jeg er sku da ikke syg"* er E's reaktion på fagforeningens beslutning. Endvidere går E til samtaler hos egen læge, hvor der er blevet tudet, når snakken er faldet på arbejdspladsen. E får gennem egne læge psykologtimer, da den pågældende kommune E arbejder i, ikke længere har psykologhjælp til rådighed for mellemlidende, ifølge E pga. økonomi. E får 10 psykolog timer, og på interview tidspunktet er der 1 tilbage. E roser psykologen for at give hende værktøjer til håndtering af stressen. E fortæller om tiden op til sygemeldingen, at hun ikke kunne få det til at hænge sammen, hun

⁴⁶ Alle navne er på foranledning af de implicerede parter kun nævnt ved forbogstav, men alle navne, arbejdspladser og præcise erhverv er kendte.

⁴⁷ Transskription af interviewet findes i bilag nr. 3

havde ikke mulighed for at være der for hverken børnene eller hendes medarbejdere. Det med at skille hendes 2 arbejdsfunktioner, som henholdsvis leder og som pædagog ude ved børnene, var et stort problem. Hun vender gentagende gange tilbage til, den frustration i at have det godt der hjemme, men bliver ked af det når emnet nærmer sig arbejdet. Med hjælp fra psykologen sætter E sig nogle mål, for at komme tilbage på arbejdet. December 2008 skal hun bl.a. have besøgt arbejdspladsen 1 gang. Derefter beslutter E, efter et godt besøg på arbejdspladsen at det er tid til at trappe op i arbejdet, efter nytår. Den 26. januar begynder E at arbejde fra 9-12.30 fire dage om ugen. Dette går godt og E er glad i sit arbejde, og mener selv hun kommer tilbage på fuldtid.

E har i sygdomsforløbet gået til psykolog og stress coach, samtidig har hun også gået i en støttegruppe på arbejdsmedicinsk klinik, hvor der blandt andet arbejdes ud fra Holger Ursins CATS model – hvordan E syntes om forløbet på arbejdsmedicinsk klinik, vides ikke da forløbet stadig er under afvikling.

Es sygdomsforløb



4.2.2 - Es STRESS FORKLARING

E fortæller om hendes syn på hvorfor hun endte med at få stress. I 2007 blev flere institutioner slået sammen, hvilket betød at Es arbejdsområde ændrede sig markant, fra at være dagligleder, til nu at være mellemlider. Der blev ikke taget administrative opgaver fra hende, men alle beslutninger om økonomi lå nu centralt i kommunen. Hun tog denne omstrukturering positivt, hvorimod flere kollegaer var mere skeptiske. Hele denne forandring på arbejdspladsen var ikke noget der kunne vælges til eller fra, der imod lå det i luften, at det var denne forandring eller en fyreseddel. E følte ikke at denne udfordring var noget hun ikke

kunne håndtere, derfor var det endnu mere frustrerende da stressen så kom. Udover sammenlægningen, kom der i 2007 også en ny leder, der i starten er rigtig sød, men senere hen prikker til E ang. hendes arbejdsindsats som mellemlider. E siger følgende:

"Og så kom den væltende, men kun på den måde at jeg kunne mærke, hun bestemte mere end jeg kunne leve med." (Interviewet 2009:10)

E er utilfreds med at hun ikke længere kan bestemme over de mindste ting selv, men skal gå igennem den nye leder, som så skal gå til "over" chefen, før ting sker.

E er udmærket klar over at denne fusion og de forandringer der følger, har gjort hendes arbejde mere besværligt og ugenomsigtigt, hvilket også er en stor del af frustrationen. Hun mener at det at skulle have to kasketter på, dels som kollega ude ved børnene, og dels som leder, der sidder med alle de svære beslutninger, har været svært at adskille.

E: *"Jeg synes jo, jeg er i min fulde ret til at sige fra som leder, fordi huset skal også fungere. Men så er jeg ikke leder nok længere, så bliver det frataget."* (Interviewet 2009:11)

I: *"Det er lige præcis det, jeg mener, hun anerkender dig ikke som pædagog og hun anerkender dig heller ikke som leder, for du er ikke nogle af delene."* (Interviewet 2009:11)

En af de ting både E og jer som interviewer hæfter mig ved hendes stress, er den mangel på anerkendelse hun oplever i fusioneringen, og ikke mindst i sygdomsperioden.

I: *"Har du oplevet noget hvor du føler, her bliver jeg ikke respekteret eller anerkendt?"*

E: *"Tja jo eller Nej, altså jeg har jo været en del af et team hele tiden, og inden var vi jo 9 ledere, og vi havde et rigtig godt samarbejde og dialog om hvornår denne her omstrukturering skulle være. Og der var der faktisk kun 3 ud af de her 9 som valgte at sige til hinanden, jamen det her er så en ny udfordring, en ny besparelse, og alle de der negative ting. Men det kunne ikke nytte noget, nu er det sådan det bliver. Vi kan råbe og skrig og det har vi også gjort, men det sker jo alligevel, ja og det er vel mangel på anerkendelse."*

Endvidere nævner E af flere omgange også hendes privatliv, ikke som en stress faktor, men mere som den dårlige samvittighed, der i sidste ende har været stressende. (Interviewet 2009: 8)

"Det frustrerede mig, jeg gik hjemme og havde det bare så godt, jeg har haft det rigtig godt på hjemmefronten, jeg har ikke været dårlig, har ikke haft det skidt. Men når snakken faldt på vuggestuen, gik jeg helt i sort" (Interviewet 2009: 2)

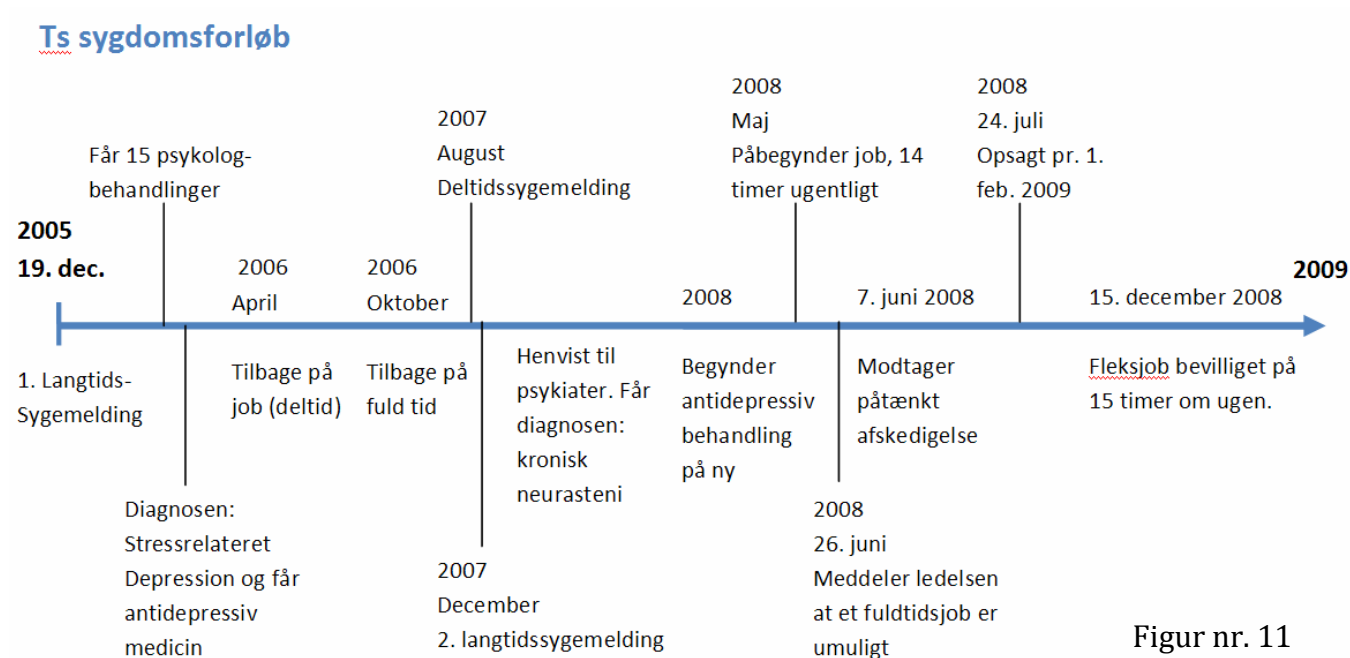
Endvidere er E glad for at fagforeningen tvang hende til at få diagnosen arbejdsrelateret stress, da hun derfor fik hjælp af psykolog og støttegruppen på arbejdsmedicinsk. Hun fortæller historien om en anden leder i samme stilling som hende, der ikke *"gik så meget ned som mig"*, der ikke blev sygemeldt, men kun har fået hjælp fra stress coach og derfor ligger lige på vippen.

4.2.3 - RESUME AF Ts SYGDOMSFORLØB

T er uddannet pædagog, men besidder i dag en mellemlider stilling i en dansk kommune. Som primære opgaver er koordinator for det der kaldes *"ildsjæle"*, en mentor – mentice ordning, for udsatte unge, dette projekt var T med til at udvikle i kommunen, hvilket blev en stor succes. Et job der på mange måder opfyldte alle Ts faglige ambitioner og drømme for et job. Den første gang T nævner noget negativt i forhold til hendes job, er da den nye distriktsleder træder til i sensommeren 2002.

Første gang T bliver sygemeldt er december 2005 , herefter kommer hun tilbage på job af flere omgange men ender med endnu en sygemelding i december 2007. I perioden fra 2005 til 2007 får T 15 psykolog behandlinger og ordineret antidepressivt medicin. T starter på job igen maj 2008, 14 timer ugentligt – går herefter op i tid, da ambitionen er at nå en fuldtidsstilling igen. Juni 2008 informerer T sin ledelse om, at hun ikke finder sig i stand til at arbejde på fuld tid, hvilket resulterer i en påtænkt afskedigelse juli 2008. Endelig afskedigelse finder sted 1 februar 2009. December 2008 går anmodningen om fleksjob igennem hos

kommunen, og T sidder nu i samme stilling med ny leder, desuden har T undervejs i forløbet fået diagnosen neurasteni⁴⁸.



Figur nr. 11

4.2.4 - Ts STRESS FORKLARING

T forklarer at kimen til hendes stress ligger i samarbejdet med den nye leder MM. Hun har gennem hele forløbet oplevet distancering, ignorering, trusler og mangel på anerkendelse, hvilket i sidste ende er hendes konklusion på grunden til stressen. Desuden er synlige ledelse en af de ting T griber fat i, altså manglen på en leder der viser anerkendelse og leder når der er behov for det. Endvidere påpeger T denne ignorering og udelukkelse fra fællesskabet, helt konkret ved at T bliver placeret langt fra de andre kollegaer, som en af de primære grunde til hendes stress. T nævner flere gange MMs tilgang til hendes job og faglighed, som værende negativ og nedsættende, hvilket ifølge T også er en stress faktor. Desuden nævner hun også de manglende supervisions og MUS samtaler som en del af stressen. Hvis ikke MUS samtalerne helt udeblev, havde de karakter at trusler og hån.

⁴⁸ Neurasteni betyder egentligt nervetræthed. Undertiden anvendes betegnelserne nervevækkelse, nerveslappelse eller nervøsitet.

"Jeg (MM) har tidligere gået ind på et kontor og sagt. Du er fyret, du skal forlade dit kontor nu, jeg bliver stående til du er væk, og du skal ikke komme igen" (Jvf. bilag nr. 3)

T nævner ligeledes flere gange at en af årsagerne til hendes stress, har været mangel på kollegaer og dermed kollegial sparring. Ligeledes kommer T flere gange ind på mangel af anerkendelse kunne have haft en indflydelse.

E: "Nej, der er ingen, der kunne se hvordan han behandlede mig, fordi jeg var alene i jobbet. Jeg havde ingen kollegaer til at udfylde denne tjans, så jeg var ikke med til fællesmøder. Jeg havde ikke noget team, og det har han også sørget for at jeg ikke fik, for jeg kunne hele tiden finde nogle muligheder, for det savnede man jo, at have nogen at sparre med, være kollegaer med, få supervision med"(Interviewet 2009:6)

Endvidere fastslår T at forandring bestemt også har haft en indflydelse, i den forstand at der indsættes en ny leder, og derefter sker der så mærkbare forandringer i ledelsesstil.

"Lige præcis, men den store forandring det er at jeg har haft synlige ledere før MM, hvor nu har jeg ingen. Han ville ikke være en synlig leder for mig. Det er den store forandring, jeg har ikke noget at læne mig op ad."(Interviewet 2009:7)

T fastslår flere gange at ignorering og udelukkelse fra fællesskabet, der er den største faktor i forbindelse med hendes stress.

T: "Vi er i hver vores gruppe, og laver noget forskelligt. Når man laver det samme så går man også sammen. Jeg blev også glemt i forhold til mails, for jeg var ikke en del af en gruppe, så der var mange informationer jeg ikke fik, han (MM) simpelthen undlod at sende dem til mig" (Interviewet 2009: 8)

4.3 - KAMPAGNEN & STRESS

De to interviewede individer har som ovenstående beskriver, begge været eller er i et sygdomsforløb, på grund af deres arbejde. Stress er den helt nøjagtige beskrivelse af det de to

befinder sig midt i, hvis det altså er sådan de to definerer deres situation. Men hvordan taler og forstår individerne deres egen situation og begrebet stress i almindelighed.

T: *"Jeg tænker stress er blevet et slang ord. For mig at have travlt til en fest, ikke stress det er forbigående, stress er noget længere varende"* (Interviewet 2009: 17)

For E er stress altså en længerevarende tilstand, hvor samfundet derimod har "misbrugt" begrebet stress, og gjort det til et slang ord.

T beskriver begrebet stress som følgende:

T: *"Stress er udefinerbart, fordi der ikke er en klar diagnose på stress. Jeg syntes det er noget mudder at folk bruger det i flæng, og alle har åhhh så travlt. Min læge anerkender ikke ordet stress, og det syntes jeg faktisk er et problem."* (Interviewet 2009: 21)

Endvidere påpeger hun at stress er personligt, men burde deles med andre. Det paradoksale er at T gennem hele forløbet ikke har delt sin stress med andre end sin mand, altså har arbejdspladsen og kollegaerne været udvidende om hende reelle tilstand.

T: *"Stress er en personlig oplevelse, ingen andre end en selv kan føle det, men det skal deles med andre. Og stress er også en naturlig reaktion på overbelastning, og det skal tages alvorligt"* (Interviewet 2009:21)

I løbet af interviewet bruges Holger Ursins påstand fra kampagnen "*Stress er sundt*", som indspark i samtalen om stress. De to individer reagerer meget forskelligt, hvilket tydeligt afspejler hvor i sygdomsforløbet de er, og hvor afklaret de er med deres egen stress.

I: *"En norsk læge har udtalt: Stress er sundt, og det kunne jeg godt tænke mig at høre jeres reaktion på."*

T: *"Jeg tror det er sundt, kortvarigt stress, det skader ikke, men vi skal sørge for at det ikke bliver en permanent ting. Når det er langvarigt er det meget usundt"* (Interviewet 2009: 19)

T reagerer altså på Ursins postulat med accept, og mener faktisk at stress er sundt i kortere tid, men understreger tydeligt at det aldrig må blive langvarigt. T er den af de to individer der har gennemarbejdet sin stress, og dermed har en dybere og større indsigt i de følger den giver, for hende selv, arbejdslivet og privatlivet.

E: *"Jeg tænker at stress er et forkert ord at bruge. Jeg har ikke lidt af stress, fordi jeg var så heldig, at jeg ikke kom dybere ned i det. Nogle får dyb, dyb depression og bare ligger og kommer måske aldrig ud af den igen. Det er jo også stressen, der gør det. Jeg har ikke lidt af det fordi, jeg nåede det inden jeg gik ned."* (Interviewet 2009: 18)

I ovenstående afviser E faktisk at hun på noget tidspunkt har haft diagnosen stress, hvilket hun også præcisere senere i interviewet, da samtalen drejer sig om stress som en sygdom eller tilstand.

I: *Ser i begge to stress som en sygdom?*

E: *Jeg har ikke tænkt på det som en sygdom, men mere noget der cuttede en snor inde i mig. Men jeg syntes ikke lige jeg kan finde et ord der betegner det. Jeg fik en mærkat på at det jeg fejler er arbejdsrelateret stress, og det var fordi han (Lægen) kunne høre, at jeg hverken var på vej ned eller op eller ud i en depression.*

I: *Ser du stress mere som en tilstand en som en sygdom?*

E: *Ja hvis man skal finde et ord for det.*

E ser altså stress mere som en tilstand end som en sygdom, på samme vis som Netterstrøm i afsnit 3.4. Det er da også ting som *"hvad skal jeg sige til folk på gaden"*, der berører E mest, om det er fordi E ikke har erkendt sin stress som sygdom, ønsker jeg ikke at bedømme.

E: *"Det har været svært for mig at acceptere det (stressen), indtil Bjarke (lægen) siger, Jamen det er fordi du syntes det er svært at møde folk på gaden. Det havde jeg faktisk ikke lige tænkt på. Men ja det er svært at skulle sige til folk, Hej jeg har stress"* (Interviewet 2009: 22)

Hvor E ser stressen som en tilstand, ser T det mere som et handicap og begrænsning i livet.

T: *"Jeg ser det som et handicap, jeg er blevet begrænset i min hverdag, det er en kronisk lidelse, jeg tror aldrig jeg kommer på fuldtid og jeg kan ikke det samme derhjemme, så helt klart en begrænsning."* (Interviewet 2009: 22)

Når de to individer nu ser så forskelligt på begrebet stress, hvordan forstår de så Kampagnen *"Fra stress til trivsel"*, og ikke mindst hovedsloganet *"Stress er individuelt men skal løses i fællesskab"*, og er det blevet løst i fællesskab.

I første omgang ønsker jeg at finde ud af, om kampagnen har nået de to individer, har de hørt om den på arbejdspladsen, læst om den i fagblade eller set den på reklamebannere rundt i landet.

I: *"Har i hørt om den kampagne?"*

T: *"Nej slet ikke"*

I: *Det er en kampagne som er sendt ud til alle offentlige institutioner. Vil høre om det er et slogan i kan relatere til? Det her med at det rammer individuelt, men skal løses i fællesskab. Har i følt det på jeres arbejdsplads?*

T: *Jeg ryster på hovedet, for jeg oplever ikke det er løst i fællesskab. Det at få det løst er min opgave, jeg har fået hjælp til det, men det er min opgave."* (Interviewet 2009: 20)

T har altså ikke hørt om kampagne, trods det hun er tilknyttet en arbejdsplads i det offentlige.⁴⁹ Endvidere kan hun ikke tilslutte sig sloganets ordlyd. T: *"Men syntes ikke at der burde stå at den skal løses i fællesskab, da det jo er min opgave. Men ja stress er individuelt, men må gerne deles med andre."* (Interviewet 2009: 18)

T mener endvidere ikke at stress skal løses i fællesskab, da det skal løses i den stressedes tempo.

T: *"Vi har jo hver vores skrøbelighed og det sidder forskelligt, men løses i fællesskab? Nej. Det skal løses i takt med hvor jeg er henne i det."*

I: *"Så du vil også føle sig provokeret af den her kampagne?"*

U: *"Uha Ja"* (Interviewet 2009: 19)

⁴⁹ Dette er ikke en undersøgelse af hvorvidt kampagnen *"Fra stress til trivsel"* når der ud hvor den er beregnet, men en sondering over om individerne har kendskab til selv samme kampagne

E kommentere følgende på kampagnen og på spørgsmålet om hendes stress er blevet løst i fællesskab.

E: *"Jeg har heller ikke hørt om den før, men mens jeg var sygemeldt, var det min opgave, men jeg fik meldinger fra min tidligere souschef, at hvis jeg kunne bruge hende, så var hun der. Men jeg kunne ikke bruge hende, vuggestuen kunne rende mig. Men efter jeg er kommet tilbage, har jeg oplevet opbakning, og det er rart at vide, at de er der. Jeg har bare ikke brugt dem."* (Interviewet 2009: 18)

4.3.1 - INDIVIDERNE & ANERKENDELSE

Begge individerne bringer mangel på anerkendelse i spil, i forhold til deres stress. I afsnit 2.2 hvor Axel Honneths anerkendelsesteori blev udfoldet, blev de tre anerkendelses sfærer beskrevet. Vores individers stress beretning og manglen på anerkendelse, passer udmærket ind i Honneths sfærer. Det er primært Honneths 3.sfærer individerne mangler anerkendelse i.

"Den tredje form for anerkendelse sker gennem relationen til gruppen, fællesskabet eller samfundet, hvor individets deltagelse og positive engagement bliver anerkendt." (Honneth 2006:12)

Da begge vores individer bliver frataget denne gruppe eller fællesskabet, udsættes de for situationer hvor den tredje anerkendelsessfære ikke kan ske fyldtes.

T: *"Jeg hørte ikke med i nogen gruppe, havde ikke noget gruppe tilhørsforhold. Rent fysisk sad jeg på en anden etage, uden daglig kontakt med kollegaer."* (Jvf. Elektronisk bilag nr. 4)

T fortsætter om det psykiske arbejdsmiljø, i forhold til det at mangle en gruppe, og dermed ikke kunne opnå anerkendelse i Honneths 3. sfære.

"Flere gange har jeg påpeget at jeg havde brug for en gruppe, tilhørsforhold, nogle at snakke med, sparre med, på et tidspunkt foreslog jeg selv en gruppe jeg kun sidde sammen med, men fik aldrig noget svar fra MM."(Jvf. bilag nr. 3)

Honneths klare pointe i forhold til individet og mangel på anerkendelse, er at anerkendes individet ikke, eller får det ikke følelsesmæssig støtte, respekt, sociale agtelse risikerer det at miste det positive forhold til sig selv, som er grundlæggende for dets videre udvikling og opretholdelse, hvilket i sidste ende kan give stress, eller en anden af samfundets patologier. (Willig 2007:104)

4.4 - OPSUMMERING

I det interviewet med individerne har flere vigtige emner været oppe, i det ovenstående har jeg valgt at fremdrage de dele, der er relevante for specialets kontekst. Et interview som dette, kunne have været fortsat i det uendelige, for når først der er nogle der lytter, åbnes der for alle sluser. Efter endt optagelse fortsatte vores samtale en times tid, hvor endnu flere rystende sandheder om det at være ramt af stress, en sygdom eller ej, kom frem.

En af de mærkesager de begge havde, var kampen mod systemet og den konstante "renden panden mod muren", de begge gennem deres meget forskellige forløb oplevede.

Om en kampagne med ordlyden "*Stress er individuelt men skal løses i fællesskab*", kan ændre den måde samfundet "behandler" de stress ramte på vides ikke, men et tiltag fra regeringens side er det da.

I det ovenstående har vi fået et indblik i den måde hvorpå de to individer tænker og taler om deres stress, måder der er meget forskellige alt efter hvilket sted de er i forløbet. Hvor T er "rigtig" syg, er E mere bare "nede med flaget" for en kort periode, hvilket også viser sig i den måde de håndterer deres stress på. Hvor E bliver vred og skælder ud "*Det var da lige godt satans, hvor blev jeg gal,*" (Interviewet 2009:19) bliver T berørt, trækker sig tilbage og fortæller ikke kollegaerne hvordan hun egentlig har det.

T: "*Jeg er ikke sådan der fortæller vidt og bredt om hvordan jeg har det, og der var heller ingen der spurgte. Jeg havde ingen kollegaer til at udfylde denne tjans.*" (Interviewet 2009:6)

I interviewet har vi altså at gøre med to individer der begge har været udsat for situationer på deres arbejdsplads, der har givet dem stress, tilstand eller sygdom.

DEL 5 – KONKLUDERENDE TANKER

5.1 - KONKLUSION

De tre niveauer danner tilsammen en ny måde at "se" stress på, en ny diskurs. Gennem specialet er begrebet stress blevet diskuteret, debatteret og udfoldet, med det mål at belyse begrebet set ud fra flere niveauer, flere fagligheder og flere optikker.

Den nye diskurs skal agere inden for de tre niveaues rammer, det vil altså sige at dannelsen af den nye diskurs ikke er en normativ diskurs for hvordan stress skal og bør italesættes, men mere en samlet stress diskurs for vore udvalgte niveauer og de implicite kontekster.

Hvor flere teoretikere ligger op til en analyse af en bestemt diskurs, det kunne være analysen af flere tekster omhandlende samme emne, griber dette speciale altså fat i diskurs fra en anden vinkel, i stedet for at analysere en allerede kendt diskurs, var ønsket at frembringe en ny diskurs om et i forvejen bestemt emne, nemlig stress. Ved konstrueringen af den nye diskurs, undgås det ikke at specialet til tider læner sig op af diskursanalysens virkemidler, dog uden aldrig at nærme sig en egentlig analyse, da hovedformålet er konstruktionen af ny diskurs, der så senere i anden sammenhæng kan eller måske bør udsættes for en egentlig diskursanalyse.

5.1.1 - DEN NYE DISKURS

I gennemgangen af de tre niveauer, har vi erfaret hvordan individerne, samfundet og psykologerne alle forstår og taler om stress. Endvidere er kampagnens synspunkt draget ind, for at danne en fælles ramme for den nye diskurs. Diskursen er altså en sammenstilling af de vigtigste pointer, fra de tre niveauer, hvorefter disse sammendrages og danner præcedens for en ny måde at forstå stress på. En egentlig måde at tale om stress på er det nok ikke, men mere en fremstilling af hvad og hvordan stress opleves, forstås, analysere og beskrives ud fra de forskellige optikker. I den efterfølgende model (figur nr. 12) paralleliseres de tre niveaues måde at forstå begrebet stress på, hvordan det skal håndteres og hvem der burde være ansvarlig. Modellen viser ligeledes forskellige og ligheder på de forskellige niveauer og optikker.

Hvad er stress, hvordan skal det håndteres og hvem er ansvarlig?

Spørgsmålet	Samfundet	Psykologerne	Individerne	Kampagnen
Hvad er stress?	Stress er ifølge kampagnen individernes ansvar.	Lazarus: Stress er individuelt Netterstrøm: Stress er en tilstand	Stress er en personlig oplevelse, hvor der mangler klar diagnose. Stress er en tilstand Stress er et handicap	Stress er individets ansvar
Hvordan skal stress håndteres/forebygges	Loven: Stress skal forebygges	Lazarus + Netterstrøm: Coping	Skal ikke løses i fællesskab, da stress er individuelt.	Skal løses i fællesskab ved brug af coping (CATS model)
Er stress individuelt – og hvis ansvar er det?	Nej stress arbejdspladserne og individernes ansvar	Netterstrøm/Lazarus: Ja stress er individuelt og individernes ansvar Agervold: Virksomhedernes ansvar at medarbejderne ikke får stress	Ja stress er individuelt, da det opleves individuelt. Og meget forskelligt.	Ja stress er individets ansvar (ifølge 1 del af kampagnen) og skal løses ved coping.

Figur nr. 12

Som det ses i figur nr. 12 forstår og italesætter de tre niveauer stress på vidt forskellige måder, der er dog flere steder hvor niveauerne overlapper hinanden. Jeg hæfter mig ved at individerne begge mener at stress bør løses individuelt og altså ikke ønsker en fælles løsning, til gengæld ønsker begge at stressen bliver mere italesat og i fokus på arbejdspladserne.

Ligeledes efterlyser de begge at individer aldrig når at komme der ud hvor stress, bliver en kronisk tilstand, de ønsker begge at der fra samfundets side fokuseres på forebyggelse i stedet for håndtering af stress. Individerne og Richard Lazarus mener altså begge at stress er individuelt, og begge individer syntes håndtering på individplan er den bedste løsning. Agervold tilslutter sig individernes ønske, om forebyggelse af stress på arbejdspladserne og ligger ansvaret for dette over på arbejdsgiverne.

I den tidligere kritik af kampagnen blev entydigheden kritiseret, da kampagnen sender et signal til omverdenen om at det er individet der er ansvarlig for sin egen stress. Da kampagnen bruger CATS modellen ligges ansvaret for stressen over på individet, i stedet for på organisationen. Til denne påstand svarer professor Holger Ursin følgende: *"Nej det er ikke kun medarbejdernes eget ansvar. Virksomheden har også et ansvar for at medarbejderne kan udnytte deres kompetencer, og at de er stand til at leve op til kravene."*⁵⁰

Min påstand er dog at i Ts tilfælde har virksomheden/organisationen ikke påtaget sig dette ansvar, som Ursin ligger op til, T har gennem hele forløbet ikke oplevet opbakning fra arbejdspladsen, ledelsen eller kollegaer.

"Men de fysiske og psykiske symptomer, dem har du ikke fortalt om på arbejde, og heller ingen har spurgt dig eller hvordan? Nej ingen vidste interesse." (Interviewet 2009:17)

Endvidere er der som nævnt tidligere sammenfald mellem kampagnens metoder og Netterstrøm/ Lazarus coping strategier. Kampagnen fokuserer kun på håndteringen af stressen, altså copingen, trods der i arbejdsmiljølovgivningen står følgende:

"Arbejdsbetinget stress skal først og fremmest forebygges via et samarbejde mellem virksomhedens ledelse og de ansatte."(Arbejdstilsynet 2006)

Kampagnens fokus er ifølge både arbejdstilsynet og individerne forkert ansporet, da forebyggelse aldrig bliver nævnt som en mulighed. Det skal dog påpeges at kampagnens anden halvdel, der i dette speciale ikke er blevet diskuteret, handler om trivsel, trods dette er det stadig ikke af forebyggende karakter.

⁵⁰ Fra www.arbejdsmiljoviden.dk

Den nye diskurs har vist sig at være, en sammensmeltning af de tre niveauer, fortolkninger af stress begrebet. En diskurs der fortæller os noget om, hvordan lige nøjagtigt vores nøje selekterede teoretikere og individer, forstår stress. Idet teoretikerne er så selekterede som i dette tilfælde, danner den nye diskurs kun præcedens for en nye måde at anskue stress på, i lige netop denne kontekst. I så fald at diskursen og den systematiske gennemgang, skulle bruges til videre forskning, burde der tages højde for selektionen i forhold til det teoretiske og i lige så høj grad, at det "videnskabelige" interview "kun" består af to individer, og dermed ikke et repræsentativt billede på hvordan samfundets stressede individer forstår stress på. Diskursen er altså en kunstigt konstrueret måde at anskue stress, trods denne kunstighed, giver den systematiske fremstilling, os et billede af hvor meget stress gennemsyrrer nutidens teorier og ligeledes hvor meget stress er en præsent del af samfundet og dets individer. Som konkluderende ord fra de tre niveauer

5.1.2 - PERSPEKTIVERING

I den afsluttende perspektivering ønsker jeg at gribe fat i et af de emner specialet ikke endnu har taget fat på, nemlig forebyggelsen af stress. Igennem specialet bliver individuel håndtering (coping, jvf. Netterstrøm) af stressen nævnt flere gange, og vores individer har da også kun oplevet denne individuelle håndtering.

Men hvad med forebyggelsen af stress? Er det ikke mere den vej samfundet burde bevæge sig, i stedet for først at tage fat i stressen når stressen er opstået hos individerne. Og er det måske ikke mere samfundet og organisationerne der har stress end individet?

Det yderlige arbejde med begrebet stress og specialets tematik, kunne meget velvalgt være i forebyggelsen af stress jvf. kampagnen der beskriver trivsel og hvordan man kan fremme den. Af de teoretikere specialet har gennemgået er Agervold, den der taler mest om forebyggelse af stress, og mener endvidere at en fælles betegnelse og diagnose af stress er nødvendigt, for at kunne målrette fremtidig forebyggelse. (Agervold 2005: 14)

Bo Netterstrøm vedkender at der er stress på arbejdspladserne, og fokuserer derfor på at nedsætte graden af stress i hverdagen, dette gør han som nævnt tidligere gennem coping.

Videre forskning kunne omhandle en egentlig stress forebyggelse, på organisatorisk niveau.

Det er ikke nogen nem opgave at forebygge stress, det er vel også derfor at regeringen kaster endnu en håndterings kampagne i vælten. Forebyggelse kræver en indsats fra alle i

organisationen og erkendelse om hvem der har ansvaret, ligeledes kræves det at der er processen struktureres så alle høres. Dette er blot nogle af de få råd Thomas Milsted kommer med i bogen "*Stress – grib chancen for et bedre arbejdsliv*", og hylderne vrimler da også med stress bøger, der alle giver gode råd om forebyggelse og håndtering af samfundets fjende nr. 1 – stress. Afslutningsvis er det op til alle i organisationerne at forebygge stress og ansvaret skal og bør ikke pålægges individerne.

5.2 - EPILOG

Med det sidste punktum sat, for en begivenhedsrig rejse gennem det danske lykkeland, med stressen som passager, er der kun de dyrekøbte erfaringer at se tilbage på, og et ønske om at stress fremover bliver en mindre del af samfundet og mit personlige lykkeland.

Nu er jeg voksen og forstandig
og man skal ikke se sig tilbage.
Rundt om hjørnet ligger livet
og jeg ved præcis hvad jeg vil ha.
TV2 1994

LITTERATURLISTE

Artikler:

- Bloch, Charlotte: Kroppens stemthed – en undersøgelse af stress i hverdagslivet. I Dansk Sociologi 1998, Vol 9 nr.2 s. 61-78
- Borchmann, Thomas & Torpegaard Pedersen, Bent: Shop steward understanding and representations of workplace stress: ambiguities and possible causes and implications. Udgivet i forbindelse med international konference i Amsterdam juli 2006.
- Jones, Fiona & Kinman, Gail: Lay representations of workplace stress: What do people really mean when they say they are stressed?. I Work and stress, April-June 2005, Vol 19 nr. 2 s. 101-120
- Kristensen, Tage Søndergård: Stress nok til alle? I Tidsskrift for arbejdsliv 2007 nr. 2 s. 80 – 85
- Steenberg, Dorte: Stress – et fælles ansvar. I Tidsskrift for arbejdsliv 2007 nr. 2 s. 86 – 90
- Sørensen, Anne Krog: Dansk lykke er 1000 år gammel. I Berlingske Tidende 19 april 2007
- Willig, Rasmus: Humanismens tvang. Udgivet i Turbulens net version 1 april 2006
www.turbulen.net/temaer/kapatilismeoghumanisme/&article=224

Bøger:

- Agervold, Mogens (1998): Det psykosociale arbejdsmiljø. Århus: Århus universitetsforlag
- Agervold, Mogens og Illeris, Knud (red.) (2004) : Gads psykologi leksikon. København: Gads forlag

- Agervold, Mogens og Christiansen, Jørgen Møller og Nørby, Hanne (2005) *Håndbog om psykisk arbejdsmiljø i praksis*. Århus: Finansministeriet Personalestyrelsen
- Agervold, Mogens og Larsen, Ole S. (red.) (1999) *Arbejde og stress: en introduktion til Arbejdsmiljøpsykologi*. Århus: Forlaget Systime
- Alrø, Helle og Frimann, Søren. (red) (2008) *Kommunikation og organisationsforandring*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Alrø, Helle og Kristiansen, Marianne. (red.) (2005) *Dialog og magt i organisationer*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Andersen, Heine og Kaspersen Lars Bo. (red.) (2007): *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag
- Bredsdorff, Nils (2002): *Diskurs og konstruktion*. København: Forlaget Sociologi
- Cooper, Cary (2004): *Stress A brief History*. Oxford: Blackwell Publishing
- Cooper, Cary (1998): *Theories of Organizational Stress*. Manchester: Oxford University Press
- Fuglsang, Lars og Olsen, Poul Bitsch. (red.) (2007): *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne – på tværs af fagkulturer og paradigmer*. København: Roskilde universitetsforlag
- Halkier, Bente (2002): *Fokusgrupper*. København: Samfundslitteratur og Roskilde Universitetsforlag
- Hollway, Wendy (1991): *Work and Psychology and Organizational Behavior*. London: SAGE Publications
- Honneth, Axel (2006): *Kamp om anerkendelse*. København: Hans Reitzels Forlag
- Howarth, David (2005): *Diskurs en introduktion*. København: Hans Reitzels Forlag

- Jacobsen, Michael Hviid og Tonboe, Jens. (red.) (2004): Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet. København: Hans Reitzels Forlag
- Larsen, Bøje og Pedersen, Kristine Munkgård (2002): Diskursanalysen til debat – kritiske perspektiver på en populær teoriretning. København: Forlaget nyt fra Samfundsvidenskaberne og forfatterne
- Lazarus, Richard (2006): Stress og følelser – en ny syntese. Danmark: Gyldendals Forlag
- Milsted, Thomas (2006): Stress – grib chancen for et bedre arbejdsliv. Danmark: Jyllands Postens Forlag
- Netterstrøm, Bo (2002): Stress på arbejdspladsen – årsager, forebyggelse og håndtering. København: Hans Reitzels Forlag
- Newton, Tim (1995): Managing stress – Emotion an Power at Work. London: SAGE Publications
- Nørgård, Poul Dahl (1999): Kommunikation – jokeren i organisationsudvikling. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Prætorius, Nadja (2007): Stress - det moderne traume. Danmark: Dansk psykologisk forlag
- Willig, Rasmus (2007): Til forsvar for kritikken. København: Hans Reitzels Forlag
- Willig, Rasmus og Østergaard, Marie. (red.)(2005): Sociale patologier. København: Hans Reitzels Forlag
- Winther Jørgensen, Marianne & Phillips, Louise (2006). Diskursanalyse – som teori og metode. Roskilde: Samfundslitteratur, Roskilde Universitets forlag

Hjemmesider:

- Arbejdstilsynet: www.at.dk per 16. juni 2009

- Videncenter for arbejdsmiljø: www.arbejdsmiljoviden.dk per 16. juni 2009
- www.tv2fan.dk per 16 juni 2009
- <http://elgg.ell.aau.dk/linhart/weblog> per 16 juni 2009
- www.dr.dk/p1/p1morgen/2009/01/27/115104.htm

FIGUR LISTE

Figur nr. 1: Projekt struktur

Figur nr. 2A -B: Formålet og spørgsmålet

Figur nr. 3: De tre niveauer

Figur nr. 4: Diskursanalysens grundantagelser

Figur nr. 5: CATS modellen

Figur nr. 6: Lazarus stress model

Figur nr. 7: Krav-kontrol model

Figur nr. 8: Netterstrøms copingstrategier

Figur nr. 9: Interview tidslinje

Figur nr. 10: Tidslinje over Es sygdomsforløb

Figur nr. 11: Tidslinje over Ts sygdomsforløb

Figur nr. 12: Hvad er stress.....

BILAGSLISTE

Bilag nr. 1: Spørgsmålsguide

Bilag nr. 2: Transskription af interview

Bilag nr. 3: Historisk rids over Ts arbejdsforhold – Ts egne noter fra perioden

Elektroniske bilag forefindes på vedlagte CD

Bilag nr. 1: Kampagne materiale

- Folderen "Fra stress til trivsel"

- Handout til medarbejderne

Bilag nr. 2: Interview lydfil

Bilag nr. 3: 9. semesters projekt

Bilag nr. 1

Spørgsmålsguide

Følgende spørgsmål blev brugt som guideline ved fokusgruppeinterview vinteren 2009. Spørgsmålene er alle vejledende, og i selve interviewet kan ordlyden være anderledes.

Hvad er jeres baggrund?

- Arbejdsmæssigt
- Personligt

Hvad lyder jeres stress/sygdoms historie?

- Hvornår kom 1. sygemelding?
- På hvilken måde har stressen vist sig?

Hvad er jeres syn på stress, med udgangspunkt i jeres situation?

Hvad er jeres verdenssyn?

Hvad har i her i gruppen tilfælles, ud over stress?

Kender i kampagnen "*Fra stress til trivsel*"?

- Hvordan virker sætningen "*stress er individuelt, men skal løses i fællesskab*" på jer?
- Og er jeres stress blevet løst i fællesskab?

Mener I stress er sundt?

Har anerkendelse eller mangel på samme noget at gøre med jeres stress?

Har forandring?

Bilag nr. 2

Transskription af interview med Elsebeth og Ulla

I = Interviewer

E = Elsebeth

T= Tulle

I: Elsebeth, du kan lige starte med at fortælle

E: Jeg er ansat som pædagogisk leder i en daginstitution i Århus, som jo fusionerede januar 07, hvor vi blev lagt sammen så vi alle kom under den samme leder, dvs. vi er fire institutioner med én ny leder nu så mit erhverv er lavet om fra at have 37 timer til 15 ledertimer og 22 børnetimer. Og jeg har ellers taget det som en udfordring, men lige pludselig, d. 6. oktober var det, var jeg til et teammøde og der blev der sagt et eller andet som klikkede mig... jeg har ikke mærket det faktisk, andet end at synes, at tingene kunne være lidt trælse, men der gik jeg ned

I: Du siger teammøde, er det ledermøde eller stuemøde?

E: Det er med de andre ledere, der bryder jeg pludselig sammen og kunne egentlig ikke selv forstå det, men det gjorde jo så at jeg gik mig en tur, og så siger hende den ny leder, at hun synes jeg skulle gå hjem. Det havde vi en lille snak om og der sagde jeg, det kan jeg ikke, for jeg har jo børnetimer nu her kl 12, så jeg går over og passer ungerne om eftermiddagen. Åhh men så kunne jeg jo gå hjem og komme igen i morgen, for nu skulle jeg jo passe på mig selv. Men jeg passede mit job til jeg havde fri kl 17 og så mødte jeg igen kl 7 næste dag. Og jeg kunne godt mærke, jeg havde det mærkeligt og jeg tænkte, hvad mon der foregår. Og så kommer hun over igen og vil høre mig, hvordan jeg har det og så var jeg færdig. Og så var jeg klar over, at nu skulle jeg gå hjem. Og det gjorde jeg så. Og så har jeg ikke været på arbejde siden d. 7. oktober og til 23. januar.

I: I år?

E: Jeg er lige kommet på arbejde her 26. januar i år

I: så det var oktober 07?

E: Nej 08, fire måneder

I: Okay

E: Og det der frustrerede mig i første omgang. Jeg gik faktisk hjemme i 14 dage og kunne ikke forstå det, fordi jeg havde det bare så godt. Jeg har haft det rigtig rigtig godt på

hjemmefronten, jeg har ikke været dårlig, har ikke haft det skidt. Vi har holdt fester, været i byen, været på weekend. Der har ikke været noget, og det frustrerede mig. Og så tænkte jeg at jeg ville ringe til min fagforening hvis de havde nogle støttegrupper fordi jeg vidste, at der da i hvert fald er over 100 mennesker, der er gået ned før mig siden januar 07. Og så siger han, at det kan vi også godt, men hvad siger din læge? Min læge? Jeg har sgu da ikke været ved lægen, jeg er jo ikke syg. Nej men vi skal have en diagnose for at vide, hvordan vi kan hjælpe dig. Og så ringede jeg så op til lægen og har siden været oppe ved ham hver 14.dag til en samtale. Og han kunne sige med det samme, at jeg var den gamle Elsebeth, når jeg går ind ad døren, og den gamle Elsebeth, når du går ud, men når du snakker med dit arbejde, så tuder du. Og jeg har tudet hver gang han nævner ordet vuggestue, det kunne jeg simpelthen ikke forholde mig til. Men så henvendte jeg mig til min arbejdsplads og fik at vide, at jeg kunne godt få hjælp ved psykolog – det er sløjftet for os mellemledere nu – men det var det før, der var det også for os, fordi de jo godt ved... men kassen var blevet for dyr for Århus Kommune, så derfor har man lukket den for dem, der var lidt højere oppe i hierarkiet. Men jeg fik lov at komme med alligevel, fordi jeg havde været leder og jeg har faktisk været ansat i Århus Kommune i 36 år, så det var argumentet for at de ville godt give mig psykologtimer. Og det har jeg så været og har haft 10 i alt og har 1 til gode endnu, og det har været rigtig godt. Hun har været utrolig dygtig til at give mig nogle redskaber sådan helt bogstaveligt fra gang til gang, hvor jeg befandt mig. I min hjerne der er tingene delt op, hvor jeg har to rum at være i arbejdsmæssigt. Jeg har et kontor og jeg har et børnerum. Og jeg kunne ikke få tingene til at hænge sammen. Jeg kunne hurtigt skille det ad og sige, at det ikke at have tid nok til andet end at sidde og læse breve og mail – der kunne være kommet 20 mail fra den ene dag til den anden – og det er 15 timer på en uge og 22 skulle jeg være ved børnene. Så jeg havde ikke tid til at være der for mit personale. Og så måtte jeg lære at leve med, at jeg havde det rigtig godt derhjemme, det var enormt svært. Når jeg vågnede op derhjemme kunne jeg godt sige til mig selv, det gjorde jeg faktisk flere gange. Hvorfor er det jeg ligger her, hvorfor står jeg ikke op og går på arbejde? Og så som min psykolog siger, hvorfor gjorde du ikke det? Nej, for inden jeg nåede at komme ud af sengen, så havde jeg jo tudet og så var jeg godt klar over, at det kan jeg jo ikke byde nogen. Så på den led er det så blevet oparbejdet at jeg begyndte at sætte mig selv nogle mål. For december var mit mål, at jeg for første gang skulle besøge min arbejdsplads. Og det ville jeg gøre inden december var omme. Og det gjorde jeg så d. 19. december, det var lige fredagen før det var juleferie. Det var rigtig rigtig godt og på den måde kan jeg jo i bakspejlet se, at jeg ikke

havde behøvet at være så bange for det. Jeg ved ikke, men det var i hvert fald rigtig hyggeligt og der kan jeg så sige, at 14 dage før havde jeg besøgt institutionen efter lukketid, der var ingen der vidste at jeg var der. Min man holdt udenfor i bilen. Han sagde, jeg er her, men du går selv ind og det gjorde jeg og jeg satte mig ned på min pind på kontoret, gik rundt på alle stuerne og tænkte, nej hvor er det bare dejligt, det er jo det, jeg savner. Og så var jeg på besøg igen i januar og så bestemte jeg mig for at 26. januar, der begynder jeg igen. Og så lavede jeg en aftale med min nye leder at jeg var der fra 9-12.30, fire dage og så har jeg fri om onsdagen. Og det har jeg det faktisk rigtig rigtig godt med. Så det næste skridt i mit er jo så, at jeg skal trappe timerne op. Så der er jeg faktisk nu, men jeg har det rigtig rigtig godt med det og er glad for det. Jeg havde jo stor spekulationer, om jeg skulle vælge kontorstolen eller børnene, men jeg valgte børnene, for det giver livsglæde og de er jo sprudlende og glade, så det var det bedste. Al den kontakt jeg får bare de første dage – der var en på 2, der sagde, først så kom Maja i vuggestuen i dag og så kom min Elsebeth. Det var altså dejligt og det sagde hun en tre gange i løbet af dagen. Det var nok til at være klar over, at jeg havde valgt rigtigt. Så jeg tror også i dag, at jeg skal nok blive trappet op igen.

I: Jeg har lige nogle spørgsmål, men dem venter jeg lige lidt med til Tulle har fortalt om forløbet.

T: Ja, jeg er også pædagog og har noget efteruddannelse som familierådgiver og efteruddannelse som supervisor. Jeg startede i Børne/Unge forvaltningen i Horsens Kommune som familiebehandler i 1996, og det var rigtig godt og så har vi en gruppe – 20 unge mennesker – som laver en masse kriminalitet i en boligforening og vi vidste ikke rigtig, hvad vi skulle gøre ved dem. Det blev så til, at vi lavede et projekt omkring de 20 unge mennesker og det blev jeg koordinator for. Og der opfandt man begrebet ildsjæle. Og jeg er ildsjæl koordinator. Det startede vi i december 1998. Hver ung menneske fik en deltidsansat på sig, de arbejder ikke professionelt, men de arbejdede med den socialt ”bærbare” relation og var aflønnede af kommunen. Og det funkede bare, succeshistorie. Så efter det projektår er det blevet en fast del i Horsens Kommune. Og det gik rigtig godt og det blev 40 og 50 og efterhånden blev jeg fuldtidskoordinator. Der er ikke mere at sige på det andet end alt var succes. Så i sensommeren 02 fik vi en ny distriktsleder, jeg havde været sådan lidt rundt i forhold til placering, men sensommeren 02 fik vi en leder fra Næstved, og det er der min

negative historie, eller min stress, den starter. Jeg startede med at være meget glad for ham, han virkede som en mand man kunne snakke med, men det viste sig også hurtigt, at han var en mand, der misbrugte medarbejderne til at komme frem. Han kom fra Næstved og jeg har boet i Næstved i 20 år, og det viste sig også at Michael og jeg havde mange fælles berøringsflader. Vi kendte ikke hinanden, men mine venner kendte Michael også og omvendt. Jeg har en rigtig god veninde, som har gået på seminariet med ham, han er også pædagog og vi er uddannet på samme seminarium. Dorthe hun var konstitueret leder på den daginstitution, som Michael var leder og efterfølgende fik hun Michaels lederstilling. Og det havde vi faktisk meget ping pong med og jeg skulle til Næstved og til julejazz og bl.a. bl.a. Og så lige pludselig en dag kunne jeg bare mærke, jeg skulle til Næstved og sagde det til Michael ude i kantinen, nu skal jeg til Næstved. Og der var bare fuldstændig distance og jeg tænkte bare nåh nåh okay. Og det sagde jeg så dengang jeg kom til Næstved og så siger Dorthe, det kan jeg godt fortælle dig hvorfor. Nej hun siger, du har en god intuition. Og så siger jeg jamen nå. Den institution havde opdaget efter Michael var rejst, at han havde stjålet af kassen. Så lige deromkring har Michael fået et brev af Næstved Kommune om, at hvis ikke han havde indbetalt de der 40-50.000, kan ikke huske hvor meget det var, så ville han blive politianmeldt. Han havde tre dage, ellers ville han blive politianmeldt. Og det har han selvfølgelig fået skaffet, for han er ikke blevet politianmeldt. Og så ved han jo godt, jeg ved det, og siden har det bare været sådan! Og hvad kunne jeg gøre ved den viden? Og Michael og jeg kunne ikke være på samme arbejdsplads. Og jeg kunne ikke sige det i Horsens Kommune, fordi hvis de forfulgte det, ville Næstved Kommune vel heller ikke indrømme det, for de havde gjort en fejl og ville da bare nægte det. Så jeg blev sat i en kæmpe klemme.

I: Du siger du startede i Horsens i 02, hvornår var den her episode?

T: Jamen det kommer så efterfølgende, jeg ved der er julejazz den første weekend i december, der har jeg altid været i Næstved

I: Og det er også 02 vi snakker?

T: Ja, det er det

I: Og hvad så der efter, bliver du rykket eller bliver han rykket fra afdelingen?

T: Der sker ingenting, for jeg kunne ikke fortælle.... Altså 2 gange til medarbejdersamtaler forsøgte han at få mig til at sige det. Der forsøgte han at fortælle det på den måde. Jeg kommer ind og jeg sætter mig med kaffen og så fortæller han historier fra gamle dage at han har været

med til at fyre folk, der har stjålet af kassen. Hvor jeg ligesom siger nåh, det er nogle trælse ting at stå i. Nej, det er konsekvensen, det er sådan, det er. Han har været med til at stå bag en stol til en medarbejder og sige, nu har du ti minutter til at pakke i og han er blevet stået bagved. Sådan fortalte han historier to gange. Min tolkning af det var, at han ville da slå en handel af med mig. Altså, jeg har ikke noget at have det i, men det er min tolkning af det. Han ville have mig til at fortælle historien.

E: Han vidste jo godt at du havde hørt det

T: Selvfølgelig vidste han det, jeg kender jo flere fra det personale. Hele Næstved ved det.

I: Jeg synes mere det lyder som om han prøver på at true dig?

T: Det kan også være det, man kan tolke alt muligt ud af det.

E: Hvad følte du?

T: Jeg blev iskold. Et eller andet sted. Det blev mere tydeligt for mig, at han var mere bange for mig end jeg var for ham.

E: Hvad kunne du bruge din viden til..

T: Ja, hvad kunne jeg finde på

I: Var det tydeligt i hverdagen, at han behandlede dig på en måde og de andre på en anden? Var det kun tydeligt for dig, eller var der også nogle af dine kollegaer, der kunne se det?

T: Nej, der er ingen, der kunne se hvordan han behandlede mig, fordi jeg var alene i jobbet. Jeg havde ingen kollegaer til at udfylde denne tjans, så jeg var ikke med til fællesmøder. Jeg havde ikke noget team, og det har han også sørget for at jeg ikke fik, for jeg kunne hele tiden finde nogle muligheder, for det savnede man jo, at have nogen at sparre med, være kollegaer med, få supervision med. Men der er rigtig mange der er gået ned med flaget i forhold til ham, og hende pigen hvor jeg skrev, det var forfærdeligt for hende. Jeg tror faktisk hun har fået en anden mailadresse. Der er flere, der er gået ned med flaget, men jeg tror hende og jeg, det er os, der har haft det værst med ham, eller haft det største efterslæb i hvert fald.

I: Du er meget tydelig omkring, fordi du ved den her meget intime ting, personlige ting om ham, at han har behandlet dig på en bestemt måde. Tænker du, at hvis ikke du havde vidst det, så havde det bare været helt fantastisk?

T: Nej, jeg tænker under alle omstændigheder, på et eller andet tidspunkt ville jeg have fundet ud af, hvem han var. Altså på en anden måde, fordi, jeg skal ikke bruge ordet psykopat, det er ikke mig, der stiller diagnose, men han havde alle trækkene. Han var en charmetrold, han

kunne sælge sig selv og han kunne alting. Han er dygtig, meget meget dygtig. Har klæbehjerne..

I: Er han der stadigvæk?

T: Nej

I: Er du der stadigvæk?

T: Ja, jeg vandt

I: Du vandt, så han er blevet fyret siden hen eller sagt op?

T: Han har sagt op, det er hans princip og det kan jeg godt forstå, at han er max 4-5 år et sted. Så nu er han i Silkeborg

I: Så har de glæden af ham derovre. Blev du sygemeldt med stress på det her tidspunkt?

T: Nej, der gik lige nogle år før reaktionerne kom. Der sker jo en masse ting imellem som jeg selvfølgelig godt kan fortælle om, men lige hvornår jeg blev sygemeldt. Første gang jeg blev langtidssygemeldt, altså jeg er ikke typen der har influenza, så det var sådan bum. Jeg brød sammen lige før jul 19.12.05

T: Jeg er ikke sådan der fortæller vidt og bredt om hvordan jeg har det, og der var heller ingen der spurgte.

I: Er det på samme måde som Elsebeth fortalte, at det bare kommer som lyn fra en klar himmel?

T: Fuldstændig

E: Det er det der er så uforståeligt, at det ikke kommer, når situationen er der. Hvorfor er det man kan gå med så meget så længe

T: Det er 12. måned 02 til 12.måned 05, så der er gået tre år, hvor jeg er gået med det her.

I: Egentlig kunne jeg godt tænke mig at høre hvad de tre år er gået med? Men jeg vil lige først summere op. Jeg hører to ting, som kæder jer to sammen. Det er at der er sket en massiv forandring på jeres arbejdsplads. I dit tilfælde er du gået fra at være leder til at være mellemlider og fået frataget en masse af dine tidligere lederopgaver og nu pludselig skal ned at være pædagog på gulvet med børnene. Det sætter dig i en forfærdelig og det som man inden for min verden kalder en dobbelt ??uf?? kommunikation, det kan ikke gøre noget godt nok, fordi du er splittet i to, og det er så der stresset sætter ind. Og ved dig tænker jeg også, der er også sket en kæmpe forandring på din arbejdsplads, og det er den der forandring jeg synes er rigtig rigtig interessant ved jer. At man bare propper en ny chef ind og så værsgo, så har I bare af at affinde jer med det. Uden at man egentlig tænker på følgerne af, at der kommer

en ind og ændrer en masse på arbejdspladsen. Jeg tænker også, udover forandring, du har været medarbejder, har haft en chef som har haft noget destruktiv ledelse, og der findes jo en masse teorier om lige præcis det.

T: Lige præcis, men den store forandring det er at jeg har haft synlige ledere før Michael, hvor nu har jeg ingen. Han ville ikke være en synlig leder for mig. Det er den store forandring, jeg har ikke noget at læne mig op ad. Lige gyldig hvad jeg spørger om, så vil han mig ikke. Jeg får frataget supervision, jeg får frataget min sparringsgruppe, som jeg havde på et tidspunkt med familiebehandlerne, dem jeg selv var en del af engang. Bygningsmæssigt bliver jeg placeret nede som den eneste, og de er deroppe alle socialrådgivere og psykologer. Hele teamet for den afdeling, der sidder 25-30 stykker deroppe.

I: Så hvor Elsebeth siger, at der kom en leder hen og siger, nu må du hellere gå hjem – om det så har været den rigtige måde hun har sagt det på, det ved jeg ikke – så har der faktisk ikke været nogen..

E: Nej det var ikke hendes skyld... hun har jo bare søgt jobbet

I: Så i din historie er det dem, der forandrer dig, er omstrukturering og organisationsforandring og i din situation er det, dem der...

T: Ja, det er faktisk, jeg kender alle dem i huset og de er gode kollegaer, de gør bare ikke det samme som mig. De er hver i en gruppe. Daglejerpædagoger, sundhedsplejerskerne, socialrådgiverne for børn og unge og familiebehandlere. Når man laver det samme, så går man også sammen. Hvis jeg havde et ærinde på gangen kunne jeg se, vi går til frokost nu. Ingen sagde til mig, nu går vi til frokost. Og det var faktisk ikke sådan man kunne sige at det var kl 12 eller 11.30, for hvornår er der plads og hvornår trækker den første alle andre med? Og jeg blev glemt i forhold til mails, for jeg var ikke en del af en gruppe, så der var mange informationer jeg blev glemt. Sammenlagt hov, jeg er her også, hvor mange gange går man op og siger det?

E: Hvornår opdagede du egentlig at han sådan siede dig lidt ud af det fællesskab?

T: Det kom gradvis, det hele startede efter jeg havde været i Næstved

E: Du kom for tæt på

T: Ja, for ellers havde vi almindelig ping pong. Det startede godt.

E: Det jeg tænker er, at han har jo hele tiden vidst, at du var tæt på, hvor du var henne i forhold til hans bagland

T: Jamen han har jo ikke troet, at han ville blive opdaget

E: Det kommer samtidig med du skal til Næstved. Det har du været hver år til jazz, så det er jo ikke første gang

T: Han er blevet opdaget lige umiddelbar før december, så i starten havde han vel ikke drømt om, at han ville blive opdaget

I: En anden ting jeg har arbejdet rigtig meget med i forhold til stress er anerkendelse. Og det jeg kan høre uden at lægge ordene i din mund, det er jo det, der er mangel på. Blandt andet det der med at gå ned til frokost sammen det er jo manglende anerkendelse fra kollegaerne men også anerkendelse fra chefen. Har du oplevet noget hvor du føler, her bliver jeg ikke respekteret eller anerkendt?

E: Tja jo eller Nej, altså jeg har jo været en del af et team hele tiden, og inden var vi jo 9 ledere, og vi havde et rigtig godt samarbejde og dialog om hvornår denne her omstrukturering skulle være. Og der var der faktisk kun 3 ud af de her 9 som valgte at sige til hinanden, jamen det her er så en ny udfordring, en ny besparelse, og alle de der negative ting. Men det kunne ikke nytte noget, nu er det sådan det bliver. Vi kan råbe og skribe og det har vi også gjort, men det sker jo alligevel, ja og det er vel mangel på anerkendelse. Alle de andre synes det var træls og det ville de bare ikke. Men jeg var egentlig en af dem der sagde, jamen det er jo et job vi får nu så take it or leave it. Selvom man siger at 40 er rigtig godt, for så kan man få sig et andet job, men du kan jo ikke gå ud i pædagogverdenen. For hele Århus Kommune er slået sammen på den måde. Jeg kan så vælge i 07 – der var jeg 58, nu bliver jeg så 60 her i år – at sige – jeg følte det ikke som et valg, men jeg gjorde det bare for jeg er en person, der er positiv indstillet og tænker at det er en ny udfordring du då får med her på falderebet. Og jeg synes ikke det var svært, og derfor har det været så frustrerende for mig. Men når vi så er kommet til at snakke om det i bakspejlet derhjemme, så er jeg mere typen, der kommer hjem og skælder ud. Og så blev jeg mere og mere presset kunne jeg mærke. Jeg følte ikke at jeg blev anerkendt, eller jo de anerkendte mig vel, men lyttede ikke, og vores job blev jo også bare ændret, fra den ene dag til den anden. Der var ingen penge til vikarer, når nogen var syge, så gik jeg ind og var vikar. Og så kom den der nye mellemlider, som ellers er meget meget dygtig og sød person, og hun har udvalgt mig til at være hendes souschef og vi havde det rigtig godt sammen. Men det er jo hendes job. Og så var der fire møder jeg havde sagt fra fordi, det drejede sig ikke om min kategori af børn, og jeg synes heller ikke mit personale fik noget ud af det, ergo ville jeg ind og hjælpe med børnene. Og så kommer hun over og siger til mig, du er altså nødt til at tage med

til mødet, nu har du været væk fire gange. Så siger jeg, jamen det kan jo ikke nytte noget, og der tænkte jeg, skal hun nu bestemme det? Og så kommer den væltende, men kun på den måde at jeg kunne mærke, hun bestemte mere end jeg kunne leve med. Men det gjorde at jeg kom hjem og har sagt åh, nu har hun bestemt det og det igen. Det kunne jeg før, men det er jeg ikke berettiget til mere, jeg skal faktisk gå igennem hende, og så skal hun gå til hendes chef. Der er sådan et langt hierarki. Det er begyndt der, men jeg har ikke selv været bevidst om det, og derfor bliver jeg så chokket, for jeg var så positiv overfor det. Men det gik mig mere og mere på og mit personale har heller ikke timer nok til at gøre de ting, der gerne vil gøre med børnene. Forældre kan vælge modulpasning. Vi har forældre, der kun vælger 25 timer, ergo skal vi pludselig have 3-4 børn mere ind oveni, for ellers så for vi for lidt penge ind. Og jeg kan jo ikke sige til mine medarbejdere, nu må du altså gå ned på 25 eller 30 timer, for nu har vi kun seks børn, der har 25 timer. Det kan vi jo ikke leve af, så du kan ikke få din løn. Det kan jeg jo ikke, og så tro hun er der, når der kommer børn igen. Men jeg har haft opbakningen.

I: Sidder du med alle de her beslutninger som mellemlider? Om der skal fyre?

E: Ja det er stadigvæk min beslutning. Der er ikke taget meget administrativt fra, når det kommer til stykket. Det har ikke noget med budgettet at gøre.

I: Jeg tænker 07, har den her fusion noget med kommunesammenlægningerne?

E: Også det. Alle flyttede jo rundt og ingen vidste noget, når folk ringede. De flyttede det hele på én gang. Og da jeg ringede ind til fagforeningen og sagde at nu havde jeg fået den her diagnose, siger han, du skal komme ned og få en snak med os, for du får nok ingen hjælp af kommunen, men det gjorde jeg jo så. Du er hverken nummer 200 eller 201, så mange pædagoger er der nemlig. Og den der gruppe jeg nu er kommet i på arbejdspsykologiske klinik, hvor der må være 9, der fik jeg at vide, at gennemsnit 5-6 ud af de 9 de har i dag er pædagoger eller inden for pædagogverdenen. Men der er ikke tid til det pædagogiske arbejde.

I: Der er lavet nogle meget interessante statistikker i forhold til det her med stress for nogen som jer, nogen som mig. Vi bliver kaldt vidensarbejdere fordi vi sidder med arbejde, som ikke kun er pædagogisk nede på gulvet, men vi sidder med en masse administrativt og det er faktisk vidensarbejdere, der går allermest ned med stress, fordi vi har tendens til både at skulle være praktisk samtidig med at skulle være administrativ. Og man ikke kan rumme begge dele. Det har ikke noget med at gøre at man ikke kan administrere sit arbejde, men fordi

der ikke er tid og ressourcer nok. Så derfor er det ikke nyt for mig at høre, at det både er pædagoger og lærere. Statistikkerne siger det meget tydeligt. Og så er det også i de stillinger, hvor du har med mennesker at gøre.

E: Ja, du kan jo ikke bare lade stakken ligge til i morgen

T: Vi er også nogle mennesker, der tager ansvar

E: Man har ikke tid til at være det, man gerne vil være

T: Men du har jo også haft to kasketter på, tænker jeg, og skal balancere mellem at være dels kollega og dels leder

T: Som de siger inde på fagforeningen – jeg kan nemlig ikke forså at der ikke er mere ude i medierne om det, jeg forstår det ikke – de får jo alle henvendelser. For dig er det måske uheldigt at vi ikke lige nu har nogen støttegruppe, da alle er videre i forløbet... du har ikke depression, men du har relateret arbejdsstress, og det skal du kun være glad for. At jeg ikke nåede længere ned, at det blev stoppet den dag. Og jeg er faktisk gået tilbage og tolket, hvorfor var det lige den dag? Den dag var egentlig så positiv en dag, og hun når ikke at sige ret meget til mødet andet at jeg har snakket med områdechefen om at de næste tre måneder, tager vi ikke noget nyt ind fra kommunen. Vi er nødt til at blive hvor vi er, fornemme. En af de andre pædagogiske ledere har ikke været nede som jeg har, men hun har været væk, fået coaching og psykologhjælp og ligger på vippen, hvor jeg tænker, det er måske både godt og ondt. Så det var jo positivt, og jeg tror det var derfor. Hun gav mig det der spark, nu kunne jeg slappe af, nu fik jeg ikke mere oveni og det kunne jeg så bare ikke. Så røg jeg helt ned, for nu kunne jeg slippe det. Og det har jeg snakket med en psykolog om, fordi det var så positivt, og så kom det hele

I: Det her med ønsket om at tage ansvar fuldt ud, altså få lov til at tage ansvaret. Handler det om at I ikke får lov til at gøre det eller føler I, at I ikke er kompetente nok, eller hvorfor er det I begge to siger det her med ønsket om at tage ansvar fuldt ud?

T: Lige her der tænkte jeg, at Elsebeth har haft sin egen institution, det fulde ansvar. Nu er hun både leder og pædagog ude ved børnene, plus at der er kommet en leder ovenfra.

E: Altså denne kasket er jo ikke af. Men som jeg føler det overfor mine medarbejdere, når jeg er inde ved børnene, så er jeg 100 % der. De kan ikke bruge til noget, at man render til telefonen hver anden gang eller alligevel har et møde, for det får de jo ikke en god hverdag af.

T: Den vinkling jeg tænkte er, at du er leder for dine kollegaer samtidig med du også er kollega.

I: Ja, det er meget interessant, du er ikke kollega 100 % men heller ikke leder 100 %, så du kommer til at sidde i en situation, enten fungerer det, eller også fungerer det ikke. Jeg tænker også det her med kontrol, er der nogen, der tjekker jer? Føler du, at efter du er blevet mellemlider, så kommer din leder og siger jamen Elsebeth, altså hvorfor skal hun bestemme det, føler du, hun kontrollerer dig?

E: Jeg føler, altså jeg kan jo godt forstå hende, men hun har jo fået pålagt at de pædagogiske ledere skal komme til de møder, de bliver indkaldt til, og hvorfor er hun her ikke? Så kommer hun over til mig og det gik først op for mig der. Jeg prioritere også, fordi det er en vigtig ting at være med til de møder med alle de andre ledere i området, fordi det er også det, der giver mig ny udvikling og giver mig næring til at kunne se nogle andre veje i det job, jeg nu har fået. Men når jeg tager stilling til, jeg mener jeg er dygtig nok til at tage stilling til at sige, det her møde er ikke relevant nok i forhold til vores institution og der mangler to pga. sygdom ergo valget til børnene, er det jeg træffer og der kommer hun og blander sig. Det er hun i sin fulde ret til, og det er det, der er trappet op, men jeg tror det har været sådan hele tiden, jeg tror bare ikke, jeg har tolket det sådan. Og det har jeg også haft en snak med hende om, men hun kan ikke acceptere, at jeg ikke kommer flere gange, selv om det er fire forskellige møder. Jeg synes jo, jeg er i min fulde ret til at sige fra som leder, fordi huset skal også fungere. Men så er jeg ikke leder nok længere, så bliver det frataget.

I: Det er lige præcis det, jeg mener, hun anerkender dig ikke som pædagog og hun anerkender dig heller ikke som leder, for du er ikke nogle af delene. Du er halvt skåret over hele vejen igennem forløbet. Nu sidder jeg også og tolker, det skal jeg passe på med, men blev lige så revet med af det.

T: Jamen det er et miskmask

E: Det er jo den stilling, vi har fået, for jeg har også været inde på med psykologer, jamen hvis ikke jeg kan fungere i det her, hvis ikke jeg kan komme tilbage og fungere i det, så siger han, du skal ikke tilbage og fungere på samme måde, for det kan man ikke. Det var derfor du gik ned. Du skal tilbage og finde ud af, kan du være i det, som det er. Der sagde jeg ja, og kan jeg ikke det, så er jeg nødt til at trække mig, for det er en stilling jeg indirekte har sagt ja til. Jeg

ville jo gerne blive i min stilling i de år, jeg havde tilbage. At den så blev delt på to kasketter, det er noget andet

I: Så du ville i virkeligheden bare gerne blive i din institution med dine kollegaer og sammen med de børn

E: Ja og så havde jeg nok forestillet mig at vi kunne køre lidt mere i vores eget. Vi har altid haft pædagog dage med udvikling, og dem kan vi heller ikke bare selv lave mere, nu skal vi være alle fire institutioner

I: Så det er også lidt mere besværligt at være udviklende?

E: Ja, jeg kan ikke selv tage stilling til hvor mange penge vi hiver ud, for nu skal vi alle have en social dag, hvor vi hiver foredragsholdere ud. Det kan jeg ikke mere, det har vi ellers altid gjort hvert eneste år. Så på den måde er der jo taget mange opgaver fra mig. Jeg kender ikke økonomien nu. Det er hende der siger til mig, jamen nu har vi her 1. november så og så mange penge tilbage.

T: Hvad skal du bruge den viden til?

E: Jamen, det er mig der køber ind, ikke store ting, men al daglig fornødenhed og hvis en barnevogn går i stykker skal vi jo have en anden

I: Så det gør du stadig, uden at have indsigt

E: Min gamle souschef var konstitueret leder mens jeg var væk, og det er hun stadigvæk, også her i februar, og det har jeg også bedt hende om at være i marts. Det har jeg brug for, bare at kunne være inde ved børnene til at begynde med. Jeg vil ikke have noget med det der at gøre.

I: Tænker du pension som 63-årig?

E: Lige nu har jeg rykket den, men ellers havde vi snakket om det fordi Steen bliver 65 til efteråret og jeg bliver 60, at vi skulle holde begge to, men jeg skal ikke holde før jeg er oppe på mit niveau, så jeg kan lukke min dør når jeg selv vil og sige tak for så og så mange år til mig selv. Det er det vigtigste for mig lige nu

I: Så du kan få lukket ordentlig ned

E: Om jeg så bliver ved til jeg er 60 ½ eller 61, det ved jeg ikke

I: Det er meget interessant det her

T: Må jeg stille et spørgsmål?

I: Det må du

T: Du har ikke det økonomiske ansvar, men du er indkøber?

E: Ja, af de almindelige ting, alt så alle de der bleer og alt det vi skal bruge hele tiden, for det er jo mig, der ved hvor meget vi bruger. Vores legeplads blev pillet ned, vi havde ikke fået penge til at renovere den, det er bare for at tage et eksempel. Og så sidste sommer sagde hun, jamen nu er vi jo fire institutioner, og de ser lige elendige ud alle legepladserne, så vi er nødt til at finde ud af, hvilken institution der skal have, eller skal vi have lidt alle sammen? Så siger jeg, jeg er ligeglad, for vi skal bare have en gynges, men vi kan jo ikke bare så en gynges. Så er ligeglad, siger jeg, så køber jeg en og så må du tage pengene et andet sted fra vores budget. For vi kan ikke have en legeplads med to sandkasser og så en lille bakke, de kan løbe på og et rør, de kan kravle igennem. Vores børn i vuggestuen er det primært gynges, det er balancen. Og så siger hun så, det kan hun godt se og høre, men vi er nødt til at vente lidt. Og det gik jeg så et par måneder med, og så gik jeg over til Randi og sagde. Jeg er altså ked at sige det, men jeg er nødt til at købe den gynges. Og så må vi lade være med at få legetøj resten af året. Og så sagde hun så, det kan jeg godt høre du siger, så det bliver vi nok nødt til, og det gjorde jeg så. Og det kan jeg se i bakspejlet, det er ting, hvor jeg før har kunnet sige, at selvfølgelig skal vi have den gynges. Så på den led er det i dag hende der sidder på økonomien med alle de store ting. Fordi en gynges den koster i dag 18.000-20.000 kr.

T: Men det er jo noget værre noget at have ansvaret for alle de små ting, uden at vide, hvor mange penge du har.

E: Det skal hun, det er det, hun er ansat for, for at have en fælles økonomi

T: Jeg synes bare det handler om, at der er et dilemma

E: Der er mange

T: Ja, det er derfor vi er her

I: Men det er interessant at se dig, når du fortæller den her historie, fordi du brænder så meget for din institution og dine kollegaer og børn, at du kommer til at overskride nogle grænser ved at sige til din chef, at du vil bare have den her gynges, fordi du er vant til at sidde på økonomien

E: Ja, og jeg plejer ikke at overskride økonomien. En kommunikationsbrist for mig at se er, at hun kunne komme hver 4. måned og sige, nu ser økonomien sådan ud. Vi havde et antal kroner 1. januar, og nu er der gået tre måneder og nu har du så og så meget tilbage. Så kan jeg godt se det. Men det er ikke mig, der har det, for hun skal se på de fire institutioner, det er én økonomi, og så kan jeg jo ikke bare købe og købe, for hvis hende nede i børnehaven siger, det skal vi også have og to gynges til 60 børnehavebørn er jo ikke nok, så hun er nødt til at købe 4,

og så har vi jo pludselig brugt 100.000 til sammen. Ja ja, men sådan er det bare lige et behov hos mig nu.

T: Men det er jo hendes problem

E: Ja, pengene er hendes problem, jeg går over og bestiller den gyng.

T: Og når du har købt den gyng, så er der så og så meget tilbage til de fire institutioner

E: Men når nu du i mange år.. altså nu har jeg været der i mange år, men en af de nye ledere, hende der var der søgte et andet job højere oppe i hierarkiet dengang, og hun er så nyansat og hun har ikke så meget erfaring, så hun sidder der som 35-årig og er leder, og så kommer hun jo op og siger, vi har jo søskende børn, nu er der folk, der fortæller, du har fået gyngen, hvordan bar du dig ad med det? Og det er jo så der, hun mangler erfaring i at turde at stå ved. Der siger jeg til hende, Anne du er simpelthen nødt til at stå ved, og så må du komme med nogle argumenter, som hun ikke kan stå imod. Og det er fx hvad det kan betyde for det enkelte barn.

I: Men det tærer jo på dig som mellemlider, at hver gang du skal have noget større igennem, at du skal slå så meget i bordet og gå og spekulere. Du siger på et tidspunkt, du gik og tænkte over det i et par måneder, og det er lang tid at gå og tænke over en ting.

E: Men det er også derfor den brister, jeg har bare ikke været obs på det. Der er ikke tvivl om, at det er de ting, og det har jeg også snakket med hende om, og hun siger også selv, for hun var frygtelig ked af, at hun ikke havde aflæst mig, og så siger jeg, jamen det har jeg jo heller ikke selv. Men min gamle souschef havde faktisk sagt til mig et par gange, at tror du ikke bare, du skal blive herinde, og så lade være med at komme herind som vikar og så finder vi ud af det. Og det er også hende i dag, som siger til mig, at jeg ikke skal tage mig af det. Hun vil dog gerne, at jeg er en del af lederteamet, og det har jeg sagt, det er jeg ikke lige nu. Og jeg har det fint med ikke at være det.

I: Så hun har presset dig, efter du er kommet tilbage

E: Ja, det har hun så nu her

T: det er flot

E: Hun siger Elsebeth, du skal vide at for os her i huset, så er vi så glade for at du er tilbage, så du er her bare de 3 ½ time hver dag og så er der ikke mere i det, og det er du simpelthen nødt til for din egen skyld. Og det har jeg det rigtig godt med. Jeg havde jo den der 10. ende psykologtime efter jeg var startet, og hun sagde også til mig, jeg synes nok lige, at hende der din souschef hun er faktisk lidt klogere end hende den anden. Men hun er selv presset og

derfor presser hun også dig. Så du skal lytte til hende du har nu, men vi har også arbejdet sammen i 12 år, vi har haft det rigtig godt, hun kender mig bedre end den anden.

I: Må jeg spørge, hvordan har jeres bagland, jeres familier reageret i de her perioder, ikke hvor I har været sygemeldte men perioderne op til? Har de kunnet se, har Steen og Claus sagt derhjemme, jeg kan se der er et eller andet galt. Er det først kommet den dag? Der har ikke været nogle synlige symptomer op til?

E: Det eneste jeg fik at vide var, at Steen sagde – altså han havde svært ved at forstå det, fordi jeg var så glad når jeg var hjemme, jeg var mig selv og kunne faktisk ikke mærke det. Der havde vi også nogle lange snakke, også om de redskaber psykologen havde givet mig, og det der er sværest nu er, at jeg kan ikke huske ret godt. Og det er også et af symptomerne.

I: Har du også oplevet det? At korttidshukommelsen

T: Lige præcis. Claus var lige så overrasket som jeg var, vi havde snakket om at jeg ikke kunne huske og Claus moppedede mig med det. Og når du spørger til det, så var der flere af mine kollegaer, der sagde, hvad er det vi har overset? Men i vores familie, der kan vi godt være meget åbne, men når tingene står på, det der med at tude, det kan vi sagtens være åbne med, men det der med at mit arbejde bliver mere og mere og Michael var sådan og sådan, det kunne jeg sagtens snakke om. Men jeg er ikke den, der vil gå og brokke mig på arbejdet. Jeg hader brok, altså så skal man gøre noget ved det. Det der small talk hele tiden og være negativ, jeg kan ikke have det. Så der er ingen, der har hørt – jo jeg har snakket med Michael, ikke om hvad han har gjort med den der ulovlighed, men nu har han behandlet mig sådan og sådan, så den konstruktive del ja, men ikke, hvad det gjorde ved mig

I: Du har konfronteret ham

T: Det har jeg gjort, men jeg har også snakket med kollegaerne om det, at det er svært for mig at have Michael som leder

I: Men de fysiske og psykiske symptomer, dem har du ikke fortalt nogen om på arbejde?

T: Nej

I: Hvordan viste det sig rent fysisk og psykisk?

T: Allerførst fik jeg mavesår, og jeg var ikke sygemeldt. Og der er faktisk ikke ret mange af mine kollegaer, der ved. Efter jeg fik det konstateret, kommer jeg i behandling for det og så går det egentlig udmærket, og det handler jo ikke om, at man ikke kan arbejde, men det var

sådan det første. Men jeg gjorde heller ikke selv noget ved det, jeg tænkte, jeg gjorde mig ikke klar hvorfor det var, jeg kunne få mavesår

I: Så du behandlede ikke lidelsen eller grunden til du fik mavesår?

T: Nej, undskyld hvad var det du spurgte om

I: Hvordan det havde vist sig udover mavesåret

T: Jeg kan ikke huske hvornår jeg fik mavesår, men så gik jeg jo pludselig ned med flaget på arbejdet hvor jeg tudede og så fik jeg psykologbehandling. Jeg skal lige læse op her: først er jeg blevet langtidssygemeldt – det er fordi jeg har skrevet så meget om det – første gang jeg blev sygemeldt var 19.12.05 til april 06. Derefter var jeg deltidssygemeldt ind til 1. oktober 06, hvorefter jeg genoptog arbejdet på fuld tid, dog med lidt sekretærhjælp. Så fik jeg 15 psykologbehandlinger og jeg fik diagnosen stressrelateret depression. Anden gang blev jeg deltidssygemeldt august 07 og jeg var fuldtidssygemeldt indtil 1/12-07, det er igen et halvt år. Der blev jeg af lægen henvist til en psykiater, som gav mig diagnosen neurasteni, og det er når stress bliver kronisk.

E: startede du også anden omgang op på fuld tid?

T: Nej, i anden omgang der startede jeg igen på arbejde, altså det var 12. 07, hvor jeg genoptog arbejdet, og der genoptog jeg arbejdet i maj 08, altså her for et år siden. Og der startede jeg på 14 timer om ugen, og vi lavede en handlingsplan der gik til 23 timer, men der måtte jeg kapitulere, da jeg kom til 18 timer, det kunne jeg slet ikke. Og så skiftede jeg leder midt i det hele, så Michael røg faktisk ud af mit billede, altså ved kommunesammenlægningerne kom jeg til Brædstrup og Michael blev i Horsens. Så der skiltes vores veje, og det var dejligt. Så fik jeg en ny leder der januar 07, og det blev et kæmpe efterslæb fordi Poul, som jeg fik som leder, han gjorde det godt. Og så prøvede vi at lave den her handlingsplan, hvor jeg skulle op på 23 timer, og det gik ikke. Og midt i det her sygdomsforløb – altså 1.6.08, der var der den der efter omstrukturering med lederne og der har jeg så fået en Hanne, som leder, som nok er den bedste af dem alle, fordi hun er virkelig en synlig leder. Hun kan noget, et ord er et ord, et håndslag er et håndslag, og så fik jeg julegave i år, d. 19.-20. i 12. der fik jeg flexjob.

E: Har du så det på 18 timer

T: 15

I: Er du startet op igen

T: Faktisk siden maj 08 der har jeg været på arbejde hele tiden. Arbejdskonsulenter har været inde over for at se om jeg kunne være i arbejde og hvor mange timer, så vi har kørt sådan lidt

frem og tilbage, så jeg har ikke været sygemeldt siden maj, jo deltidssygemeldt indtil jeg fik fleksjob

I: Hvordan reagerede du, da du fik bevilliget flexjob?

T: Jeg ville så gerne sige tak, men havde ikke overskud til det. Men jeg fik sagt tak og givet Hanne en stor krammer, for hun har i den grad været med i det, men jeg kunne ikke forstå det. At nu var det i orden, for det har været en lang kamp.

I: Og nu er du så på fleksjob på ubestemt tid?

T: De skal vurdere en her første gang om et halvt år, og så én gang om året. Men det bliver resten af livet, for det er en kronisk lidelse

I: Jeg har et spørgsmål. Der har været en del radioudsendelser på P1 med en norsk læge, som har sagt en sætning: Stress er sundt, og det kunne jeg godt tænke mig at høre jeres reaktion på.

T: Jeg tror det er sundt, kortvarig stress, det skader ikke, men vi skal alle sammen sørge for at det ikke bliver en permanent ting. Skal man holde en rund fødselsdag, så er der da også stress på, 27 bolde i luften og vi skal nå det, jeg tror det er sundt. Men når det er langvarigt, så er det usundt

E: Jeg tænker at stress er blevet et slang ord. For mig at have travlt til en fest, det er ikke stress det er forbigående, stress er noget længerevarende. Skal jeg se tilbage nu, jeg kan stadig godt synes, hvorfor var det, at du ikke kunne finde ud af at takle det. Jeg tænker at stress er et forkert ord at bruge. Jeg har ikke lidt af stress, fordi jeg var så heldig, at jeg ikke kom dybere ned i det. Nogle får dyb, dyb depression og bare ligger og kommer måske aldrig ud af den igen. Det er jo også stressen, der gør det. Jeg har ikke lidt af det fordi, jeg nåede det inden jeg gik ned, men det er vigtigt at jeg tager det med ro. Vi har ikke lavet nogen plan, det har jeg sagt til hende, at det kan jeg ikke lave. Min læge og psykolog siger, det er mig, der bestemmer. Og når det kribler lidt mere i mig, kan jeg få mine timer sat op. Du kan gå et helt år, de kan ikke røre dig. At du så føler, når vi når til sommer at du er klar til at trappe op, så er det fint. Men det er dig, der vælger. Og det har jeg faktisk meldt ud, for det har jeg brug for. Og derfor har jeg brug for at få min pension rykket. Og det har givet pres fra Randi, fordi hun også tænker at Elsebeth skal nå at komme tilbage, så hun kan nå at komme op, og rejse, så jeg kan få ansat en ny også. Da hun nævnte det for mig forrige torsdag og jeg gik og tænkte, det var da lige godt satans. Nu er hun der igen med det presseri. Og hun nævnte også i december om jeg vidste, hvornår jeg

skulle på arbejde, og der var jeg jo slet ikke klar over det. Jeg kan ikke snakke med hende om det, for enten bliver jeg gal eller også bryder jeg sammen, og det vil jeg ikke. Så jeg gik hjem og skrev en mail, at jeg ved godt at jeg har sagt længe, når jeg bliver 60 så holder jeg. Men det er slut nu, i min hjerne kan jeg ikke klare det, så om jeg holder i oktober eller til januar, det vil tiden kun vise. Og det var lige det, der skulle til, det giver mig ro.

T: Og du skal ikke tage stilling nu

E: Nej, det skal jeg altså ikke, så det må jeg så se

I: Jeg vil gerne lige tilbage til det med stress

I: Jeg vil gerne lige spørge med Bjarke Skov, er han psykolog?

E: Han er almindelig læge i lægehuset her i byen og det er Guds gave i denne forsamling. Fra første dag sagde han til mig, vi har en time, og jeg har været der hver 14. dag. Jeg får den tid, jeg skal have. Det er guld værd

T: Jeg har samme center, jeg har bare Christian Flade, det er ikke Guds gave. Jeg tror han er en dygtig læge, men stress dur han ikke til. Jeg ved ikke hvor mange gange jeg måtte sige til ham, ved du hvad, jeg er altså ikke færdig. Jeg er her ikke ret tit, men når jeg er her, så er det fordi, der er noget. Og så sagde Steen at jeg skulle prøve at spørge efter Bjarke. Han har sådan en ro over sig.

E: Lige præcis.

T: Og på et tidspunkt fik jeg at vide, prøv at gå ind til Bjarke, men orker man det? At skifte læge, og starte helt forfra. Jeg skal selv bede om en udvidet tid, fra 5 minutter til 20 minutter. Men nu har jeg jo min psykiater, så er det ham, jeg har brugt

E: Han sagde, at jeg følger dig fordi, at det er mig, der stiller diagnosen og jeg slippe dig ikke før jeg kan mærke, at du er på den rigtige vej

I: Jeg har lige noget mere, som jeg synes er provokerende. Jeg kørte i tog her for et par uger siden og stødte på en kampagne fra videnscenter for arbejdsmiljø, som hedder, stress er individuelt, meget store orange banner, og så står der, men skal løses i fællesskab med lille skrift. Har I hørt om den her kampagne?

T: Nej slet ikke

I: Det er en kampagne, som bl.a. burde være sendt ud til daginstitutionerne, her i januar, og det jeg vil frem til er om det her slogan er noget, I kan relatere til? Det her med at det rammer individuelt, men skal løses i fællesskab. Har I følt det på jeres arbejdsplads?

T: Jeg ryster på hovedet, for jeg oplever ikke, det er løst i fællesskab. Det at få det løst, det er min opgave, jeg har fået hjælp til det, men det er min opgave. Men syntes ikke at der burde stå at den skal løses i fællesskab, da det jo er min opgave. Ja stress er individuelt, men må gerne deles med andre.

E: Jeg har heller ikke hørt om den før, men mens jeg var sygemeldt, var det min opgave, men jeg fik meldinger fra min tidligere souschef, at hvis jeg kunne bruge hende, så var hun der. Men jeg kunne ikke bruge hende, vuggestuen kunne rende mig. Men efter jeg er kommet tilbage, har jeg oplevet opbakning, og det er rart at vide, at de er der. Jeg har bare ikke brugt dem. Og fagforeningen har også hjulset mig, når jeg har haft ringet ind. Alle har ringet og fulgt den op, også uden for arbejdstid.

I: Den her kampagne er betalt af staten mindet på arbejdspladserne, fra stress til trivsel hedder den. Og grunden til jeg spørger jer, er fordi I har været sygemeldte med stress. Men hvis jeres ledere har set den her kampagne, tror I så jeres ledere havde taget fat i jer og sagt, nu skal vi have mere trivsel, jeg kan se du er på vej ned med stress.

E: Ja, det ville jeg da hvis jeg var leder, vi snakker også om det på arbejdet. Vi har faktisk også haft en ude for nogle år tilbage, om hvordan man kan mærke det og hjælpe

I: Den her er fra 19. januar 09, den nyeste kampagne, og jeg blev meget provokeret af den der

T: Det var også den, der provokerede mig

I: Stress rammer individuelt, men skal løses i fællesskab, det var den jeg så på banegården, og skal løses i fællesskab stod bare så småt, det er bare løgn, vi er da nødt til at råbe højt

T: Jeg er fuldstændig enig i den der Anne. Stress er en personlig oplevelse. Ingen andre end en selv kan føle det, men det skal deles med andre. Og stress er også en naturlig reaktion på overbelastning. Og det skal tages alvorligt. Vi har jo hver vores skrøbelighed og det sidder forskelligt, men løses i fællesskab? Nej. Det skal løses i takt med hvor jeg er henne i det.

I: Så du vil også føle sig provokeret af den her kampagne?

U: Uha Ja

I: Det her, det gør mig simpelthen så vred, og der er jeg nødt til at høre nogle, der har været i situationen, gør det også jer vrede?

T: Jeg er glad for at høre, at du E er blevet taget godt imod, og blevet hørt og lyttet på, men jeg synes det har været en kamp. Stress er udefinerbart, for der er ikke en klar diagnose på stress. Jeg synes det er noget mudder, at folk bruger det i flæng, og alle har travlt. Så var jeg oppe ved Flade, som vi snakkede om. Flade anerkender ikke ordet stress, og så sagde jeg, vi behøver

ikke kalde det sådan, men jeg har det sådan og sådan. Så måtte han høre på det, men jeg synes faktisk, det er et problem. Efter nogle gange bad jeg om at komme til en psykiater, fordi Flades medicin virkede ikke på mig. Jeg har aldrig ment, jeg har haft en depression, men er blevet medicineret for en depression. Så kommer jeg op til psykiateren, og han anerkender stress, dejligt. Mærkelig mand men utrolig kompetent. Så skælder Flade ud over hans medicin. Jeg har fået medicin, der virker på DAMP. Og så siger han at det kun er psykiatere, der kan finde på sådan noget. Jeg ved det virker og jeg vil betale hvad som helst for at føle mig okay

I: Får du det stadigvæk?

T: Ja, og det virker rigtig godt. Da jeg fik det kunne jeg begynde at gå på arbejde igen. Det har været en kamp for mig, jeg fik også den mest uduelige socialrådgiver. Han havde langt hår, var 40 år og manglede tænder i munden og bukserne hang, han var overvægtig, I kender godt sådan en børnehånd, han var fuldstændig klistret.

I: Der er flere dele i det her med at have stress. Man er syg, har det dårligt, kan ikke passe sit arbejde. Og så er det nok mest dig jeg tænker på, du har været heldig at have en god læge. Men kampen mod systemet og dårlig læge, hvis man er uheldig samtidig med at man er syg. Ser I ikke begge to stress som en sygdom?

T: Jeg ser det som et handicap, jeg er blevet begrænset i min hverdag, det er en kronisk lidelse, jeg tror aldrig jeg kommer på fuld tid og jeg kan ikke det samme derhjemme. Så en begrænsning

I: Begrebet bliver brugt i flæng, noget af det her speciale er også, hvad er det at have stress set udefra jer der har været i det, psykologer og psykiatere, så derfor er det interessant at det for dig er blevet en begrænsning

E: Jeg har ikke tænkt på det som en sygdom, men noget, der kottede en snor inde i mig, men jeg synes ikke lige jeg kan finde et ord, der betegner det. Jeg fik en mærkat på at jeg fejler, det jeg siger, arbejdsrelateret stress, og det var fordi han kunne høre, at jeg hverken var på vej ned eller op eller ud i en depression. Du er den person, du er på hjemmefronten stadigvæk. Og flere har svært ved at forså hvorfor jeg ikke kan gå på arbejde, fordi jeg for dem er den samme. Og det har også været svært for mig selv at acceptere indtil Bjarke siger, jamen er det fordi du synes det er svært, at møde folk på gaden? Det havde jeg faktisk ikke lige tænkt på. Men ja det er svært at skulle sige til folk, Hej jeg har stress. Det er vigtigt du laver nogle sætninger, for forældrene er orienteret, vi har sagt det, så for at passe på dig selv skal du lave

nogle sætninger, og det lærte jeg så. Men jeg mødte faktisk kun en enkelt forældre og hun sagde bare hej og dejligt at se dig, og så gik hun videre. Men jeg havde det heller ikke mærkelig, da jeg mødte hende.

I: Ser du stress mere som en tilstand end som en sygdom?

E: Ja, hvis man skal finde et ord for det

I: Grunden til jeg borer sådan i det her er, at teoretikerne ser stress på forskellige måder. Og du ser stress som en begrænsning og du som en tilstand og det er jo to forskellige ting.

E: Men vores stress har jo også været meget forskellig, du nåede jo at få en depression, og det gør jo noget andet ved folk, den går ind og påvirker

T: Hvis du ikke passer på dig selv nu, så kan du komme helt down

E: Ja, og det siger Bjarke også, jeg slipper dig ikke. For det alle værste, og det siger alle, er at komme på arbejde og må gå fra igen, som du gjorde. Derfor skal man starte på lavt blus. Det er vigtigt at starte så lavt som muligt, for det er så svært at komme og sige, jeg magter det ikke. Du kan meget bedre komme og få en halv time på. Men der vil jeg også sige, man skal ud og bekræfte på jobcenteret, at man er syg, men jeg er jo ikke syg, når jeg kommer lige her og nu. Så skal jeg fortælle historien og så sidder jeg og hyler. Så siger hun, hvad får du af medicin, uden at sige andet. Så siger jeg, jeg får ingenting, fordi jeg er så heldig. Men jeg skulle forstå at hun kunne jo ikke bare give en reduktion, men det er jo ikke mit bord. Og så bliver jeg jo vred. Og jeg var så vred og skide ked af det, og gik hjem og skrev en mail til Bjarke – og det var fordi han en måned før havde sagt, at får jeg vrøvl med kommunen, så komme du til mig – at jeg havde haft en meget ubehagelig oplevelse med hende. Og så får jeg det pæneste brev tilbage, at det skal jeg overhovedet ikke tage mig af, hun er ikke kompetent til at give nogen diagnose på dig. Hun skal bare give dig reduktion. Men det er jo også fordi jeg har stået i en anden situation, jeg har ikke været så langt nede, at jeg ikke har kunnet gennemskue folk. Og jeg gennemskuede hende med det samme. Og efter jeg havde fået det her brev fra Bjarke om at det var ham, der var læge og stillede diagnose, ringede hun til mig og sagde at det var dejligt at høre, at jeg var startet på arbejde igen. Og der sagde hun, at hun kunne forstå på lægen, at jeg skulle ikke have medicin. Nej, og det er hverken dig eller mig, der er læge sagde jeg. Og så sagde jeg, at jeg er nødt til at sige til dig, hvis jeg havde været virkelig nede med depression, så havde du jordet mig fuldstændig, og det synes jeg ikke, du er kompetent til, det er ikke dit job som socialrådgiver på et jobcenter. Og jeg tror hun blev sat på plads. For da jeg kom ind til Bjarke næste gang siger han, nu skal du se, hvad hun har skrevet her til mig, og hvad jeg har

svaret. Og det var jo så, at det skulle hun ikke blande sig i. Men jeg tænker bare, det gør hun jo igen og igen

T: Min nye leder, Hanne, sagde til mig. Tulle, ham der vil da ikke dig noget godt, han vil ikke hjælpe dig. Peter Frank Madsen hedder han, nej Frank Peter Madsen (socialrådgiveren), det var et bøvl. Han glemte at oplyse mig om sin mailadresse. Jeg kunne ikke maile til ham, fordi han glemte at sige sit mellemnavn, eller jeg mailede, men fik intet svar, fordi han ikke modtog den. I starten vidste jeg jo ikke om han overhovedet læste mailen. Når jeg indtalte en besked på hans telefonsvarer, lyttede han den ikke af. Og jeg spurgte om han havde hørt mine beskeder næste gang vi sås, og det havde han ikke, han lyttede ikke beskeder

E: Det er ingen respekt for dig

T: Så begyndte han også at lave projektioner, hvor han siger at han havde travlt og de var stressede, men jeg var jo ikke kommet der for at høre på hans problemer. Man kan ikke forstå, at jeg ikke kunne forstå det, når jeg også var i kommunen. Men det handler jo ikke om, at jeg skal forstå, det handler om, at det ikke er mit bord. Så siger Hanne så, at jeg skal bede om at få en anden. Hvis der er noget med en sagsbehandler, så ring til ledelsen, og så ændrede det sig. Peter har fået at vide, fra den dag af har det bare kørt

E: Men det er jo bare trist, for det kræver jo også, at man har overskud. Det kan ikke være rigtigt, at man er syg og så skal man selv finde nogen for at få hjælp.

I: Jeg samler lige op, Nu blev det meget snak om systemet. Og det er da helt klart også noget af det, jeg har tænkt i min forberedelse til denne her snak. At det vil helt sikkert komme, og det er det, der er rigtigt spændende, den her med at man sidder fast og møder modstand overalt. Så det vil jeg helt sikkert også tage med, og så vil jeg ringe til jer og spørge, om I har lyst til at uddybe denne her del senere hen

T: Det er du velkommen til

I: For nu har vi snakket i to timer