

# **Stress i lyset af et samfundskritisk perspektiv**

**selvtillid - selvrespekt - selvværd**

**Aalborg Universitet i København  
Kandidatspeciale i Socialt Arbejde  
Studerende: Mie Sidenius Brøner  
Vejleder: Helle Johansen  
Aflevering: 13.01.2017  
Anslag: 238.456**

ABSTRACT .....	4
INDLEDNING .....	6
SPECIALETS TEORETISKE RAMME .....	8
Viden om stress .....	9
Socialt arbejde .....	13
Perspektiver på makro, meso og mikro – samfund, arbejde og individniveau .....	15
INTRODUKTION TIL SPECIALESKRIVER.....	18
PROBLEMFELT .....	19
SPECIALETS OPBYGNING.....	21
METODE .....	22
Videnskabssyn – kritisk samfundsperspektiv .....	22
DESIGN AF INTERVIEW .....	25
Rekruttering af informanter .....	25
Afgrænsning af målgruppe.....	26
Præsentation af informanterne.....	27
Refleksioner efter interview.....	29
Interviewets fremgangsmåde .....	31
Interviewets metode.....	33
Generaliserbarhed .....	36
Begrundelse for teorivalg .....	37
Analysestrategi.....	38
Kritik af specialets teoretiske perspektiv .....	39
TEORI.....	41
Anerkendelse .....	41
Kærlighed.....	43
Rettigheder.....	43
Samfundskritiske perspektiver .....	46
Teorier om stress .....	48
ANALYSE.....	55
Analysens opbygning.....	55
Individets selvforhold .....	57
Sammenfatning af individets selvforhold.....	63
Arbejds-mæssige belastninger.....	65
Sammenfatning af arbejds-mæssige belastninger.....	78
Sociale tab.....	81

Sammenfatning af sociale tab .....	88
Håndtering af stressramte.....	90
Sammenfatning af håndtering af stressramte.....	97
Refleksioner over specialets kvalitative interviewmetode.....	100
KONKLUSION .....	102
LITTERATUR.....	104
Avis artikler .....	106
Artikler fra tidsskrift/blade .....	107
Internet.....	107

## ABSTRACT

This thesis is the last work in the study to become Master of Social Work at Aalborg University, Copenhagen department.

This thesis *Stress in the light of a Society Critical perspective* is based on the candidate's curiosity and inspiration from the increasing occurrence of stress among individuals in the Danish society. As stress is not a diagnose and has no common definition, it is impossible to categorize stress based on the cause – and a stress situation can have several causes. Though since society in general considers work as a main contributor, when individuals are long term absent from work due to stress, this thesis considers work-related stress and thereby also takes on the Critical Theory, which considers externalities like society- and workplace developments as main causes of stress with individuals.

Stress in the Danish society is very relevant to Social Work, since most individuals with a long term stress absence from work will be enrolled in the social welfare system. Critical Theory refers to *the good life* as a life with all basic needs fulfilled as the target for Social Work, why this will be followed in the thesis. Therefore the conditions for an individual with a long term stress condition is referred to in perspective of the *the good life*.

The Research Question is as follows:

1. Which social problems can occur following an individual's long term absence from work due to work-related stress?
2. Can we as society create a welfare system to deal with this?

Input from the interviewee's on their social problems and causes of their stress situation will lead to ideas on, what the welfare society can potentially do to prevent/minimize stress situations among individuals. As it will be seen in the thesis, it is very important for the social worker to be aware of the social problems and their underlying causes and act properly – if not a worsening of the problems for the individual can happen.

The thesis is a qualitative study with an inductive and a deductive element aiming at collecting and processing data to reply to the two Research Questions. The data is collected in

five narrative inspired interviews with female informants whom are or have been on long term absence from work due to work-related stress. Based on the processed data the aim is to have some general findings as reply to the research Questions. To set the scene for the data collection and processing an introduction to stress in the Danish society is given followed by a more theoretical perspective on stress – with Critical Theory and Honneth's theory of recognition as basis to establish an understanding of the underlying causes of work-related stress – to be able to reply to the second research question of how to deal with the social problems following a long term absence with work-related stress.

The investigation shows first, that long term absence from work due to stress can cause a lot of social problems as economy, loss of network, loss of identity, lowered self-confidence, lowered self-respect, lowered self-esteem, isolation, physical impacts etc. Secondly the welfare system's way of dealing with stressed individuals is essential to a fast recovery and return to work. Since the workplace in today's society has substituted family, social class etc., as the primary source for individuals to get their basic needs (beyond income) fulfilled, it is very important for an individual's wellbeing, that the workplace environment is sound. And the central element in this is the Leader. If the Leader fails fulfilling those basic needs of an individual, the ground for the individual to develop serious stress has been prepared.

The investigation indicates that the treatment of individuals with long term stress absence from work seems rather random – very dependent on the social worker – only with human insights, proper judgment and recognition can the treatment be successful. But there is certainly room for improvement.

With the approach of Critical Theory, it is clear, that the findings in the interviews can be biased towards blaming society, workplace etc. for the stress situation with the Individual. This of course needs attention from the author of the thesis during the phases of preparing interviews, executing interviews, processing data and finally concluding on the investigation. Strength is to have authentic stories from lived life's.

## INDLEDNING

Formålet med dette kapitel er at introducere til specialets fokus og problemformulering.

Drivkraften i specialet bygger dels på en interesse i, at stress i nutidens samfund har udviklet sig til et fænomen, som dagligt berører mange individer i den danske befolkning, og dels på en interesse i teoretikere der peger på samfundsmæssige forhold som årsag til sociale patologier. Det teoretiske fokus i specialet tager udgangspunkt i kritiske sociologer, psykologer og filosofers antagelse om, at sociale patologier – samfundsdiagnoser – er en konsekvens af det moderne samfund – og arbejdsmarkeds accelerering – med den mulige konsekvens, at individet bliver fremmedgjort for sig selv. Dette understøttes af nyere tids forskning om stress, som derudover også peger på lederen, som central i udviklingen af arbejdsrelateret stress (Andersen 2013).

Ifølge sociolog og filosof Axel Honneth (2003, s. 13) er der ikke tale om diagnoser i traditionel forstand, når der refereres til sociale patologier, men om udviklingstendenser i det moderne samfund som hindrer individet i opnåelse af det gode liv. Honneths teori omhandler anerkendelse, som han anser for eksistentielt for individets identitetsdannelse og afgørende for, at individets tre selvforhold (se nedenfor) kan blive stærke. Således anser Honneth anerkendelse som grundbetingelsen for det gode liv. Søren Juul og Peter Højlund (2005, s. 154) påpeger, at det er individets oplevelse af anerkendelse som medfører den menneskelige opblomstring, og derfor anser de forståelsen af anerkendelsens betydning som centralt i socialt arbejde. Jeg positionerer mig i forlængelse af Axel Honneths analytiske tanker, og jeg anser gensidig anerkendelse som eksistentielt for individets trivsel og derved basal for det gode liv. Ligeledes anser jeg, som Juul og Højlund, anerkendelse som essentiel for socialt arbejde, hvilket i dette speciale betyder, at stressramtes oplevelse af anerkendelse kan føre til menneskelig opblomstring og derved være medvirkende til at reducere stress hos individet.

I medierne (SIF 2007) har fænomenet stress en del omtale, der bliver skrevet bredt om stress, og på de sociale medier er der mange stressekspertes,<sup>1</sup> som profilerer sig. Diskursen i samfundet er, at stress og arbejde er tæt relaterede, og forsker og arbejdspsykolog Einar

---

<sup>1</sup> [https://www.google.dk/search?client=safari&rls=en&q=stress&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gws\\_rd=cr&ei=aHn0V-eFNaeR6AS6xJHIDA](https://www.google.dk/search?client=safari&rls=en&q=stress&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gws_rd=cr&ei=aHn0V-eFNaeR6AS6xJHIDA)  
Ved en lavpraktisk og populær søgning af ordet stress på google kommer der 577.000.000 hits op på 30 sekunder.

Baldursson (jf. Højbjerg 2016) giver udtryk for, at de nye stresstal er så alarmerende, at han omtaler stress som en epidemi. Den megen omtale af stress har været med til at vække min nysgerrighed for at beskæftige mig med arbejdsrelateret stress' betydning for individet.

Perspektiver på stress kan diskuteres på forskellige niveauer – makro, meso og mikro – samfund, arbejde og individ. Vi er alle en del af det omkringliggende samfund, og for dette speciales vedkommende er alle informanternes sygemelding arbejdsrelaterede. Kernefokus i dette speciale er individet, og perspektiver på betydning af den generelle udvikling i samfundet og arbejdsmarkedet i forhold til stress vil derfor ikke være en del af interviewene med informanterne. Teorierne om det moderne samfund- og arbejdsmarkedsudvikling vil dog indgå i analysens tolkningsarbejde.

Dette speciales fokus er kvinder, der med deres arbejdsevne har bidraget til samfundet på normale vilkår, og som grundet arbejdsrelateret stress med langtidssygemelding til følge, i en kortere eller længere periode, således har været i kontakt med velfærdssystemet. Min intention i indeværende speciale er, ved hjælp af min indsamlede empiri, at belyse, hvilke sociale problemer langtidssygemelding med stress kan medføre. Og ikke mindst hvordan vi i vores velfærdssamfund kan håndtere de sociale problemer, der følger en langtidssygemelding med arbejdsrelateret stress, i en behandling, som kan støtte langtidssygemeldte individer til en menneskelig opblomstring.

## SPECIALETS TEORETISKE RAMME

Som beskrevet ovenfor har dette speciale et kritisk perspektiv, som peger på strukturelle forhold i samfundet, der bidrager til umenneskelige vilkår, så individet sættes under pres og derved udvikler psykosociale patologier som stress. Udgangspunktet for undersøgelsen er de nedenfor nævnte teorier, som anvendes i forbindelse med analyse og konklusion på specialets empiri omhandlende fem kvinder, der har været eller er langtidssygemeldt grundet arbejdsrelateret stress. Nedenstående teorier er valgt, da de ud fra et samfundskritisk perspektiv på forskellig vis peger på, hvilke faktorer der kan ligge til grund for, at individet udvikler stress, en forståelse, jeg anser for vigtig i socialt arbejde i forhold til at have mulighed for at modvirke/reducere stress i velfærdssystemets behandling af stressramte borgere.

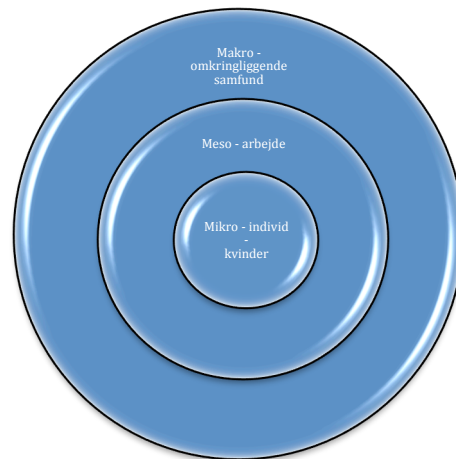
- Sociale problemer forstås ud fra Erik Allardts skandinaviske velfærdsmodel.
- Velfærdsstatens håndtering af stressramte ses i lyset af Søren Juul og Peters Høilunds ideal om, at anerkendelse medfører menneskelig opblomstring, og dermed ophøjes Honneths teori om anerkendelse til målet for socialt arbejde.
- Arbejdsrelateret stress belyses hovedsageligt ud fra Malene Friis Andersens forskning, hvor hun blandt andet peger på lederens håndtering af individet for central dels i forebyggelse af stress og dels i udvikling af stress.
- Axel Honneths teori belyser anerkendelsesbegrebets betydning for individets identitet, og de tre selvforhold – selvtillid, selvrespekt og selvværd – som i det moderne samfund har fået en særlig central betydning som følge af et ændret menneskesyn, som tidligere var bundet op på ære og naturlige tilhørsforhold.
- Nadja Prætorius' teori peger ligeledes på samfundsmæssige forhold som medfører, at individet oplever sig fremmedgjort og peger også på systemets håndtering af stressramte som problematisk
- Hartmut Rosa, Rasmus Willig, Søren Juul, Alain Ehrenberg, Zygmunt Baumann og Richard Sennet er supplement til primært Honneths teori og peger på strukturelle forhold i samfundet som primære årsager til psykosociale patologier som stress.

Følgende teoretikere til have en central position i specialet. Axel Honneth – stress' betydning for individets selvforhold; Malene Friis Andersen – udvikling af arbejdsrelateret stress; Søren Juul og Peter Høilund – velfærdssystemets håndtering af stressramte; og Nadja Prætorius'



mangeårig erfaring med stressramte individer. Undervejs understøttes og suppleres disse af andre teoretikere, som det fremgår ovenfor i specialets teoretiske ramme. Herudover er enkelte andre teoretikere anvendt.

Stress forstås på flere niveauer, og dette speciales genstandsfelt er individniveau – det enkelte individs oplevelse af, hvorledes arbejdet er hovedårsag til individets langtidssygemelding med stress, og hvordan velfærdsstaten og anden aktør<sup>2</sup> håndterer og afhjælper de problemer, der opstår som følge af langtidssygemelding med stress. Nedenfor illustreres<sup>3</sup> sammenhæng mellem samfundsudvikling, det moderne arbejdsmarked med konstante ændrede krav til individet, og i centeret ses individet, som er kernen i dette speciale.



## Viden om stress

Alle undersøgelser og viden refereret i dette afsnit tager udgangspunkt i arbejdsrelateret stress. Det er derfor af relevans for dette speciale at give et overblik over viden om stress, da problemformuleringen (se nedenfor) netop tager udgangspunkt i arbejdsrelateret stress.

*Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)* har offentliggjort en undersøgelse fra 2014, der belyser, at mere end halvdelen af de adspurgte informanter peger på arbejde som den hyppigste årsag til udvikling af stress. Således konkluderer NFA, at stress i nutiden er et

---

<sup>2</sup> Velfærdssystemet kan visitere stressramte til behandling hos anden aktør.

<sup>3</sup> Egen illustration.

samfundsproblem (PUK Healthcare 2016).

Ifølge *Sundhedsstyrelsen* (2007) er stress en reaktion på belastninger som kan være svære at håndtere for det enkelte menneske. Stress er blevet et ord, der bruges i daglig tale, med vidt forskellig betydning. Ordet stress dækker nu både stress som travlhed og stress, som opleves som så invaliderende, at sygemelding er nødvendig. Denne forskellige italesættelse af begrebet kan medføre forvirring og kan være med til at udvande fænomenet og forståelsen af stress som er behandlingskrævende. For 100 år siden var stress ikke et kendt fænomen i Danmark.

Forsker og speciellæge i arbejds- og samfundsmedicin Bo Netterstrøm var blandt de første i Danmark der forsøgte at definere stress tilbage i midten af 80'erne, og her 30 år senere er der fortsat ikke nogen fælles definition på, hvad stress er for et fænomen. Netterstrøm anser ikke stress i sig selv som en sygdom, men som en tilstand der kan medføre sygdom. Hans definition på stress er følgende:

Stress er en tilstand i organismen karakteriseret ved fysiologiske reaktioner med aktivering af det sympatiske nervesystem, immunsystemet og energimobilisering og mental aktivering som følge af belastning af psykisk, fysisk, kemisk eller biologisk art (2014, s.14).

Netterstrøm (2014, s. 12) beskriver, at arbejdsmiljøforskningens tal (opgjort i 2012) viser, at ud af 16.300 beskæftigede følte 15 % sig ofte stressede, og 2 % var stressede hele tiden. 4 % af de adspurgte følte sig stressede af privatlivet, og halvdelen angav arbejde som den hyppigste årsag til stress. I sin ph.d. afhandling (Andersen 2014) skriver Malene Friis Andersen, at forskningen viser, at halvdelen af dem der er sygemeldt med arbejdsrelateret stress i mere end seks måneder, ikke kommer tilbage til arbejdet. Med øgede økonomiske omkostninger på såvel mikro som meso og makro plan.

Ifølge *Stressforeningen* (tallene opgjort i 2009) er 10 – 12 % af den danske befolkning dagligt ramt af alvorlige symptomer på stress. Hver femte, der bliver ramt af stress, risikerer at miste deres job, 1400 mennesker mister årligt livet grundet stress, og stress koster årligt samfundet

et tocifret milliard beløb. Naturligvis kan det drages i tvivl, hvorvidt *Stressforeningens* tal er objektive, idet *Stressforeningen* er en interesseforening, der varetager individer med stress. Derved kan foreningen have en subjektiv forståelse af stress, som kan antages ikke helt at afspejle den faktiske virkelighed. Ikke desto mindre refereres ofte til netop stressforeningens tal, når der skrives om stress. *Statens Institut for Folkesundhed* (SIF, opgjort i 2005) peger ligeledes på, at hver tiende dansker oplever sig stresset. Tv-programmet *Detektor* (DR Detektor 2016) har fakta tjekket påstanden om, at 35.000 (tal stressforeningen opererer med) danskere dagligt er sygemeldt grundet stress. *Detektor* påpeger, at tallene ikke er retmæssige, idet de ikke kun dækker over stress, men generelt over psyko-sociale lidelser i forbindelse med dårligt arbejdsmiljø. *Detektor* har efter deres fund forsøgt at finde korrekte opgørelser på, hvor mange der reelt er sygemeldt med stress. Dog uden held. I Danmark registreres sygeårsager ikke, og derudover vil en optælling også vanskeliggøres, idet stress ikke har sin egen diagnose og således fælles retningslinjer for vurdering. I TV-avisen – pengemagasinet, redegør Malene Friis Andersen med en pointe fra sin forskning, at når folk svarer, de føler sig stressede, så er der ingen der reelt ved, hvad der ligger i det, og som allerede skrevet, er der ikke nogen fælles betegnelse på stress. Hvilket angiveligt også er forklaringen på *Detektors* ovenstående fund? I udsendelsen udregner *Danica pension* (DR Penge 2016), at stress årligt koster samfundet 16 milliarder kroner i produktionstab, sygedagpenge og udgifter til sundhedsvæsenet. Derudover belyser udsendelsen, at stressramte der vælger at gå ned i arbejdstid, også i deres privatøkonomi, mister mange penge i form af manglende lønindtægt og mindre opsparret pension gennem den arbejdsdygtige alder. Også disse tal kan være slørede, idet opgørelsen er fra en pensionskasse som også kan have sine grunde til ikke at nuancere perspektiverne. På trods af en nødvendig skepsis overfor rigtigheden af de ovenstående tal, så tegner de, selv ved et par procent lavere end de opgjorte tal, alt i alt et billede af, at stress har store konsekvenser på såvel mikro som meso og makro niveau.

Verdenssundhedsorganisationen WHO antager ligeledes, ifølge *Stressforeningen* (2016), at stress i 2020 er en af de hyppigste årsager til sygdom. Det er dog ikke noget nyt fænomen, at stress vil være en belastning i samfundet, for ifølge den franske sociolog Alain Ehrenberg hævdede WHO allerede tilbage i 1975, at de konstante ændringer i omgivelserne i fremtiden ville fremkalde stress (Ehrenberg 2010).

I en publikation fra *Socialrådgiverforeningen* (Andersen 2015) belyses der manglende ledelsesmæssig indsigt i at få den stressramte tilbage til arbejdet og ligeledes i vigtigheden af kollegers forståelse og viden om stress. Andersen gør i artiklen opmærksom på, hvor afgørende det er, at en leder har de nødvendige kompetencer til at spotte mulig stress, og ikke mindst har en menneskelig forståelse for stressramte individers tilbagevenden til arbejdet efter endt sygemelding, herunder en indsigt i at arbejdsrelateret stress forstyrrer individets selvforståelse.

Ved at undersøge behandlingsmuligheder af stress for en vilkårlig kommune (Fredericia 2016), kommer der via internettet hurtigt informationer og forslag frem til, hvordan stress kan håndteres. Det ser dermed ud, som om mange kommuner på forhånd har taget stilling til deres håndtering af stressramte borgere i pågældende kommune. Ligeledes ses det, at stressbehandlinger ikke er ensrettet i kommunerne, og angiveligt er der også mange virksomheder, der ligeledes har udviklet deres egen virksomhedspolitik om, hvordan de forholder sig til stress. Som Andersen belyser i nedenstående citat, er behandlingen af stress allemandseje og alt for tilfældig (Hørmand-Palleesen 2013):

Virksomhederne kaster penge efter konsulenterne som lover at gøre medarbejderne stressrobuste, men intet tyder på, at forekomsten af stress er faldet. Der er ingen enighed om, hvad stress er. Derfor bliver det allemandseje og big business. Det er nødvendigt at få en fælles forståelse for stress og undersøge, hvordan stress udvikler sig i forskellige former for arbejde. Indsatsen skal skræddersyes i den enkelte branche, hvis vi skal stressen til livs.

Som ovenfor beskrevet er langvarig stress skadeligt for helbredet (Arbejdsmiljøviden 2016), og udover de økonomiske konsekvenser for samfundet såvel som for individet, må det antages, at det ligeledes kan medføre en øget risiko for uarbejdsdygtighed og dårlig trivsel, hvilket samlet set må anses at vanskeliggøre individets muligheder for at opnå Honneths ideal om det gode liv. Derved må viden, forståelse og forebyggelse af stress antages at være relevant for socialt arbejde.

## Socialt arbejde

Individer, der rammes af arbejdsrelateret stress med langtidssygemelding til følge, har ifølge sygedagpengelovgivningen, pligt til at deltage i kommunal opfølgning efter otte ugers sygefravær. Formålet med lovgivningen (Socialjura 2016) og den kommunale inddragelse i en sygemelding er at yde økonomisk støtte og iværksætte relevant indsats, så den sygemeldte hurtigst muligt vender tilbage til arbejdet. Socialt arbejde henvender sig således til mennesker der i et eller andet omfang er ramt af et socialt problem og, i en kortere eller længere periode, har behov for en særlig støtte, der afhjælper dette problem. Derved medfører en langtidssygemelding, at individer der normalt er selvforsørgende og klarer sig selv kommer i kontakt med velfærdssystemet og således bliver genstand for socialt arbejde. Når individet rammes af stress i en sådan grad, at sygemelding er nødvendig, har det som beskrevet ovenfor konsekvenser på flere niveauer. Udover at modtage økonomisk forsørgelse i form af sygedagpenge, så kan en langtidssygemelding også medføre en række andre sociale problemer for individet. Sociale problemer kan forstås ud fra forskellige perspektiver. Forskellige perspektiver har forskellige menneskesyn og antagelser om samfundet.

Helt overordnet set er der fire forskellige sociologiske traditioner (Ejrnæs og Guldager 2010, s. 153), der har hver deres perspektiv på, hvad et socialt problem er, og hvordan håndteringen af det sociale problem skal udføres i socialt arbejde. Således kan sociale problemer anskues ud fra mangeltilstande, afvigelser fra normen i samfundet, undertrykkelse, og endelig kan et socialt problem forstås som en social konstruktion. Jeg anser det her for relevant at introducere Erik Allardts skandinaviske velfærdsmodel, som forklarer sociale problemer ud fra individets manglende opnåelse af behov og derved fravær af det gode liv.

Allardts teori bygger på det normative ideal om, at opfyldelse af behov er centralt for individets velfærd, som er fordelt på tre dimensioner – *at have, at elske, at være*. Disse behovsdimensioner repræsenterer henholdsvis materielle, sociale og psykiske behov, som tilsammen suppleres med i alt 12 yderligere komponenter (Allardt 1975). Velfærdsmodellen kan tydeliggøre, hvilke komponenter af velfærd der er i særlig risiko for manglende behovsopfyldelse, når individet rammes af stress med langtidssygemelding til følge.

Når individet ikke opnår tilfredsstillende af grundlæggende behov, kan disse mangler udvikle

sig til et socialt problem for individet. Når jeg antager, at stress kan medføre sociale problemer ud fra dette perspektiv, er det på baggrund af min empiri, der belyser, at en stressramt, der er langvarigt sygemeldt med stress, bliver ramt på manglende behovsopnåelse i flere af de 12 komponenter eksempelvis økonomi, bolig, job, helbred og relationer. Således supplerer Allardt Honneths teori, men hvor Allardts komponenter refererer til individets behov, så refererer Honneths til individets tre anerkendelsesforhold, som redegøres for under teoriafsnittet. Derved har en opfyldelse af såvel Allards behov som Honneths anerkendelsesforhold en afgørende indflydelse for individets opnåelse af det gode liv.

For at få en dybere forståelse af hvilken betydning disse mangler har for individet, vælger jeg i specialets analytiske afsnit at bruge Honneths (2003; 2006) teori om anerkendelse. I det jeg anser, at Honneth med sine tre anerkendelsesforhold giver mulighed for en dybere forståelse for, hvilken betydning en langtidssygemelding med stress kan have for individet.

For at socialt arbejde kan lykkes kræver det, ifølge Høilund og Juul (2015, s. 9), at individet mødes med anerkendelse. De anser målet for socialt arbejde at være støtte til menneskelig opblomstring, og heri anser de dømmekraft og forståelse af anerkendelsens vigtighed som helt centrale begreber i socialarbejderens håndtering af arbejdet med borgere (stressramte). Således ophøjer de Honneths teori om anerkendelse som idealet for socialt arbejde. For at socialarbejderen er i stand til at møde klienten med anerkendelse, påpeger de, at det er afgørende, at socialarbejderen har indsigt i, hvilke eksistentielle – psykiske og sociale – problemer det moderne samfund kan være medvirkende til at påføre individet. De skriver:

Forebyggelsespakken om mental sundhed såvel som de fleste nyere reformer på det sociale område er nærmest støvsuget for refleksioner over, hvad det er for samfundsmæssige forhold der gør mental sundhed til et påtrængende socialt og sundhedsmæssigt problem (2015, s. 139).

Dette medfører ifølge Høilund og Juul (2015, s. 141), at sårbarhedsskabende træk i samfundet forbliver uoplyste, og derved kan der være risiko for, at problemet overlades til individets eget ansvar at gøre noget ved. Ligeledes påpeger de socialarbejderens paradoks og daglige

dilemma, idet socialarbejderen står midt i et krydsfelt mellem ledelse og klienter, hvilket kan vanskeliggøre at yde god sagsbehandling, hvis der ikke er politisk og ledelsesmæssig opbakning til at skabe et anerkende møde i praksis (2015, s. 149-150). Da socialarbejderen er forpligtet til at følge de retningslinjer politikere, organisation og ledelse fastsætter, kræver det således stor indsigt og balance hos den enkelte sagsbehandler at bevare en medmenneskelig faglighed i dette krydsfelt.

Psykologi og specialist i arbejdet med stressramte Nadja Prætorius påpeger (2007, s. 30-31), at den offentlige forvaltnings regler om opfølgning og tiltag for at få det stressramte individ hurtigst muligt raskmeldt og arbejdsmarkedsparat igen, i værste fald kan være med til at retraumatisere og forværre individets situation. Disse tiltag bliver, i truslen om at fratage den økonomiske sikkerhed, således en *skal* ting, og ifølge Prætorius kan tiltag uden tilstrækkelig viden om stress være forværende i sådan en grad, at de er med til at udvikle psykosociale lidelser og i værste fald kroniske skader. Samtidig kan denne manglende eller forværende rehabilitering medføre, at arbejdsgiveren hurtigt mister tilliden til, at individet kan vende tilbage til arbejdet. Prætorius beskriver (2007, s. 190), at hun i sin behandling med stressramte nogle gange er nødsaget til at bruge samtalerne på at ruste den stressramte til det, hun kalder kommunalt myndighedsovergreb, hvor sagsbehandleren med loven i hånden truer den stressramte på forsørgelsen, såfremt denne ikke deltager i aftalte møder. Efter disse kommunale samtaler må hun bruge samtaler med den stressramte til at yde kriseterapi.

I det følgende belyses forskellige samfundskritiske teoretikers perspektiv på nutidens arbejdsmarked og det moderne accelererende samfund, som peger på strukturelle forhold i samfundet der ligger til grund for, at mennesker udvikler psykosociale lidelser som stress.

### **Perspektiver på makro, meso og mikro – samfund, arbejde og individniveau**

Det moderne samfund er karakteriseret af en rodløshed, hvor identiteten ikke længere er fastlagt, men noget individet selv skaber i en vedvarende proces. Således har normen i samfundet udviklet sig til, at individet ikke står stille og slår rødder, men i stedet er der implicit en forventning til, at individet dagligt er klar til at sætte nye mål, handle og (re)konstruere sin identitet. Ehrenberg forklarer dette skift som en radikaliserings, hvor

samfundets nye norm bliver individets personlige livsprojekt, et projekt der indebærer en forventning om konstant at være fleksibel, udvikle sit potentiale og være interesseret i vedvarende at udforske nye områder (Petersen 2005, s. 66-69). Ehrenberg påpeger, at disse store krav fra samfundet har en alvorlig vrangside, hvor sårbarhed og øget psykisk usikkerhed kan medføre psykiske patologier:

I dansen både bedømmer og bedømmes individet konstant, og dømmes individet sig selv, eller dømmes individet skyldig i ikke at leve op til sine potentialer, så indfinder konsekvensen sig prompte: Individet føler sig magtesløst, tomt, agiteret - og ikke mindst energiforladt og handlingslammet: Altså deprimeret. Her har vi beskrivelsen af nutidens patologiske menneske. (Ehrenberg citeret i Petersen 2005, s. 75).

Ifølge sociolog Richard Sennet (2006, s. 91; 2007, s. 82) kendetegnes moderne virksomheder ikke længere af forudsigelighed. Der tænkes kortsigtet, rutiner ændres efter virksomhedens behov, medarbejderen skal være omstillingsparat og klar til at udvikle nye færdigheder. Kvalifikationer bliver hurtigere og hurtigere forældede, og det er de færreste der i det moderne samfund kan klare sig uden ny uddannelse eller løbende opkvalificeringer. Disse ændringer er, ifølge Sennet, med til at påvirke individets selvopfattelse og i yderste konsekvens individets selvværd. Ovenstående pointe understreger Sennet med casen om den succesfulde bardame Rosa. Rosa bliver tilbudt og acceptere et job i et af New Yorks anerkendte reklamebureauer og tager imod det, men efter noget tid vender Rosa tilbage til sin Trout Bar med ordene; *"Hør nu, disse herrer har en meget kort hukommelse. Som jeg lige sagde, man starter hele tiden forfra, man skal bevise sit værd hver eneste dag."* Dette citat understøtter Juul (2010, s. 26). Intet kan længere tages for givet, og den konstante uforudsigelighed skaber latent angst for en dag ikke længere at kunne bruges. Dette perspektiv er i overensstemmelse med Axel Honneths tredje anerkendelsesbegreb, hvor individet har en personlig værdi ud fra særlige evner og talenter, hvilket belyses nærmere under specialets teoretiske gennemgang.

Professor i sociologi Zygmunt Bauman påpeger, at det der adskiller os fra vores bedsteforældres generation er vores ufuldendte stræben efter mål. Mål er ikke længere endegyldige. Der er altid et nyt mål at stræbe efter. Juul og Højlund (2015, s. 152) supplerer,



at hvis individets eget mål ikke er identisk med samfundets mål, kan det medføre tab af individets potentiale og tab af selvværd og derved være med til at forstærke sociale patologier.

Tidligere blev individets egenart og unikke egenskaber set som en måde, hvorpå individerne adskilte sig fra hinanden og derved styrkede den enkeltes frihed. I 80'erne, hvor der kommer nye strømninger af management som blandt andet medfører en ophævelse af det hierarkiske arbejdsystem til fordel for selvledelse, bliver arbejde for mange et kald. Dette medfører, at individet er motiveret i sit arbejde, og derved er der mulighed for at stille større og vedvarende krav til individet. Honneth påpeger dette skift som et paradoks, idet arbejdet således på den ene side giver mulighed for, at individet realiserer sig selv, og på den anden side medfører disse krav, muligheder og forventninger til individet et pres, om at skulle gøre sig fortjent til sit værd, som blandt andet kan medføre symptomer som indre tomhed hos individet (Honneth 2005, s. 44-56).

Ovenfor er redegjort for samfundskritiske perspektiver der på forskellig vis belyser, hvad der kan ligge til grund for, at individet rammes af stress. Det har tilsammen været min inspiration til dette speciale, og inden jeg kommer til problemfeltet, vil jeg ganske kort beskrive mennesket bag dette speciale.

## INTRODUKTION TIL SPECIALESKRIVER

Min faglige baggrund for at være studerende på kandidatstudiet i *Socialt Arbejde* er uddannelse som socialrådgiver med diplomuddannelse i udsatte Børn og Unge. Derudover har jeg en femårig terapeutisk uddannelse. Siden januar 2009 har jeg været medflyttende ægtefælle i to lande. Min mand og jeg er netop flyttet tilbage til Danmark.

Før jeg i 2009 forlader Danmark, tilmelder jeg mig et længerevarende uddannelsesforløb, hvilket blandt andet kvalificerer mig til dette igangværende kandidat speciale. I nærlæsning af de kritiske teorier er det lidt af en erkendelse at opdage, at jeg uden at vide det, gør det nutidens samfund ønsker af mig, nemlig konstant udvikler mig og derved ikke spilder tiden som medflyttende ægtefælle. Således er mit CV vedligeholdt og mine kompetencer opdateret, og efter otte års fravær kan jeg igen indtræde på det danske arbejdsmarked.

I den første tid af specialeskrivningen bruger jeg tid på at læse for at finde retningen i dette speciale, og inspireres af Svend Brinkmann (2014) og hans tanker om, at vi skal stoppe med at udvikle os. Menneskesyn interesserer mig, og i Axel Honneths (2003; 2006) anerkendelsesteori finder jeg en teoretisk forståelse for menneskets selvforhold og ståsted i livet. I Honneths teori ser jeg anerkendelsesforholdene af stor betydning for individet. Og ikke mindst anser jeg en dybere forståelse for anerkendelsens betydning i arbejdet med stressramte, som vigtigt i socialt arbejde, hvilket allerede tidligere refereret understøttes af Juul og Højlund (2015).

Som beskrevet indledningsvis er perspektivet i specialet baseret på en samfundskritisk position som anser, at samfundsdiagnoser er en konsekvens af det moderne samfunds accelerering, hvilket medfører, at særligt arbejdsrelateret stress er årsag til, at mange individer sygemeldes med stress. Efter inspiration fra Honneth anser jeg, at det enkelte individs mulighed for at realisere et godt og meningsfuldt liv kræver en sund base af selvtillid, selvrespekt og selvværd. Dette bringer mig til specialets problemfelt.

## PROBLEMFELT

Ovenstående har jeg belyst sammenhængen mellem det moderne samfunds organisering og den hastigt stigende forekomst af sociale patologier som stress. Som det fremgår, er det en kendsgerning, at stress er en del af det moderne samfund, og den hyppige forekomst af stress tyder på, at det kræver en særlig robusthed at være medarbejder i nutidens arbejdsmarked. Spørgsmålet er, hvordan denne viden håndteres, for er vi som samfund, arbejdsplads og individer ikke nødsaget til at tage det alvorligt, at flere og flere individer udmattes i sådan grad, at de langtidssygemeldes med stress og i værste fald ender med at fyres fra deres arbejde? Og er der ikke grund til at bekymres, hvis stress medfører så store belastninger, at individets arbejdsevne trues i en sådan grad, at det ikke længere er muligt at bidrage til det arbejdende fællesskab på ordinære vilkår?

Ifølge Honneth er anerkendelse tæt forbundet med individets identitet og eksistentielt for mennesket (2006), og Højlund og Juul supplerer, at anerkendelse er en nødvendighed for menneskelig opblomstring (2005). Andersen (2013) har i sin forskning udviklet ny viden om stress som belyser, at arbejdsrelateret stress har konsekvenser for individets selvforståelse og selvværdsfølelse. I min undersøgelse ønsker jeg at følge dette spor.

Mennesker er forskellige, og der kan være mange faktorer i et menneskes liv der er afgørende for, om et individ bliver sygemeldt med stress, hvilket kan gøre stress komplekst. Det er udenfor dette speciales omfang at berøre alle tænkelige perspektiver på stress. Ligeledes er det heller ikke muligt i dette speciale at redegøre for flere forskellige teoretiske tilgange, og dette speciales fokus er som allerede nævnt med et kritisk samfundsperspektiv. Endelig afdækker specialet ikke alle vigtige perspektiver omkring stress, eksempelvis hvorfor nogle mennesker rammes af stress med langtidssygemelding til følge og andre ikke.

Det er dette specialets ærinde at frembringe viden om, hvilke sammenhænge der eksisterer mellem det moderne arbejdsliv og individets udvikling af stress. Med baggrund i mine empiriske fund er det min aspiration at bringe viden, der kan inspirere socialarbejderen i velfærdssystemet til at møde stressramte på en måde der bidrager til menneskelig opblomstring og derved være med til at forebygge og mindske risikoen for, at individet invalideres af sociale patologier som stress.

Specialets problemformulering lyder således:

**Hvilke sociale problemer kan identificeres hos kvinder med langvarig arbejdsrelateret stress? Kan vi som samfund indrette et velfærdssystem der håndterer dette?**

Som problemformuleringen indikerer, afgrænser specialet sig fra mænd. Dette har ikke været hensigten fra starten, men faktum er, at det ikke har været muligt at få adgang til mandlige informanter som har været længerevarende sygemeldt med stress. Derudover afgrænser fra kvinder under 40 år idet, som Lahme (2016) belyser, tidens trend peger på, at unge kvinder kan være presset af ydre normer om det perfekte liv. Selvom mange udstiller et tilsyneladende perfekt liv på de sociale medier, forestiller jeg mig, at virkeligheden ikke altid har sin naturlige perfektion. Således antager jeg, at kvinder med små børn kan have særligt vanskeligt ved at få hverdagen omhandlende familieliv, fritid og arbejdsliv til at hænge sammen, og derved kan det være vanskeligt at vurdere om eventuelt stress er arbejdsrelateret. Derudover afgrænser jeg mig fra kvinder der er permanent bosat i et andet land end Danmark<sup>4</sup>, og derved ikke tilknyttet opfølgning i det danske velfærdssystem.

Specialets undersøgelsesgruppe er således repræsenteret af fem kvinder i alderen 40 – 57 år, der alle har været eller er langtidssygemeldt<sup>5</sup> med stress grundet arbejdsmæssige forhold.

---

<sup>4</sup> En af specialets informanter er udstationeret i et andet land, da hun bliver stressramt. Hun følger dog opfølgning i Danmark og er derfor i specialets målgruppe.

<sup>5</sup> Langtidssygemelding defineres i dette speciale som sygemelding i otte uger eller mere, da otte uger er tidspunktet, hvor loven påbyder kommunal sygedagpengeopfølgning.

## **SPECIALETS OPBYGNING**

Specialet er inddelt i fem kapitler som herunder kort redegøres for indhold, og derudover er der først i specialet et engelsksproget abstract.

**Kapitel 1:** Ovenstående kapitel som starter med indledning efterfulgt af en rammesætning af specialets teorier. Derefter viden om stress, dets relevans for socialt arbejde og perspektiver på makro, meso og mikro niveau, hvilket tilsammen har været min interesse og motivation til dette speciale. Derefter følger en kort introduktion af specialeskriver. Slutteligt specialets problemfelt herunder problemformulering.

**Kapitel 2:** Metodeafsnit. Her redegøres for det valgte videnskabssyn efterfulgt af design – herunder dataindsamlingsmetode, rekruttering af informanter, afgrænsning af målgruppe, præsentation af informanter, refleksioner efter interview, interviewets fremgangsmåde og metode. Herefter redegøres for specialets generaliserbarhed, begrundelse af teorivalg og analysestrategi. Endelig vil jeg afslutte dette kapitel med en kritik af mit teoretiske ståsted i dette speciale.

**Kapitel 3:** Dybere redegørelse for de teorier, som vil fremgå i specialets analyse. Anerkendelsesbegrebet, samfundskritiske perspektiver og forskningsteorier om arbejdsrelateret stress.

**Kapitel 4:** Indeholder specialets analyse. Analysen inddeles med fire forskellige analysetemaer som hver afsluttes med en sammenfatning.

**Kapitel 5:** Refleksioner over specialets kvalitative interviewmetode. Slutteligt specialets samlede konklusion.

Sidst i specialet findes litteraturlisten over referencer anvendt i specialet.

## METODE

I det følgende redegøres først for undersøgelsens videnskabssyn, og derefter for design af interviewundersøgelse, herunder rekruttering af informanter, afgrænsning af målgruppe, præsentation af informanter, dataindsamlingsfremgangsmåde og refleksioner. Herefter redegøres for generaliserbarhed, teorivalg, analysestrategi og slutteligt vil jeg kritisere mit teoretiske ståsted. For at skabe så stor gennemsigtighed som muligt fremgår refleksioner undervejs, som de viser sig i processen.

### Videnskabssyn – kritisk samfundsperspektiv

Mit valg af videnskabssyn udspringer af inspiration fra sociologer, filosoffer og psykologer som skriver kritisk om samfundet. Som beskrevet indledningsvis tager specialet udgangspunkt i Axel Honneths udlægning af anerkendelsesbegrebet, herunder det normative moralske ideal om det gode liv. Ifølge Honneth (2003; 2006) er anerkendelse grundbetingelsen for det gode liv, idet vi ikke kan opbygge et velfungerende forhold til os selv eller andre uden anerkendelse. Således er specialets videnskabelige position ud fra et kritisk samfundsperspektiv som antager, at forandringer i samfundet der ikke støtter op om det normative ideal i stedet skaber fejludvikling i samfundet. Således erkender jeg, at min tilgang ikke er neutral.

Dette speciale ligger op til det Juul (2012, s. 137-146) kalder *metaetisk kognitivism*, ved at antage, at normative idealer ikke handler om subjektive følelser, men ser det hjemmehørende i videnskaben. Samtidig med specialets metaetiske moralske ideal om det gode liv, anerkendes fordomme om menneskets livsanskuelse og etiske værdier, som ikke kan sættes i parentes og derved holdes ude af videnskaben. Således står den kritiske hermeneutiske tilgang ved sine fordomme og forforståelse, og i den erkendelse udfordres bevidst disse fordomme. Derved skal undersøgeren være klar til at forkaste de antagelser, der ud fra undersøgelsen, må erkendes ikke er bevaringsværdige, hvor andre af fordommene bekræftes og derved bevares. Altså betyder dette en villighed til ikke blot at blive stående på samme sted, men i erkendelse af det der viser sig bringes til et nyt udgangspunkt og en ny forståelse.

Det særlige ved denne tilgang er, at det normative ideal er implicit i fordommene. Ifølge Juul er der et dialektisk forhold i et kritisk samfundsperspektiv, idet samfundet ikke kan kritiseres

uden tanker om, hvad der er grundlæggende for det gode liv. Og omvendt kræver det en forståelse af samfundets virkelighed for, at et normativt ideal kan tænkes (2012, s. 146).

Kritisk videnskabssyn er således en begrundet normativ teori med et epistemologisk samfundsvidenskabeligt frigørende mål med en stræben efter det gode liv. Og som beskrevet ovenfor er det videnskabsperspektivets hovedopgave at kritisere udviklingstræk i samfundet, som hindrer menneskets opnåelse af det gode liv. Kritikken spejles i samfundet mod det normative ideal, og realiteterne i samfundet – samfundet som det virkeligt *er* – spejles kritisk i idealet af samfundet, som det *bør* være. Altså samfundet er på én måde, og idealet er noget andet. Den kritiske teoris ontologi tager udgangspunkt i den eksisterende verden og anser sig forpligtiget til, ved hjælp af det normative ideal, at sætte lys på fakta i samfundet og forklare og påvise fejludviklingen i samfundet (Juul 2012, s. 409-410).

Med udgangspunkt i G. W. F. Hegels filosofiske værker har Honneth (2003; 2006) udviklet sin teori om anerkendelse, hvori anerkendelse bliver betragtet som eksistentielt for menneskets gode liv. Hvilket betyder at usynliggørelse, eller på anden vis krænkelse af anerkendelse, medfører identitetstab for mennesket. Der er tre generationer indenfor denne videnskab, hvor dette speciale kun omhandler tredje generation – Axel Honneths anerkendelsesteori – og der redegøres således ikke nærmere for de to tidligere generationer – men nævnes skal de. Første generation af kritisk teori opstår i forbindelse med etablering af et institut i Frankfurt i 1923 og repræsenteres af Max Horkheim og Theodor Adorno og deres kritiske tænkning. Anden generation af kritisk teori repræsenteres af Jürgen Habermas, der i perioden 1970 – 1990 var særlig fremtrædende med sit kommunikative paradigme. Honneth er således tredje generation i kritisk teori og tilføjer teorien det normative ideal om det gode liv, som ovenfor beskrevet (Juul 2012, s. 220, 336). Honneths ærinde er, med sin teori der omhandler tre anerkendelsessfærer (redegøres nærmere under teoretisk gennemgang), at identificere social fejludvikling som hindrer menneskets moralske ret til det gode liv.

For at drage mening ud af specialets indsamlede empiri lader jeg mig inspirere af metodehermeneutikeren Frederich Schleiermacher. Han peger på vigtigheden af i fortolkningen at forstå det fremmede – det der står mellem linjerne – høres i de sagte ord. For at forstå og drage mening ud af det fremmede kræver det, at fortolkeren er i stand til at

indleve sig, se sammenhænge og genkende mønstre (Juul 2012, s. 113-115). Ved gentagne gange at gå et spadestik dybere, vil jeg bestræbe mig på at skabe en bedre forståelse af empirien og forsætte denne proces, indtil jeg opnår så kohærent en fortolkning som muligt. Dette er en proces, hvor der ikke kun eksisterer én tolkning, idet et andet perspektiv ville frembringe andre nuancer. Derved repræsenterer denne cirkulære proces noget uendeligt med mulighed for flere udlægninger, og således ikke kun én sand forståelse.

Sammenfattet i dette speciale følger jeg det kritiske perspektivs spor. Ud fra min empiri, i form af fem kvalitative interviews med kvinder der er eller har været langtidssygemeldt med arbejdsrelateret stress, vil jeg undersøge, hvilke arbejdsmæssige belastninger i det moderne samfunds arbejdsmarked der ligger til grund for, at individet presses i en sådan grad, at det bliver stressramt, hvor det normative ideal for individet bør være det gode liv uden psykosociale patologier som eksempelvis stress.



## DESIGN AF INTERVIEW

### Rekruttering af informanter

For at få inspiration til specialets målgruppe som er kvinder der er eller har været langtidssygemeldt med arbejdsrelateret stress og indsigt i arbejdet og erfaring med stressramte borgere, har jeg gjort en del forarbejde og søgning af litteratur på området. Da mange medier skriver om stress, har det således været let at finde artikler om oplevelser af stress og forskellige teoretikers perspektiv omhandlende stress og samfund. Dette har været med til at målrette mit fokus. Inspireret af Staunæs og Søndergaard (2005) har jeg ønsket at finde informanter der vil dele deres livsnære erfaringer og fortælling om det at være længerevarende ramt af stress. Det har ligeledes været mit ønske at få et nuancerede billede af, hvad det betyder at være stressramt.

På trods af at mange mennesker er ramt af stress og der i medierne er en del omtale af stress, så oplever jeg, at der fortsat er meget tabu omkring det at være stressramt, således at det for nogle kan være svært at tale åbent om det. Jeg antager, at dette kan handle om, at der er en høj grad af sårbarhed forbundet med det at være stressramt. Af den grund har jeg valgt ikke at sætte opslag op, men i stedet selv være åben og specifik i min søgning efter informanter. Således har jeg i forskellige sammenhænge talt om min interesse i at skrive et speciale omhandlende stress. Dette medførte, at flere bekendte henviste informanter til mig, hvilket tidligt i forløbet gav adgang til fem informanter. Imidlertid viste det sig, at jeg ikke havde klarhed nok over afgrænsningen af min målgruppe, og således var der ved interviewets start kun fire af de fem informanter der matchede specialets målgruppe. Derfor måtte jeg senere i forløbet søge efter yderligere informanter. Dette har givet mig den erfaring, at det kræver en vis indsigt og overblik over specialet for at være i stand til at udvælge de rette informanter.

Den mest specifikke søgning efter informanter jeg har gjort er at sende en mail ud til mit netværk, hvor jeg kort har beskrevet specialets fokus og efterlysning af informanter, hvilket medførte to informanter. Jeg har efterfølgende reflekteret over etikken i, at jeg har en privat relation til disse to informanter og er nået frem til, at da jeg har opholdt mig i udlandet i en del år, så har vores relation været begrænset og ikke særlig tæt. Ved at italesætte det specielle i, at vi har en relation, som i interviewet sættes i en form for parentes, forestiller jeg mig, at det

er muligt at skabe et rum, hvor fortællingen får sin egen plads. Med disse refleksioner er jeg nået frem til at gennemføre interviewene på trods af personligt kendskab til informanterne.

### Afgrænsning af målgruppe

Under specialets problemfelt har jeg skrevet afgrænsningen for dette speciale. Således har jeg valgt, at alle informanter som minimum skal have været sygemeldt med stress i otte uger eller mere og således have deltaget i kommunal opfølgning i Danmark. Dermed udelukker jeg informanter der permanent har bosat sig i et andet land end Danmark. En anden overvejelse jeg har gjort for min udvælgelse er, at alle informanter skal være over 40 år, for således at udelukke informanter der både kan være nye i arbejds- og familieliv, da jeg antager, at være ny i at etablere både arbejds- og familieliv for nogen kan være belastende i sig selv. Ifølge Staunæs og Søndergaard (2005, s. 55), er det bedst at have interviewpersoner i forskellige kategorier og positioner for derved at skabe flest mulige nuancer i besvarelsen. Således har jeg i mine informanter ønsket at skabe en spredning i køn, civil status, sygdomshistorie og diversitet i nuværende arbejdsposition. Desværre har det ikke været muligt at finde mandlige informanter, og således bliver køn helt af sig selv en afgrænsning. Og for at undgå den yngre voksne målgruppe er der således opstået en vis sammenlignelighed i alder.

Jeg har reflekteret over, at alle mine informanter er kvinder. Det har givet mig en skærpet bevidsthed om, at jeg ikke selv kender til mange mænd som har været sygemeldt med stress. Dette er der angiveligt mange grunde til. En af grundene kan måske være, at mænd generelt ikke er lige så åbne for at tale om svære livsperioder som kvinder? Angiveligt er det et spørgsmål, der findes flere svar på, som jeg ikke har udfordret nærmere, men i stedet valgt at afgrænse mig fra videre refleksion omkring dette. Derved bliver specialets undersøgelse med fem kvindelige informanter. Ligeledes har jeg reflekteret over, at hovedparten af de informanter som har valgt at deltage i min undersøgelse, er kvinder der arbejder eller har arbejdet i jobs, hvor relationsarbejde har en særlig betydning i jobbet. Deri forestiller jeg mig, at mennesker der arbejder med andre mennesker har en særlig åbenhed og forståelse for at dele livsnære oplevelser, hvilket kan være en grund til at de har meldt sig som informanter?

Min hjemmeside<sup>6</sup> har jeg brugt som et online visitkort. Dem som ikke har haft et forhåndskendskab til mig har således haft mulighed for få et indtryk af, hvem jeg er.

### Præsentation af informanterne

Alle informanterne er kvinder i alderen 40 år til medio 50 år. Fælles for dem er, at de alle har erfaring med længerevarende sygemelding grundet arbejdsrelateret stress. Kvinderne har forskellige positioner i forhold til arbejdsmarkedet, tre er offentlig ansatte, én er selvstændig og én i afklarende ressourceforløb. Fire af kvinderne arbejder eller har arbejdet i områder, hvor relationelle kompetencer har en central betydning for arbejdet.

Oprindeligt skulle der havde været seks informanter, desværre meldte en af interviewpersonerne fra til det aftalte interview, da hun blev sygemeldt og derfor ikke kunne overskue at deltage som planlagt. Således er undersøgelsen endt op med fem kvindelige informanter.

Kvinderne har selv fundet et synonym for deres navne til brug i specialet. Navnene er Anja, Asta og Mette, Rikke og Sofie. Her følger en kort præsentation af dem hver.

**Anja:** Selvstændig terapeut og underviser. Uddannet jordemor med diverse efteruddannelser. Medio 50, samboende med sammenbragte hjemmeboende teenagere og to udeboende voksne børn. Sammen med andre starter Anja en mindre privat virksomhed op, som hun således er partner i. Anja har mange ledelsesmæssige opgaver, men bliver ikke anerkendt som formel leder, hvilket hun kæmper for at opnå. Anja taber kampen og resignerer, og fra den ene dag til den anden bliver hun ramt af stress i så voldsom grad, at hun stort set ikke kan bevæge sig. Den formelle leder<sup>7</sup> af virksomheden har Anja igennem mange år haft en stærk relation til. I forbindelse med sygemeldingen bliver Anjas relation, særligt til lederen, så konfliktfyldt, at hun ikke længere ønsker partnerskab. Ved interviewet er Anja helt fri af dette partnerskab og har valgt ikke at have kontakt med stedet eller nogle af de andre partnere.

---

<sup>6</sup> <http://skypeterapeut.dk> Desværre har min hjemmeside været udsat for hacking. Imidlertid er det lykkedes at skaffe alt tekst tilbage, men de fleste billeder og logo er forsvundet.

<sup>7</sup> Relationen er mangeårig og relaterer både venskabelig og arbejdsfællesskab. Da interviewet foretages er relationen brudt.

**Asta:** Kommunal ansat, familiebehandler, uddannet socialpædagog med efteruddannelse. Primo 50, enlig uden børn. Asta har ingen faglig respekt for sin leder. Hun oplever, lederen skaber relationer på arbejdspladsen, så arbejdspladsen kommer til at minde om en fritidsklub. Eksempelvis ses lederen privat med lederen et niveau over. Derudover savner Asta et ledelsesmæssigt ansvar med strukturerede arbejdsforhold. Da Asta bliver sygemeldt, taler hun med lægen om stress, hvilket dog ikke bliver nedskrevet i første lægeerklæring, hvor hun sygemeldes grundet nakkelås der hindrer bevægelighed. Da Asta er til møde med sin leder, lægger de en tilbagevendelsesplan, som lægen afviser og i stedet forlænger sygemeldingen yderligere nu begrundet med stress. Dette medfører, at Asta bliver fyret fra sit arbejde. Under interviewet er Asta forsat sygemeldt på fjerde år og er på ressourceforløb via kommunen. Aastas arbejdsevne er markant reduceret, og det er ikke længere muligt for Asta at varetage et job på normale vilkår. Asta har i sit forløb med velfærdssystemet haft fire kommunale sagsbehandlere, blandt andet fordi hun selv flytter kommune undervejs i sygemeldingen. Om sine oplevelser med velfærdssystemet siger Asta (s. 12): *Jeg har tit følt mig ekspederet, som en dårlig butik, hvis jeg havde et valg, så var jeg ikke vendt tilbage. Indsigten, medmenneskeligheden er for ringe.*

**Mette:** Universitetsuddannet og arbejder for staten som økonomichef. Primo/medio 40, gift med tre hjemmeboende børn. Mette er udstationeret i et tredjeverdens land, da hun bliver sygemeldt med stress grundet samarbejdsvanskeligheder med lederen. Lederen er dansk og således også udstationeret, og forholdet mellem lederen og Mette er meget kompliceret. Mette oplever lederen som fagligt inkompetent og har svært ved at respektere hende. Derudover har Mette svært ved at forstå lederens manglende støtte til et jobskifte, og Mette vælger, efter eget ønske, at blive hjemsendt til Danmark før tid og er under interviewet hjemsendt til en stilling i Danmark. På tidspunktet for interviewet er Mette stadigvæk ramt af stress og delvist sygemeldt – én dag om ugen. Selvom Mette bliver sygemeldt, imens hun opholder sig i udlandet, følger hun opfølgningen i Danmark og er derved en del af specialets målgruppe.

**Rikke:** Kommunal ansat, socialrådgiver, ultimo 40, enlig med hjemmeboende teenager. Rikke arbejder i en afdeling, hvor hun trives med arbejdsopgaver som med kolleger. Rikke får ny chef som giver nye arbejdsopgaver, og selvom det betyder, at hun i en periode har store mængder opgaver, er hun tilfreds. Grundet omstrukturering skal Rikke flyttes til en afdeling,

som hun ikke ønsker, og samtidig er hun nødsaget til at frasige sig efteruddannelse, som hun ellers er blevet lovet, da det bliver for uoverkommeligt for hende med et nyt arbejdsområde og en stor ny arbejdsbyrde. Rikke forstår ikke sin leders valg og argumenter men ved, at hun ifølge ansættelseskontrakten er nødsaget til at acceptere flytningen. Rikke får det tiltagende dårligere på arbejdspladsen og siger (s. 10): *Det bedste ville være, hvis jeg kunne smaske en opsigelse ned og sige, nu skrider jeg. Det havde jeg simpelthen lyst til. Jeg følte mig fanget, jeg følte mig simpelthen fanget.* Rikke bliver sygemeldt med stress, og det ender med, at hun bliver fyret. Ved interviewet er Rikke netop blevet ansat i et nyt job, men endnu ikke startet.

**Sofie:** Leder i det offentlige, uddannet sygeplejerske med diverse efteruddannelser.

Medio/ultimo 50, enlig med voksent udeboende barn. Sofie er glad for sit arbejde, hvilket ændrer sig, da hun skal arbejde under en ny direktør som har fokus på besparelser og omstrukturering, hvilket medfører, at Sofie føler sig magtesløs over hverken på den ene eller anden måde at kunne lykkes med sine arbejdsopgaver. Sofie oplever direktørens ledelsesstil som meget styrende, frygtskabende og ikke inkluderende overfor Sofies perspektiver, som hun tidligere var vant til hos den gamle direktør. Med den nye direktør hænger der konstant trusler om firing over Sofies hoved, hvilket hun er vidne til, da en kollega forsøger at gå imod den nye ledelses beslutninger. Dette presser Sofie yderligere, da hun er dybt afhængig af sin gode indtægt, da hun efter en skilsmisse har overtaget huset som ikke kan sælges. Sofie sygemeldes med stress, og ved raskmelding vender hun tilbage til samme arbejdsplads og vælger derefter selv at finde et nyt arbejde. Således er hun, på tidspunktet for interviewet, ikke længere på arbejdspladsen.

### Refleksioner efter interview

Allerede efter det første interview bliver jeg overrasket over, hvor stor værdi det kan have for et menneske, også over tid, at få lov til at fortælle sin historie, fuldstændig som den opleves, til en der interesseret lytter. Og som således giver informanten et livsvidne. Som specialeskriver giver interviewene en ekstra dimension til teorien, idet informantens fortællinger bringer unik indsigt om livsnære oplevelser. Disse oplevelser anser jeg for betydningsfuld information til, i analysen, at kunne udfolde teorierne med eksempler fra livet. I interviewene bliver jeg opmærksom på, at selv flere år efter et stressforløb kan erindringen og italesættelsen af

minder omhandlende stressperioden fortsat være sårbart at dele. Flere af informanterne har aldrig tidligere fortalt deres fortælling i fuld længde.

En af informanterne har meget svært ved at være konkret, og selvom jeg af flere omgange forsøger, opleves det i interviewet som svært at komme ind til kernen. Denne informant har jeg også svært ved at lave konkrete aftaler med. Hver gang jeg tror, at nu er vi ved at have en aftale, så melder hun alligevel ikke tilbage som aftalt. Dette opleves frustrerende i processen, men under interviewet oplever jeg en forståelse af, at det angiveligt er en del af stresssymptomerne.

I min efterfølgende kontakt til informanterne har flere tilkendegivet, at det er meget forløsende at dele deres stresshistorie, at det sagte sætter tanker på plads og bekræfter, at det faktisk har været så slemt, som det erindres. For flere er denne erkendelsesproces vigtig, da egen realitetssans, som Andersen (2013) også påpeger i sin forskning<sup>8</sup>, til tider skaber tvivl om, om det nu også er så slemt, eller det blot er indbildning.

I interviewene er jeg overrasket over, hvor naturligt det er for informanterne selv at komme omkring centrale punkter i deres fortælling. Således har jeg været mere nærværende og mindre styrende under selve interviewet, end jeg umiddelbart forestillede mig, det ville være muligt på forhånd.

Først i bearbejdningen af interviewene slog det mig, om mennesker der arbejder med relationsarbejde kan være særlig udsat for stress? Ligeledes har jeg reflekteret over, om det kan have en betydning, at fire af mine informanter er ansat i offentlige organisationer, da de rammes af stress, og om det betyder, at de er mere udsatte for stresspåvirkninger end privat ansatte? Disse spørgsmål forbliver dog refleksioner i dette speciale.

Selvom jeg aldrig selv har været langtidssygemeldt med stress, bliver det tydeligt for mig efter transskriberingen af alle fem interviews, at jeg på forskellig vis ser en vis genkendelighed hos mig selv i alle informanterne. Således er jeg selv en kvinde på vej mod de 50 år, med en

---

<sup>8</sup> Redegøres nærmere i specialets teoretiske afsnit.

mellemlang socialfaglig uddannelse og arbejdende med relationsarbejde. Det kan antages, at denne genkendelighed kan være med til at påvirke analysen, et interessant perspektiv, men desværre ikke muligt for mig at verificere eller afkræfte nærmere.

### Interviewets fremgangsmåde

Ifølge Marianne Horsedal (1999, s. 105) er der i interviewet en gensidig udveksling, idet informanten i fortrolighed og tillid til interviewerens giver sin fortælling, og interviewerens lytter med opmærksomhed og spejler tilbage til informanten i respekt. For at opnå en sådan fortrolighed er det vigtigt, at informanten føler sig tryk i interviewet. Således har jeg bevidst valgt at lade det være op til hver enkelt informant, om de ønsker at blive interviewet hos dem selv, et neutralt sted eller hos mig. Ligeledes er de blevet tilbudt, at interviewet kan være over facetime eller Skype. Fra min terapeutiske praksis ved jeg, at netop samtale online hjemme i egen stue med en skærm som en form for distance, kan føles trygt og godt for nogen.

Én af informanterne har valgt at mødes hos sig selv, to hos mig og to over Skype. Naturligvis kan jeg kritiseres for at bruge Skype som muligt *mødested* for interview, idet det med god grund kan antages, at nærvær og intensitet kan gå tabt, når man således ikke opholder sig i et fysisk rum sammen. Dette vil jeg ikke negligere eller afvise, og selvom jeg ikke forskningsmæssigt kan dokumentere det, så er min erfaring, at det trods fysisk afstand er muligt at skabe en fortrolig og nærværende samtale over Skype. Jeg har aldrig oplevet, at nogen har afbrudt forbindelsen. Derudover opholdte en af informanterne sig i udlandet, da hun blev stressramt og har således erfaring med at modtage lægekonsultation over telefonen og psykologisk terapi over Skype<sup>9</sup>.

Det kræver stor tillid at dele følsomme og personlige historier med et andet menneske, hvilket en af informanterne allerede i rekrutteringsfasen gør mig opmærksom på: *Havde det været for et halvt år siden, så havde jeg ikke kunne tale med dig om det.* Alle har inden interviewet fået tilsendt en samtykkeerklæring til underskrift (vedlagt som bilag).

---

<sup>9</sup> Når man bosætter sig i en anden kultur, kan det betyde noget særligt, i en sårbar periode, at tale med en psykolog/terapeut der dels kan have forståelse for det at være bosat i et andet land og kommer fra samme kulturelle perspektiv som én selv. Det kan være vanskeligt at finde sådan et professionelt menneske i et andet land. Måske det også kan være årsag til, at det er af mindre betydning om kontakten foregår over Skype eller i et fysisk møde?

Derudover har alle informanterne haft mulighed for at stille mig de eventuelle spørgsmål, som de måtte have behov for, inden selve interviewet går i gang. Før interviewstart har jeg ligeledes orienteret om tavshedspligt, anonymitet, interviewets formål, proces, og at informanten selv vælger, hvor meget hun ønsker at dele. Dette afrundes med konkrete spørgsmål om alder, sygdomsperiode, civilstatus, beskæftigelse, og synonym på navn som ønskes i specialet. Selve fortællingen i interviewet er ud fra tre interviewtemaer, hvor jeg som interviewer er styrende i forhold til valg af interviewtema. Dette for at sikre empiri til besvarelsen af specialets problemformulering. For ikke at blande de tre fortællinger sammen vælger jeg bevidst, at præsentere temaet for hver fortælling for sig. De tre interviewtemaer er følgende:

- Arbejdsliv før og op til sygemelding med stress
- Kontakt med kommunal sagsbehandler og anden aktør
- Egen oplevelse af sociale problemer langvarig stress sygemelding har medført

Med disse tre interviewtemaer er min forventning at kunne afdække og besvare problemformuleringen.

Selve interviewet optages med telefon til den efterfølgende transskribering. Og hvert af de tre temaer optages så vidt muligt hver for sig<sup>10</sup>.

Ifølge Hanne Warming (2016, s. 113) er det centrale i narrativ fortælling, at intervieweren bestræber sig på at give informanten mest mulig plads, så informanten derved selv er styrende i sin fortællermåde og for indholdet (ud fra ovenstående fastlagte interviewtemaer) af det der fortælles. Inspireret af Ann Phonex (2016, s. 64) fravælger jeg bevidst at skrive under interviewet. Dette for at være mest muligt nærværende og lyttende i fortællingen, og ikke mindst opmærksom på kontekst og måden, informanten fortæller.

Inden interviewet er informanten blevet oplyst, at interviewet varer halvanden til to timer.

---

<sup>10</sup> Interviewet overføres fra telefon til mail, hvorfra det kan gemmes til efter eksamen.



Efter hver samtale har jeg brugt omkring en halv time til at reflektere over fortællingerne og skrive noter. Her har jeg blandt andet nedskrevet nøgleord ud fra det sagte. Derefter er hvert interview transskriberet kort efter fortællingen. Jeg har valgt at transskribere ordret, dog fravalgt eventuelle øøhhh ææhhh og gentagelser, således at det sagte i transskriberingen med det samme omskrives til et mere læsevenligt sprog. Under den første transskribering inspireres jeg til at fremhæve nogle af de fortalte ord i kursiv, og nogle steder har jeg tilføjet stikord i parentes. Disse fremhævelser er gjort med henblik på at finde centrale punkter til analysen.

En dag eller to efter interviewet er jeg vendt tilbage til informanten for at sikre mig, at alt er som det skal være. Informanten er også blevet tilbudt at få tilsendt transskribering af interviewet, hvilket alle med undtagelse af én har taget imod.

### Interviewets metode

Dette er udelukkende en kvalitativ undersøgelse. Kvalitative interviews giver mulig adgang til en dyb, personlig og nuanceret viden. Og ifølge Kvale og Brinkmann (2009, s. 41) giver det mulighed for, at informanten kan fortælle ud fra eget perspektiv og livsverden. Ligeledes påpeger de, at interviewets kvalitet er afhængig af interviewerens sensitivitet og evne til at opfange den nødvendige viden. De sidestiller forskeren med en håndværker, og ligesom en håndværkers omhyggelighed og faglighed er en nødvendighed for et godt resultat, gør det sig også gældende for et interview (2009, s. 102, 105). Den interviewer der er i stand til at løsrive fokus fra teknikken og i stedet for koncentrere sig om at sikre at informanten giver den nødvendige viden opnår, ifølge Kvale og Brinkmann, det gode håndværk. Og de tilføjer, at den dygtige interviewhåndværker samtidig kan bidrage til, at informanten derved selv får indsigt i egen meningsfulde sociale verden (2009, s. 342). Validiteten i undersøgelsen skal gerne vise sig selv – som et kunstværk der viser sin egen fortælling – således skal intervieweren være påpasselig med at skrive en sandhed, men i stedet skabe en gennemsigtighed og transparens. Når dette formås, vil empirien selv vise vejen, som en håndværkermæssig kunstart (2009, s. 287).

Interviewene er baseret på semistrukturerede individuelle interviews med inspiration fra den interaktionistiske tilgang, og her skal semistruktureret forstås som delvist teoristyret. På den

måde, at jeg ind i interviewet bringer indsigt i teorier om stress og anerkendelsesforhold og om nødvendigt opfordrer til, at disse refleksioner over teorier vil indgå i informantens fortælling. De tre interviewtemaer (nævnt under interviewets fremgangsmåde) er udvalgt til at indsamle den nødvendige empiri omhandlende livsnære fortællinger fra stressramte kvinder, som sammen med teorivalget slutteligt kan svare på specialets problemformulering. Derved vil interviewet på den ene side være åben for, at informanten deler sin personlige livsnære fortælling og på den anden side have en vis form for (teori) styring.

Ifølge Margaretha Järvinen (2005, s. 29) foregår det interaktionistiske interview i et fællesskab forstået som en interaktion mellem informanten og interviewereren. Et interview er således et møde mellem to mennesker (eller flere), og materialet som kommer ud af det møde er afhængig af den gensidige interaktion og derved den proces som er tilstede i mødet. Selve interviewets metode er inspireret af Marianne Horsdals livsfortælling (1999). Interviewene vil dog ikke være egentlige livsfortællinger, idet det ikke er informanternes generelle livsfortællinger, som er interessante for at besvare specialets problemformulering. Brinkmann og Kvale (2009, s. 330) påpeger, at det er naturligt for mennesker at fortælle historier fra deres levede liv, og at disse ikke skal opfattes som personlig forvrængning, men nærmere som narrativer med væsentlige træk fra det levede liv, som i fortællingen bliver til i samspil med interviewereren.

Bolette Christensen påpeger, at der er en tosidet asymmetri i et interview. Det er interviewereren der er bestemmende for rammerne, formål og temaer for fortællingen, men det er informanten, som ejer sin fortælling og styrer, hvilke ord der formidles (1994, s. 5). Järvinen (2005 s. 30) udtrykker det som *et socialt møde, hvor erfaring bliver fortolket og mening bliver skabt*. Herved adskiller interviewet sig fra en almindelig venskabelig medmenneskelig samtale. I et narrativt perspektiv er det informanten der er ekspert og ingen anden (Horsdal, 1999 s. 105), og ved at bruge den metode sikrer jeg mig, at informanten bruger egne ord og erfaringer i fortællingen ud fra de temaer, jeg bringer ind i interviewet. Derved bliver det informantens fortælling kombineret med de teorier der præsenteres i specialet, og det normative ideal der i sidste ende bliver styrende for indholdet i analysen.

I en medmenneskelig samtale opleves det naturligt for mig at være medskaber til en samtale der bygger på fortrolighed og plads til et åbenhjertigt møde. Et narrativt interview må også gerne være åbenhjertigt, hvor informanten deler værdifulde centrale oplevelser ud fra de interviewtemaer, som jeg har fastlagt for derved at komme så tæt på informantens livsnære oplevelser som muligt. Heri ligger en forskel fra den almindelige medmenneskelig samtale, idet dette møde er iscenesat af mig med et ønske om, at informanten giver mig værdifuld information. Det er derfor min opgave som interviewer at sørge for, at informanten føler sig godt tilpas.

I den narrative fortællerform er der tradition for, at informanten kaldes fortæller. Da dette speciale bygger på en kvalitativ undersøgelse der med sin teoretiske forforståelse er semistruktureret, fravælger jeg, i dette speciale, at følge denne narrative tradition. Så på trods af at jeg er inspireret af den narrative metode, refereres fortælleren i dette speciale som informanten.

Inger Glavind Bo (2016, s. 47) illustrerer, at en narrativ fortælling kan sammenlignes med en krimi, der har et plot der er styrende for, hvad der er væsentligt og mindre væsentligt i fortællingen. Informantens plot siger noget om informantens egen opfattelse af mening, værdi og identitet (2016, s. 14). Det er informanten der har sin fortælling, men det fortalte bliver til i samspillet mellem interviewperson og informant. Således er det mit ansvar, som den der inviterer og har brug for en livsnær fortælling, at skabe det nødvendige rum, så informanten føler sig tryk nok til åbenhjertet at dele centrale pointer – *plottet* som kan belyse specialets problemfelt. Med andre ord har min tilstedeværelse og evne til at være åben og nærværende indflydelse på det, informanten får sagt og ikke sagt. Jeg anser derved, at opgaven som interviewer til en narrativ fortælling kræver menneskelig indsigt med fokus på interviewets helhed og derved ikke indeholder samme enkelthed som i en medmenneskelig samtale.

På trods af at det, ud fra interviewerens perspektiv, opleves mere enkelt at have et arbejdsblad med en række centrale spørgsmål som skal besvares, så opleves det, inden interviewet, som om den narrative tilgang giver mulighed for at træde et skridt nærmere ved at give informanten plads til egne ord, erfaringer og meninger og derved mulighed for at komme tæt på livsnære oplevelser.

## Generaliserbarhed

På grund af tid er specialet begrænset til interview med fem kvinder. Således skal generaliserbarheden ses i lyset af det begrænsede antal informanter som udgør specialets empiri. Trods et begrænset antal af informanter, antager jeg, at empirien vil fremvise fund af både nuancer og angiveligt også fælles temaer og mønstre. Ud fra de fund som fremstår i specialets empiri, vil jeg bestræbe mig på at folde nuancer og påstande ud i en sådan grad, at det har en gennemsigtighed for læseren som derved kan skabe sin egen vurdering af, om grundlaget for min tolkning holder. Denne mulighed for læserbaseret analytisk generaliserbarhed understøttes af Kvale og Brinkmann (2009, s. 290).

Som beskrevet indledningsvis viser arbejdsmiljøforskningens tal fra 2012, at 15 % ud af 16.300 beskæftigede føler sig stresset. Som ligeledes beskrevet indledningsvis er der intet der tyder på, at tallene bliver mindre i det moderne samfunds hastige acceleration. Sammenholdt med at anerkendelse, ifølge Honneth, er centralt for alle menneskers identitetsdannelse, mener jeg, at specialets tema omhandlende langtidssygemelding med stress har en stor relevans i socialt arbejde. På trods af denne relevans giver specialet, grundet sine empiriske begrænsninger, kun et meget begrænset indblik i problematikken, og selvom jeg har forsøgt at nuancere målgruppen efter inspiration af Staunæs og Søndergaard (2005, s. 55), kan specialets fund med god grund kritiseres for ikke at være generaliserbare i forhold til hele den danske befolkning. Og samtidig kan specialets informanter opfattes unuancerede i forhold til erhverv, idet fire ud af fem har arbejdet eller arbejder i arbejdsområder, som er stærkt præget af relationsarbejde.

Hos informanterne er der en differentiering i uddannelse, position i tilknytning til arbejdsmarked, stresserfaringer og varighed af sygemelding. Samtidig viser empirien, at der også er nogle ligheder i de fund som fremstilles i specialets analyse. Derved antager jeg, at dette speciale ud fra fund i empirien, kan pege på noget generelt om kvinder i 40 – 57 års alderen, der er eller har været langtidssygemeldt grundet arbejdsrelateret stress. Det er vigtigt at pointere, at jeg ikke påberåber, at jeg med dette speciale er i stand til at belyse noget om alle samfundets stressramte borgere, men antager at den viden som specialet finder frem til, kan repræsentere en form for værdi og indsigt for de mennesker, som kan identificere sig med at være ramt af arbejdsrelateret stress.

Ifølge Brinkmann og Kvale (2009, 133-134) har antal af informanter en tendens til at være for mange eller for få, og de understreger, at det kan være hensigtsmæssigt at have få informanter for derved at have tid til at styrke analysen. Og i en artikel tilføjer Kvale (2005), at mange informanter ligefrem kan være en forhindring for en gennemarbejdet analyse. På baggrund af dette antager jeg, at fem informanter kan belyse specialets problemformulering og have en vis relevans eksempelvis i forhold til at give socialarbejdere indsigt i, hvilke forhold der medvirker til, at mennesker langtidssygemeldes med stress. En indsigt som både Juul, Høilund og Prætorius påpeger som nødvendig viden i socialt arbejde. Således er mit håb, at den viden som specialet frembringer, trods den empiriske begrænsning som fremstår i specialet, må skabe en form for indsigt eller værdi der kan være med til at belyse, om vi som samfund kan indrette et velfærdssystem der kan håndtere og afhjælpe langtidssygemelding med arbejdsrelateret stress.

### **Begrundelse for teorivalg**

For at forstå menneskets eksistens og deri hvad der ligger til grund for det individuelle menneskes valg og muligheder, inddrager jeg Axel Honneth anerkendelsesteori. Ifølge Honneth er anerkendelse eksistentiel for identitetsdannelsen, og det afgørende for, om menneskets selvforhold bliver stærkt eller svagt (Honneth 2006, s. 175). I polariteten står skabelse af individets sikre base i livet overfor individets mulige sammenbrud. Således kan Axel Honneths teori belyse, hvilken betydning det har for individets selvforhold at være udsat for belastningsfaktorer som kan medføre stress med langtidssygemelding til følge, og således hindre individet i opnåelse af det normative ideal om det gode liv.

For at belyse det moderne arbejdsmarkeds belastningsfaktorer trækker jeg på Andersens forskning (2013) som påpeger, at identitet i det moderne samfund er tæt relateret til arbejdet. Således har den samfundsmæssige udvikling medført, at der også er sket en ændring i menneskesynet. I sin forskning belyser Andersen fire centrale temaer, der giver en forståelse af, hvorfor stress er så hyppigt i det moderne arbejdsmarked og samfund. Disse centrale temaer bliver gennemgået nærmere under den dybere teoretiske redegørelse i kapitel tre.

For at pege på hvordan velfærdssystemets socialarbejdere kan håndtere arbejdet med langtidssygemeldte stressramte, anvendes Juul og Høilunds (2015) perspektiv om anerkendelse som en forudsætning for menneskelig opblomstring.

Honneth, Andersen, Juul og Høilund vil, som allerede nævnt indledningsvist, være de bærende teorier i specialet og vil i specialets analyse blive suppleret med andre samfundskritiske teoretikere. De er alle kort nævnt indledningsvis under specialets teoretiske ramme og redegøres nærmere under den teoretiske gennemgang i kapitel tre.

For at svare på problemformuleringen vil samfundskritiske teorier og forskning omhandlende arbejdsrelateret stress således anvendes og sammenholdes med de identificerede fund, som fremgår af informanternes fortællinger.

### Analysestrategi

I specialets analytiske fortolkningsramme er jeg inspireret af Steinar Kvaales tre tolkningsniveauer (2005, s. 8-9). De tre niveauer – selvforståelse, common sense og teoretisk tolkning – anser jeg som en god struktur til støtte for analysen. Således bliver det muligt i trin at forstå empiriens nuancer og mening på et dybere plan. De to første niveauer, selvforståelse og common sense, kan ligge meget tæt op af hinanden og derved være svære at adskille, og for at specialet ikke skal fremstå med mange gentagelser behandles de to niveauer sammen.

Analysen inddeles i fire analysetemaer som får hver sit afsnit, og analysetemaerne er de samme for alle informanter, men indholdet i beskrivelserne under de enkelte analysetemaer vil variere ud fra informanternes fortællinger. Under hvert analysetema gives først en beskrivelse af de fund der identificeres i empirien, og her lader jeg empirien tale for sig selv, og således vil første del af analysen være styrende ud fra informantens ord. Ikke alle informanter vil nødvendigvis indgå under hvert analysetema, idet de ikke medtages, såfremt de ikke har nævnt noget af videre relevans for dette emne. Denne beskrivende del af analysetemaet svarer til Kvaales to første tolkningsniveauer – selvforståelse og common sense – og har en induktiv tilgang. I sidste del af analysetemaet vil jeg, med hjælp af Kvaales tredje tolkningsniveau, bestræbe mig på at komme bagom det sagte og ved hjælp af specialets

teoretiske reference fremtolke den mening der gemmer sig i empirien. Denne del har en deduktiv tilgang (jf. Juul 2012, s. 109).

Kvale og Brinkmann (2009, s. 313) anser casestudie og fortællinger som en slags kunsthåndværk der forbinder det enkeltstående med det generelle, hvilket jeg vil bestræbe mig på at følge. Således er analysen casebaseret, hvilket betyder at hver informants fortælling bliver struktureret og tolket hver for sig. Jeg tager informantens ord som sandhedsværdi, således stiller jeg ikke spørgsmål ved informantens oplevelse og ord, men tolker på det sagte som sandfærdigt. Jeg er bevidst om, at jeg derved kun fremviser én side af sagen, og da oplevelser er forskellige fra person til person, ville eksempelvis lederens fortælling af informantens arbejdsrelaterede stress tegne et andet perspektiv. Dette er dog ikke muligt at efterprøve i dette speciale. Således bliver det informants virkelighedsopfattelse som bliver styrende for det, jeg tolker på.

Hver informants fortælling er nøje læst igennem efter endt transskribering. Med udgangspunkt i problemformuleringen har jeg sammenholdt de fem fortællinger med hinanden og derved fundet frem til de overordnede fælles analysetemaer. Informanternes fortællinger er forskellige, hvilket vil fremgå under de forskellige analysetemaer, og informanterne giver derved deres eget unikke perspektiv på livsnære oplevelser om at være stressramt. I redegørelsen bruger jeg ord der ligger så tæt op af informantens egne ord eller forståelse som muligt. Hver gang en informants navn nævnes første gang i afsnittet skrives navnet med **fed**. Dette i et forsøg på at give læseren et bedre overblik.

I selve analysens tolkning vil ofte fremgå citater i kursiv fra redegørelsen. Dette for at lette forståelsen af tolkningen.

### **Kritik af specialets teoretiske perspektiv**

I dette speciale er mit fokus på det unikke fremfor det almene. Jeg spejler en virkelighed i det moderne samfund og arbejdsliv, som i lyset af en kritisk erkendelse ser et ufornuftigt samfund, der fordrer at individet rammes af sociale patologier som stress, hvilket i værste fald kan medføre menneskeligt sammenbrud. Jeg kan med god grund kritiseres for at skrive et

speciale ud fra et perspektiv der ikke er neutralt, men har en forudindtaget opfattelse af samfundet, hvor der i det normative ideal om det gode liv implicit ligger et kritisk blik på, at forandringer i samfundet skaber fejludvikling og derved hindrer mennesker i opnåelse af det gode liv. Derved kan dette speciale opleves unuanceret. Nogle vil måske endda anse denne tilgang for fundamentalistisk som en opdeling i polariteter af det gode og onde, hvor samfundet og de moderne arbejdspladser med sin fejludvikling anskues som ond, og individet som det gode. Det bør pointeres, at jeg ud fra dette perspektiv er bevidst om, at det kan være vanskeligt at få øje på det potentiale og de udviklingsmuligheder der også ligger i det moderne samfund.

For at pointere at jeg ikke kun anser udvikling som af det onde, vil jeg dele en refleksion. For mit eget vedkommende har dette indeværende kandidatstudie, givet mig en unik chance for ikke blot at få en dybere faglighed med flere nuancer men også mulighed for at opnå personlig udvikling på et dybere plan. Ikke mindst mulighed for fordybelse i et felt, som jeg anser for yderst relevant og forhåbentligt brugbart for mit videre arbejdsliv. Jeg påskønner denne mulighed som det danske samfund giver mig. Dog opstår et muligt dilemma, idet ny indsigt nødvendigvis også giver nye perspektiver og dermed tilbage til mit kritiske ståsted. For det er en kendsgerning at min specialeproces har bragt mig ny viden, og jeg forestiller mig, at det bliver vanskeligt at udelukke den viden igen. Det kan betyde, at jeg med min nye forståelse og indsigt vil have svært ved at passe ind på nogle arbejdspladser. Ikke desto mindre er udviklingen af mit potentiale et gode for mig.

Med disse refleksioner vil jeg i næste kapitel præsentere specialets teori.



## TEORI

I det følgende vil jeg redegøre for de teoretiske perspektiver, som udgør specialets fortolkningsramme og sammen med den indsamlede empiri ligger til grund for analysen. Teorierne omhandler Axel Honneths socialpsykologiske anerkendelsesteori, denne teori suppleres af Harmut Rosa og Rasmus Willig. Fælles for disse teoretikere er, at de kritisk spejler fejludvikling i samfundet som, de mener hindrer individet i opnåelse af det normative ideal om det gode liv. Efterfølgende redegøres for teorier omhandlende sammenhæng mellem det moderne arbejdsmarked og stress, og hvilken betydning det har for individet. Disse teoretikere er Malene Friis Andersen, Marie Kingston og Nadja Prætorius.

## Anerkendelse

Tanker om anerkendelse har rødder tilbage til G. W. F. Hegel, som i starten af det 19. århundrede udviklede sin anerkendelsesteori. Ifølge Hegels teori er menneskets identitet betinget af opfyldelse af behovet om anerkendelse. Herved anså han anerkendelse som et grundvilkår for mennesket og en betingelse for at udvikle en sund identitet. Ved hjælp af Donald W. Winnicotts objektrelationsteori og George H. Meads socialpsykologi rekonstruerer Axel Honneth i nutiden Hegels tanker (Honneth 2006, s. 8).

Ifølge Honneth er anerkendelse eksistentielt for, at menneskets selvforhold bliver stærkt og er derved afgørende for identitetsdannelse. Således afhænger selvets tilblivelse dels af måden, vi anerkender os selv på ud fra de tre anerkendelsesforhold (gennemgås nedenfor) og dels af, hvordan vi bliver mødt og anerkendt af andre mennesker. Heri ligger identitetsperspektivet. Fravær af anerkendelse kan være skadeligt for menneskets selvforhold, og i værste fald kan individets identitet bryde sammen (Honneth 2006, s. 175).

Som nævnt indledningsvis var individet tidligere knyttet sammen i naturlige tilhørsforhold bundet op på det klassesamfund, som individet var født ind i, og derved var identiteten givet på forhånd. Disse fællesskaber var livslange og ofte bygget på et fundament af værdier, solidaritet og omsorg for hinanden og særligt kendetegnet ved en gensidig afhængighed af hinanden. I det moderne samfund er fællesskaber ikke nødvendigvis livslange, den gensidige afhængighed er afløst af en selvstændighed og mulighed for, at enhver kan klare sig selv. Ifølge Honneth sætter dette skift individet under pres, idet den naturlige stabilitet der

tidligere automatisk blev tildelt individet i det moderne samfund er karakteriseret af en rodløshed, hvor identiteten ikke længere er fastlagt, men noget individet selv skaber i en vedvarende proces. I denne proces har individet brug for den gensidige anerkendelse, og udebliver den, så kan individets selvforståelse skades, hvilket kan hindre handlefrihed. I det moderne arbejdsmarked er arbejdspladsen, udover forsørgelse, stedet, hvor man primært opnår den essentielle anerkendelse, har mulighed for at udvikle og realisere sig selv og have et socialt og solidarisk tilhørsforhold – altså grundlæggende for det gode liv. Derved kan langtidssygemelding med stress bevirke, at individet ikke opnår de grundlæggende forhold for det gode liv, hvilket kan have betydning for individets selvforhold. Jeg anser, Honneths anerkendelsesteori som særlig relevant for forståelse af disse sammenhænge.

Honneth skelner mellem tre lag i selvforholdet – individets bevidsthed om egne muligheder og rettigheder i forhold til selvtillid, selvrespekt og selvværd – og individet kan kun opretholde et positivt selvforhold ved andre individers accept. Selvforholdet kan altså blive skadet, hvis accepten fra andre individer udebliver. Således er individets integritet truet, hvis individet bliver krænket og ikke taget alvorligt og mødt i sin egen selvforståelse. En sådan oplevelse giver individet en form for et psykisk chok med skade i individets personlighed, hvorved der kan opstå en form for handlingslammelse hos individet. Såfremt et individ er blevet krænket i et eller flere anerkendelsesforhold, så er det ikke nødvendigvis ensbetydende med en varig skade. Der er gode muligheder for at styrke og genoprette individets selvforhold (Honneth 2003, s. 84-87, 92).

### **De tre anerkendelsesforhold – selvforhold**

- Kærlighed – selvtillid
- Rettigheder – selvagtelse/selvrespekt
- Solidaritet – selvværdsættelse

Individets opnåelse af alle tre anerkendelsesforhold er afgørende for det gode liv.

I sit hovedværk *Kamp om anerkendelse*, analyserer Honneth menneskets selvforhold ud fra de tre ovenstående forhold. De tre anerkendelsesforhold forbundet med relationer, hvor gensidig afhængighed af anerkendelse ikke blot er en nødvendighed men en forudsætning for,

at individet udvikler et stærkt og godt selvforhold. Altså er gensidig anerkendelse kernen i Honneths teori, idet han anser den gensidige anerkendelse som eksistentielt for et vellykket menneskeliv. Da anerkendelse ikke er givet på forhånd, opstår *kampen* om opnåelse af anerkendelse (Juul 2010, s. 155, 173,174).

### Kærlighed

Selvom kærlighed ikke i sig selv er nok til udvikling af individets fulde identitet, så er kærlighed, ifølge Honneth, centralt for menneskets identitetsdannelse, og således det primære anerkendelsesforhold (Honneth 2006). Kærlighed er eksistentielt for det lille barns trivsel og etableres i et gensidigt kærlighedsforhold. Bliver barnet ikke mødt med tryghed og tillid men i stedet ignoreret, opstår en oplevelse af usynlighed som skader barnets selvforhold, og denne oplevelse kan lagre sig i barnet og fremkalde genkendelse senere i livet (Honneth 2003, s. 105,107,111). I den trygge frigørelsesproces udvikler barnet derimod evnen til *at være sig selv i en fremmed*. Dette begreb stammer fra Hegel (jf. Honneth 2006, s. 131-137) derved får barnet en oplevelse af at være social synlig og anerkendt, og derved får etableret en sund selvfølelse. Denne tidlige erfaring er centralt i individets liv, idet den bringes med ind i senere forhold i livet. Dette understøttes i specialets analyse.

Evnen til at kunne adskille sig selv fra et andet menneske grundlægges allerede i den spæde start i livet, og når dette anerkendelsesforhold har relevans i et speciale omhandlende arbejdsrelateret stress, så er det fordi individets *virkelighedsopfattelse* allerede grundlægges her. Altså en basal erfaring om at møde livet i tillid/utryghed og en oplevelse af at være synlig/usynlig grundlægges her og har indflydelse på de tilhørsforhold og relationer, individet indgår i senere i livet. Af empirien fremgår det, at denne tidlige erfaring i livet kan drage en parallel oplevelse i forhold til relationen til lederen på arbejdspladsen i voksenlivet. Derved kan tidlige krænkelser erfaringer have indflydelse på lignende forhold senere i livet.

### Rettigheder

Hvor det første anerkendelsesforhold relaterer sig til de nære relationer, er det andet anerkendelsesforhold mere abstrakt, idet det ikke omhandler konkrete individer, men alle medborgere i samfundet og således ikke er afhængig af egne præstationer. Derved refererer dette anerkendelsesforhold til lige rettigheder for alle borgere og er med til at sikre individet

en moralsk tilregnelighed. Såfremt lige rettigheder ikke opnås, skader det individets selvagtelse/selvrespekt (Honneth 2006, s. 150).

Når individet oplever at være sikret en moralsk retlig ligeberettigelse sammenlignet med andre borgere i samfundet, så medfører det, at individet opnår selvrespekt. Såfremt denne ligeberettigelse udebliver, opstår retstrib som sætter krænkende spor i selvet, i form af at individet mister selvrespekt.

Ifølge Honneth bør ethvert individ være et mål i sig selv og således have krav på medmenneskelig respekt, idet ethvert individ har værdi i sig selv. Honneth påpeger, at for at have rettigheder kræver det, at individet bliver socialt anerkendt som medlem af fællesskabet, og at fællesskabet har lige rettigheder til alle borgere. Således betyder moralsk tilregnelighed lighed for alle individer i samfundet og er samfundets respekt og anerkendelse til individet om egen selvstændig dømmekraft. Individets opnåelse af disse rettigheder på lige fod med alle andre borgere i samfundet giver oplevelsen af at være værdig for andre og derved styrkes egen selvrespekt. Hvilket, ifølge Honneth, medfører, at solidariteten mellem borgerne i samfundet forstærkes og muliggør den nødvendige integration til i fælleskab at kunne løse konflikter. Honneth påpeger ligeledes i sin teori, at retlig anerkendelse ikke kun omhandler moralske normer, men også omhandler at kunne have den nødvendige sociale levestandard (2006, s. 148-161).

Som beskrevet indledningsvis er individer der er sygemeldt med stress i mere end otte uger forpligtiget til at møde til opfølgning hos den kommunale sagsbehandler for at bevare retten til sygedagpenge. Således kommer langtidssygemeldte borgere, som ellers er selvforsørgende i kontakt med velfærdssystemet. Juul og Højlund påpeger, ligeledes beskrevet indledningsvis, netop Honneths anerkendelsesforhold som ideal for socialt arbejde, idet de ser anerkendelse som centralt for den gode dømmekraft og derved individets mulighed for opnåelse af selvrespekt på lige fod med andre borgere i samfundet. Derved kan dette anerkendelsesforhold medvirke til at svare på, hvordan velfærdsstaten på en ligeværdig måde kan mødes med stressramte borgere.

Det tredje og sidste af Honneths anerkendelsesforhold omhandler konkrete individer med særegne egenskaber. Dette forhold redegøres nedenfor.

### Solidaritet

Det er afgørende for individets selvforståelse at blive anerkendt for de individuelle egenskaber og værdier, som det ser ved sig selv. Ifølge Honneth giver det individet mulighed for en oplevelse af fællesskabsfølelse at være i stand til at præstere noget, som har værdi for andre individer eller samfundet (Honneth 2006 s. 171). En forudsætning for, at individet opnår selvværd, er en oplevelse af intersubjektiv anerkendelse af egen værdi og potentiale. Honneth skriver det således: *Man kan kun føle sig "værdifuld", når man føler sig anerkendt med hensyn til de præstationer, man forskelsløst deler med andre* (Honneth 2006, s. 168). Såfremt anerkendelsen udebliver, bliver skabelse af individets identitet meget sårbar, og der kan opstå en kamp for det enkelte menneske. Altså når individet ikke opnår anerkendelse af sit selvbillede af egne særlige egenskaber, kan denne krænkelse medføre, at individet bliver usikker på sig selv og ikke længere genkender eget værd og formåen. Denne erfaring kan skade i sådan en grad, at individets identitet bryder sammen (Honneth 2006, s. 175).

Tidligere var individet tæt forbundet med det sociale fælleskab – som det var født ind i, og som det i ære blev bundet sammen i dette tilhørsforhold hvilket betød, at individet indordnede sig under de sociale og hierarkiske forhold, det blev budt. Derved var individet bundet i et fælleskab uden fokus på individets særart eller egne ønsker. Således er gammel tids æresbegreb i nutiden erstattet af anerkendelsesbegrebet, og for at opnå solidarisk anerkendelse er individet således nødsaget til at have egenskaber eller præstere noget, som anses af værdi for andre individer for derved at opleve sig værdifuld for samfundet. Denne anerkendelse fra andre samfundsborgere er en nødvendighed for, at individet kan opnå værdsættelse af sig selv. Altså kan individet ikke opnå den ønskede anerkendelse i isolation, men er nødsaget til at se sig selv i andre, og anerkendelsesforhold skal derfor ses som et symmetrisk forhold, hvor individer betragter hinanden i lyset af hinandens værdier og derved ser det særlige og betydningsfulde i den anden. Honneth påpeger her, at symmetri i denne sammenhæng skal forstås, som ethvert individ i kraft af egen formåen får en oprigtig mulighed for at føle sig værdifuld for samfundet (Honneth 2006, s. 172-173).

Som beskrevet indledningsvis har arbejdsmarkedet i det moderne samfund ændret sig, hvilket blandt andet kræver, at individet er omstillingsparat og villig til at opkvalificere sig. Således er nutidens arbejdspladser præget af uforudsigelighed, som sætter individets oplevelse af værdi under pres, hvilket betyder, at selvforholdene trues og kan medføre stress. Dette anerkendelsesforhold kan blandt andet medvirke til at belyse, hvilken betydning det har for individet, når det pålægges nye arbejdsforhold og mål som individet ikke kan genkende sig selv i, og derved får vanskeligt ved at opnå værdsættelse for sine præstationer. Eller i værste fald som også er tilfælde for en af informanterne i undersøgelsen, når stress medfører varig funktionsnedsættelse, så arbejdsevnen bliver nedsat i et omfang, så det ikke længere er muligt at varetage arbejde på ordinære vilkår. Hvilket også medfører manglende eller begrænset tilhørsforhold til arbejdspladsen.

Ovenstående anerkendelsesforhold redegør således for individets egenskaber og værdier, og såfremt individet ikke opnår denne anerkendelse medfører dette tab af selvværd.

Slutteligt i denne redegørelse vil jeg lade ordene blive Søren Juuls (2010, s. 185):

*Anerkendelse er en grundbetingelse for menneskelig opblomstring.*

### **Samfundskritiske perspektiver**

Teknologien og globaliseringen har været i en omfattende udvikling i det seneste århundrede. Ikke mindst har vi fået mange flere hjælpemidler til at gøre hverdagen lettere og derved mulighed for at frigive tid til andre og måske mindre trivielle opgaver. Harmut Rosa, elev af Axel Honneth, professor i sociologi og en af nutidens fortalere for kritisk teori, skriver i sin bog *Fremmedgørelse og acceleration* om den moderne udvikling som et paradoks, som eksempelvis konsekvensen af computerens implementering i dagligdagen. Hvor der tidligere var mange timers arbejde i at besvare få breve, kan det antages, at computeren som arbejdsredskab ville frigive tid, idet det er hurtigere at kommunikere over e-mails. På mange arbejdspladser medfører teknologien, at e-mails kommer i en nærmest uendelig strøm, hvilket jeg antager, kan give oplevelsen af, at det er vanskeligt nogensinde at komme til bunds i besvarelserne. Samtidig gør smartphones det muligt at få kontakt med alle uafhængig af tid

og sted, så i stedet for at få afsluttet opgaver og frigivet tid giver den moderne teknologi mulighed for, alt efter arbejdets natur, selv i fritiden at følge og være med på arbejdspladsen.

Rosa ser i nutidens samfund en tendens til, at stress udvikler sig som en epidemi af udbrændthed og anser den stigende stress som en konsekvens af livets accelererende tempo. Individet får en oplevelse af, at tiden er knap. Rosa definerer det moderne samfund, som en kombination af acceleration og vækst. Et samfund præget af tidsmangel på trods af øget teknologisk udvikling (2014, s. 32). Og ifølge Rosa føler individet sig selv ansvarlig og løber blot hurtigere i håb om, at det går over (jf. Omar, 2014). Denne acceleration er dog nytteløs, idet det er en illusion at tro, det bliver bedre, for som Rosa påpeger, så snart en bunke er nået, opstår der en ny bunke, altså bunkerne er uendelige. Og ifølge Rosa er netop social acceleration årsag til sociale patologier såsom stress, hvilket han mener, er den største hindring for, at individet opnår det gode liv (2014, s. 13, 49).

Rasmus Willig påpeger, at når relationer ikke længere er stationære, men noget der ændrer sig vedvarende gennem livet, og såvel arbejds- som venskabsrelationer og familieforhold ikke længere er sikret, betyder det, at individet i langt højere grad end tidligere må stå på egne ben. Skiftet bort fra det automatiske sociale fælleskab medfører, at anerkendelsesbegrebet overtager æresbegrebets plads. Når faste retningslinjer og sociale relationer således ophæves, og individet derfor er nødsaget til at vise sit værd gennem evner og præstationer for at gøre sig fortjent til samfundsmæssig anerkendelse, kan selvforholdet trues og medføre sociale patologier såsom stress og udmattelse af selvet. Altså for at opnå selvtillid, selvrespekt og selvværd så har individet brug for anerkendelse og at indgå i sociale fællesskaber (Willig 2005, s. 21-22, 30-34).

Manglende tilhørsforhold er den ene af to årsager, som sociolog Rasmus Willig angiver som grund til nutidens psykosociale lidelser i samfundet. Derudover påpeger han, at det accelererende tempo og konstant ændrede arbejdsmarked medfører, at individet vedvarende skal være omstillingsparat og klar til at ændre egne kompetencer i forhold til markedets behov (2005, s. 32-34). Og da markedet ændrer sig hastigt, betyder det, at individets færdigheder kræver vedvarende opkvalificering. Således er individet, for at opnå

anerkendelse for sine præstationer i det accelererende samfund, nødsaget til vedvarende at tilegne sig nye færdigheder.

Willig påpeger ligeledes (2013, 97- 102), at arbejdspladsernes målsætninger har ændret sig fra tidligere klare endemål, til at nutidens mål er så abstrakte, at de ikke længere giver mening, hvilket betyder, at individet konstant skal være omstillingsparat og ikke længere kan vide sig sikker på, hvilke evner og færdigheder der fører til anerkendelse. Willig kalder denne omstillingsparathed en umyndiggørelse af individet. Arbejdet er blevet en slags sisyfos – uendeligt og uden pause til at puste ud. I det moderne arbejdsmarked kan der således være uoverensstemmelse mellem arbejdspladsens målsætning og individets forudsætninger. Willig bruger her det psykologiske begreb kognitiv diskrepans, og han påpeger, dette kan medføre et psykisk chok hos individet. Således er der forhold i det moderne arbejdsmarked, der er med til at sætte individet under pres og derved, ifølge Willig, er årsag til, at selvet udmattes og frembringer stress hos individet.

Når det moderne samfund og arbejdsmarked er præget af manglende tilhørsforhold, tidspres, omstillingsparathed, højt tempo og endeløse mål, så trækker det store vekslers på individet, og derfor har det ekstra stor betydning, at arbejdspladsen er præget af et godt miljø og gode arbejdsfællesskaber både blandt ledelse og kolleger. Arbejdspladsen bidrager derved til det gode liv og mindsker psykosociale lidelser så som stress. Jeg anser disse samfundskritiske teorier som særligt relevante til at belyse empirien omhandlende, hvilke belastninger individet er genstand for på det moderne arbejdsmarked.

### Teorier om stress

Forskningen peger på, at 94 % af stressramte oplever, at arbejde er den væsentlige årsag til stress (Andersen og Kingston 2016, s. 17). Individets oplevelse af stress defineres således: *Stress opstår, når en person oplever, at betingelser og krav i omgivelserne overstiger personens egen vurdering af evner, kompetencer og muligheder.* (Andersen og Kingston 2016, s. 22).

Forskningen peger på nedenstående seks faktorer, som fundament for trivsel i arbejdsmiljøet og som meget betydende til at nedsætte sygefravær (Andersen og Kingston 2016, s. 69):



- Indflydelse (individet har indflydelse)
- Social støtte (gode arbejdsmæssige relationer med en kultur der bakker hinanden op)
- Mening (individet oplever at kunne gøre en forskel)
- Belønning (anerkendelse og oplevelse af indsats som værdi)
- Forudsigelighed (individet har en oplevelse af en vis kontrol og forudsigelighed i arbejdet)
- Krav (oplevelse af balance i kravene nemt/udfordrende)

Andersen peger i sin forskning på fire centrale temaer, der giver en gensidig sammenhæng og forståelse af, hvorfor stress er så hyppigt i det moderne samfund og på det moderne arbejdsmarked (Andersen 2013, s. 27 - 50).

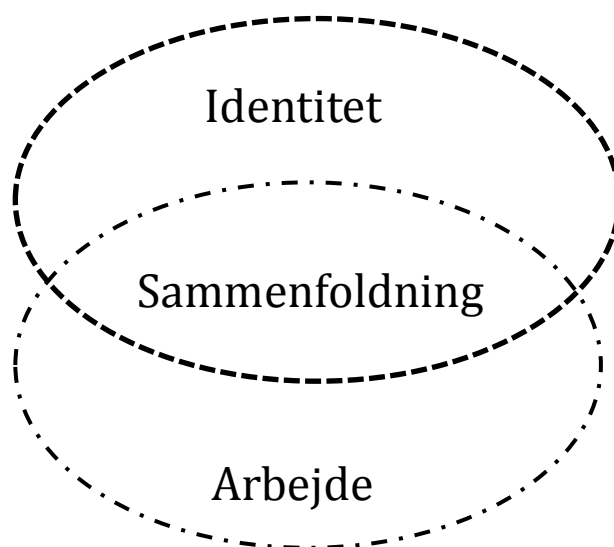
Fire centrale temaer:

- Relation til arbejdet
- Forstyrrelse i selvforståelse og selvværd
- Forstyrrelse i realitetsdannelse
- Den almægtige leder

Andersen påpeger, at forskellig forskning ikke blot viser, at individet henter en stor del af dets identitet gennem arbejdet, men også at arbejde er blevet en central del af individets realisering af sig selv. I dag ønsker de fleste et arbejde, der ikke kun handler om at tjene penge, men arbejdet skal også gerne være meningsfyldt. Samtidig er der mange arbejdsopgaver der kræver personlige kvalifikationer for at kunne udføres. Således er den personlige udvikling blevet en del af selve arbejdslivet, og derved er arbejdet med til at individet udfordres og vedvarende øger sine færdigheder (Andersen 2013, s. 28).

Medarbejderens identitet har ændret sig over tid. Der er sket et identitetsskifte fra det industrielle samfund til nutidens samfund. Ifølge Andersen, bygger nutidens samfund på kognitiv kapitalisme, forstået således at det ikke længere kun er individets arbejdskraft og faglighed, der er vigtig men også individets personlige egenskaber så som empati, evne til at indgå i relationer, og kreativitet får også en vigtig betydning specielt i arbejde indenfor viden

og relationsarbejde. Således *har* individet ikke længere bare en arbejdskraft, individet *er* sin arbejdskraft (Andersen 2013, s. 29). Dermed bliver individets personlighed og arbejdskraft sammensmeltet og svære at adskille. I denne sammensmeltning opstår *vi*, og når arbejdet således er en central del af individets selvforståelse og derved identitet, vanskeliggøres det at adskille personlige og faglige kvalifikationer, hvilket skaber en stor sårbarhed hos individet. Andersen og Kingston beskriver dette identitetsskift som en sammenfoldning mellem identitet og arbejde, hvilket illustreres nedenfor inspireret fra bogen *Stop stress* (2016, s. 31).



Andersen peger i sin forskning på, at denne samhørighed af identitet og arbejde kan være positivt i gode og frugtbare arbejdsmiljøer, men omvendt være et pres og med til at udvikle stress i dårlige arbejdsmiljøer og i værste fald være med til at give individet forstyrrelser i sin realitetssans og derved manglende forståelse af sig selv. Samtidig viser forskningen, at ydre uoverensstemmelser med eksempelvis kolleger og ledere på arbejdspladsen kan give indre konflikter og en oplevelse af ikke at være god nok og skabe usikkerhed på, om hvem man selv er, hvilket ligeledes bliver en trussel mod egen selvforståelse. Forstået på den måde at sammenfoldningen gør, at svaret på spørgsmålene, *er jeg en god nok medarbejder* eller *et godt nok menneske* bliver identiske (Andersen 2013, s. 32). Når realiteterne ikke længere står klart, skaber det en forstyrrelse i individets selvbillede, som således bliver usikker på egne følelser og fornemmelser i sin skelnen på, hvad der er rigtigt og forkert. Når individets selvforståelse således forstyrres, kan det være vanskeligt at navigere rundt i eget liv, hvilket kan give

individet en oplevelse af at være efterladt i et tomrum uden mening og ude af stand til at flytte sig eller handle ved egen kraft. I værste fald kan det skabe angst at være grundlæggende i tvivl om egen evne til at mærke, tolke og afkode eget verdensbillede rigtigt. Således bliver arbejde ikke blot et middel til forsørgelse, men medfører også en eksistentiel afhængighed (Andersen 2013, s. 35).

Som allerede belyst kan arbejdet være med til at skabe en trussel mod individets identitet, idet stress kan medføre forstyrrelse i nedenstående to selvforhold (Andersen og Kingston 2016, s. 33-37).

- Forstyrrelse af selvværd og forståelse af sig selv → ens selvbillede og tro på sig selv er forandret til en negativ forståelse. Denne usikkerhed gør, at individet har en tendens til at vende tingene indad.
- Forstyrrelse i realitetssansen → bliver i tvivl om sin egen tolkning af om livet er sandt. Individet tror ikke længere på egne følelser, handlinger og oplevelser. Virkeligheden bliver på en måde uvirkelig.

I sin forskning peger Andersen også på lederen som central i udviklingen af stress, idet hendes empiriske undersøgelser viser, at lederen kan være udløseren til, at individet udvikler en usikkerhed af egen selvopfattelse og realitetssans (Andersen 2013, s. 42). Samtidig er lederen også den brik der kan være med til at hindre, at medarbejdere bliver stressramte, idet det er lederens handlinger og mod til at tage opgaven på sig, der har en stor og afgørende betydning for at mindske stressrelateret sygefravær (Andersen og Kingston 2016, s. 10). Således kan der ligge en paradoksalmiddelthed i lederrollen, hvor lederen på den ene side kan have afgørende indflydelse på reducere af stress hos medarbejderen og på den anden side være den udløsende faktor af stress. Lederen kan være med til at skabe balance og trivsel ved at sikre, at der er overensstemmelse mellem de krav der stilles til medarbejderen og de givne ressourcer. Altså hvis arbejdsvilkårene er i ubalance og har en overvægt af belastningsfaktorer præget af manglende anerkendelse, samarbejdsproblemer, uklare rammer, højt tempo, uklar og fraværende ledelse, så kan individet presses i en sådan grad, at individet begynder at miste sin egen selvforståelse (Andersen og Kingston 2016, s. 23).

Andersen påpeger (Andersen 2016), at mange medarbejdere oplever, at de ikke får lov til at udføre deres arbejdsopgaver etisk og forsvarligt grundet forhastede forandringsprocesser og besparelser. Arbejdet strider imod faglighed og etik, og når hun taler med medarbejdere rundt omkring på arbejdspladser, så fortæller de, at de drømmer om at udføre deres arbejdsopgaver, så det giver mening. Meningsløst arbejde medfører stress, hvorfor medarbejderne har brug for et kvalificeret arbejdsfællesskab med opbakning og tillid til at træffe faglige beslutninger.

For at koble individ og arbejdsmarkedsforhold sammen, anvender jeg Andersens forskning som redegjort ovenfor omhandler stress og arbejde, hvor jeg blandt andet hæfter mig ved, at arbejde der strider imod egne værdier og faglighed skaber ubalance og meningsløshed. Ydre konflikter med kolleger eller leder kan medføre indre konflikt og skabe forstyrrelse i individets selvbillede. I dette speciales undersøgelse, anser jeg Andersens forskning som særlig relevant i forståelsen af, hvilke arbejdsmæssige belastninger informanterne har været udsat for, og som har medvirket til langtidssygemelding med stress.

Sammenfattende påviser Andersen i sin forskning, at arbejdspladsen i dag er stedet, hvor individet udvikler sig og enten modtager eller fratages anerkendelse. Således får arbejdet en stor indflydelse på individets selvforståelse og oplevelse af det gode liv eller modsat – oplevelse af krænkelse og undergang. Det er således meget centralt at forstå, at arbejdet i det moderne samfund har en *eksistentiel* betydning for mennesket for at forstå, hvorfor dårligt arbejdsmiljø kan medføre langtidssygemelding med stress. (Andersen 2013, s. 45, 48).

Psykolog Nadja U. Prætorius påpeger, at stress er menneskets svar på umenneskelige betingelser. Individet ser sig selv i andres øjne, således ser medarbejderen sig i lyset af arbejdspladsens vurdering af arbejdsindsatsen, hvilket betyder, at individets selvforståelse kan blive fremmed, hvis der ikke længere er overensstemmelse mellem egen og arbejdsgivers vurdering af arbejdsindsatsen. Individet kan ikke længere genkende egne kvalifikationer og egenskaber. På en arbejdsplads er det nødvendigt at være fleksibel, men hvis individet bliver påbudt at ændre egne holdninger, som grundlæggende har værdi og er meningsgivende for individets selvforståelse og dømmekraft, så kan det medføre et indre kompromis med sig selv, og i værste fald forlader individet sig selv. Prætorius påpeger således, at når individet

indordner sig ydrebestemte forhold, som ikke er genkendelige for individet selv, så opstår fremmedgørelse, en form for hjemløshed. Prætorius skriver (2013, s. 189): *At være fremmedgjort er at være hjemløs – at være ude af sig selv.* Når individet ikke længere kan kende sig selv, har det den konsekvens, at individet ikke længere kan det samme som tidligere, og ifølge Prætorius er det helt *centralt* at forstå, at den indre fremmedhed opstår, når mennesket af-menneskeliggøres – reduceres som menneske. Denne erkendelse er afgørende i forståelsen af forebyggelse af stress, for når individet rammes af fremmedgørelse, er der, ifølge Prætorius, grund til skærpet opmærksomhed, idet individet er i risiko for at miste sin egen dømmekraft og virkelighedsopfattelse, hvilket i værste fald medfører firing og udstødelse fra arbejdsfællesskabet (2007, s. 185).

Nutidens arbejdsmarked er kendetegnet ved effektivisering og profittænkning, og ifølge Prætorius (2007, s. 104, 116), betyder dette ofte et arbejdsmarked styret af mål<sup>11</sup> uden midler. Således kan individet pålægges arbejdsopgaver, det ikke er muligt at udføre i praksis, fordi hverken faglige ressourcer eller økonomi er tilstrækkelige. I praksis kan det betyde, at individet kan stå i en dobbeltbindende situation, og således selv må fravælge arbejdsopgaver og føle sig nødsaget<sup>12</sup> til at bryde loven, gå på kompromis med egen dømmekraft og ikke mindst forlade såvel sine egne indre fornemmelser, værdier og faglighed. Prætorius kalder dette systemmobning og destruktiv ledelse. Således kan der være forhold på arbejdspladsen der opleves så krænkende for individet, at det medfører sygemelding med stress. Derudover kan der ske tiltag og omorganisering på arbejdspladsen som individet, hverken har nogen indflydelse på, eller bliver taget med på råd, og på trods af dette er forpligtet til at være omstillingsparat, når det ledelsesmæssigt bliver påkrævet.

Fra sin kliniske praksis har Prætorius stor erfaring med mennesker, der er langtidssygemeldt med stress, og har derved erhvervet sig en bred erfaring med det kommunale system. Prætorius har erfaret skiftet i velfærdssystemets praksis og håndtering, herunder oplevelse af myndighedsovergreb af umenneskelig forståelse, ufølsomhed og manglende indsigt og indlevelse i sygemeldte mennesker. Hun understreger dog, at der er sagsbehandlere, der

---

<sup>11</sup> I eget arbejde som socialrådgiver er jeg i mit arbejde blevet pålagt et bestemt resultat af sagsbehandling uanset klienter og faglighed. Da det indbefattede at jeg var nødsaget til at gå på kompromis med den gode dømmekraft var jeg nødsaget til at forlade jobbet.

<sup>12</sup> Af angst for at miste sit arbejde.

trods pressede arbejdsforhold, formår at yde god sagsbehandling. Ifølge Prætorius er der således nogle kommuner der politisk og ledelsesmæssigt ser det som deres opgave, hurtigst muligt at få langtidssygemeldte stressramte mennesker tilbage på arbejde for at fremvise en god statistik, som understøtter det politiske systems ønsker. Prætorius påpeger, at stressramte har brug for absolut ro i deres rehabiliteringsbehandling, idet for tidlige tiltag som sygefraværssamtaler eller andet kan medføre en markant forværring for den stressramte (2007, s. 133-134, 190).

Prætorius er i sit arbejde også optaget af arbejdsliv og stress, og anser stress som en konsekvens af umenneskelige forhold, hvor individet kan være nødsaget til at gå på kompromis med egne holdninger og værdier, eller *forlade sig selv*, hvilket kan medføre fremmedgørelse. Prætorius er fortaler for, at det er en menneskeret at kunne passe sit arbejde uden at blive syg, og derudover påtaler hun ud fra sin kliniske erfaring med stresssygemeldte, at der er tilfælde, hvor systemet med sin behandling af stressramte er med til at fastholde individet, eller i værste fald forværre individets situation. Udover at være et supplement til ovenstående teorier, så anser jeg det for relevant at bruge Prætorius teori til, at belyse hvordan velfærdssystemet kan håndtere stressramte.

Teoriene peger tilsammen på, at udviklingen i det moderne samfund og arbejdsmarked ikke nødvendigvis fordrer det gode liv, og på baggrund af den samfundsmæssige fejludvikling i stedet medvirker til, at individet rammes af patologiske lidelser herunder stress. Når et individ bliver langtidssygemeldt med stress, og således kommer i kontakt med velfærdssystemet, viser fund i empirien, at på trods af systemets intention om hurtigst muligt at få individet raskmeldt og tilbage i arbejde er der tilfælde, hvor velfærdssystemet er med til at fastholde og i et enkelt tilfælde forværre individets tilstand. Således er velfærdssystemet i nogle tilfælde med til at frarøve individet retten til det gode liv og støtten til menneskelig opblomstring.

Ovenstående teorier vil sammen med fund i empirien belyse, hvilke arbejdsmæssige belastningsfaktorer der ligger til grund for, at individet bliver langtidssygemeldt med stress, hvilke sociale problemer stresssygdommen medfører hos individet, og slutteligt hvordan velfærdssystemet håndterer arbejdet med stressramte individer.

## ANALYSE

I forrige afsnit er redegjort for teorien der ligger til grund for specialets tolkning. I det følgende redegøres for analysens opbygning, som slutteligt besvarer dette speciales problemformulering:

**Hvilke sociale problemer kan identificeres hos kvinder med langvarig arbejdsrelateret stress? Kan vi som samfund indrette et velfærdssystem der håndterer dette?**

### Analysens opbygning

At tolke på data i kvalitative interviews er en abstrakt kunst. Både Ib Andersen (2010) og Brinkmann og Kvale (2009) kalder metoden for forskningens håndværk. Et håndværk som der ikke er nogen naturvidenskabelig formel på, men noget intervieweren med erfaring må mestre. Derved kan intervieweren sidestilles med den dygtige håndværker der går i mesterlære. Juliet Cobin og Anselm Strauss skriver:

Often novice researches take a very dogmatic, rigid approach to doing analysis. They want structure because they don't understand what they are doing or why. They want formula that lays it all out for them step-by-step. But qualitative research is not meant to have a lot of structure or rigid approach to analysis. It is an interpretive, very dynamic, free-flowing proces, and unless researches understand the basics of what they are trying to do (2015, s. 1).

Jeg noterer mig Cobin og Strauss' ord og vil i analysefasen bestræbe mig på at bevare overblikket trods det frustrerende i ikke at kende vejen og i langsomhed følge processen uden på forhånd at kende resultatet.

I analysefasen vil fokus være på, hvor i empirien der kan identificeres fund, som sammen med specialets teoretiske perspektiver kan danne fortolkningsramme til besvarelse af problemformuleringen.

Udskriften fra hver informants interview er nøje læst igennem med blik for fællesnævner og derfra er de mest fremtrædende analysetemaer udvalgt. Hvert analysetema er for overskuelighedens skyld struktureret hver for sig, og først i specialets sidste del vil de bindes sammen, således at de i konklusionen af specialets undersøgelse vil fremgå i sammenhæng.

Som allerede beskrevet i analysestrategien vil analysen tolkes ved hjælp af Kvaales tre niveauer. Således vil hvert tema først beskrives med de empiriske fund – informantens ord ud fra de to første niveauer selvforståelse og common sense for derefter at tolkes ud fra det tredje niveau – teori – altså er der i det sagte noget der giver en dybere mening ved anvendelse af teorierne.

#### **De fire analysetemaer i analysen er:**

- Individets selvforhold
- Arbejds-mæssige belastninger
- Sociale tab
- Håndtering af den stressramte

Selvom de fire analysetemaer kan have et vist overlap, vælger jeg at fastholde dem, i håb om at det må være med til at tydeliggøre tolkningen for læseren.

Som det vil fremgå i analysen, er der flere steder som peger på, at informanten kan være presset af andre ting end arbejds-mæssige belastninger. Det kan ikke udelukkes, at disse forhold også har indflydelse på, om individet rammes af stress. Det er dog uden for dette speciales mulighed at forholde sig nærmere til disse og derved påvise eller afvise, om det har betydning for, om individet udvikler stress. Ikke desto mindre vidner disse forhold om, at et levet liv er sammensat af mange faktorer, og i dette speciale er der kun fokus på de arbejds-mæssige belastninger som medfører, at individet rammes af stress med langtidssygemelding til følge.



### Individets selvforhold

I det følgende redegøres for, hvordan **Anja** ser en parallel mellem relationen til sin far som omsorgsperson i barndommen og relationen til sin leder senere i livet. Når dette perspektiv tages med i et speciale omhandlende arbejdsrelateret stress, skyldes det, at Anja selv peger på denne parallel og ser et ens mønster i sin egen rolle i relationen til sin far og til lederen som årsagsforklaring på, at hun er gået så langt, før hun sygemelder sig med stress. I forbindelse med sin stress oplever Anja også, at hendes selvbillede ændrer sig.

**Anja** omtaler relationen til sin leder og siger (s. 5): *Jeg får ikke selv sagt, at det her er så usundt for mig. På den måde minder hele denne konstruktion om mit barndomshjem.* I slutningen af interviewet kommer Anja tilbage til dette tema og forklarer, at hun opfatter sig selv som skadet af en opvækst med en meget streng far, hvor hun tidligt lærte at tilpasse sig, for far ved altid bedst, hvordan virkeligheden er. Blandt andet får hun grundlagt livsoverbevisninger om, at der ikke er noget at være bange for, og bliver hun alligevel bange er der kun én ting at gøre, og det er at ignorere det. Således erfarer Anja i en meget tidlig alder, at hendes egen opfattelse af virkeligheden ikke er i overensstemmelse med den virkelighed, faderen ønsker. Ligesom faderen ikke vil anerkende Anjas oplevelse af virkeligheden i barndommen, møder Anja samme mangel på anerkendelse fra lederen, da Anja eksempelvis konfronterer lederen med dennes ledelsesstil og Anjas oplevelse af lederens overforbrug af alkohol. Derudover oplever Anja, at stressen gør, at hendes selvbillede ændrer sig, hun føler sig tom, er grådlabil, udvikler angst og har en oplevelse af at være utro mod sig selv og ikke lytte til et sundt indre der fortæller hende, at det er helt galt.

I det følgende tolker jeg, ud fra specialets teoretiske ramme, hvordan jeg ser en sammenhæng mellem **Anjas** stress og dens indflydelse på hendes forhold til sig selv.

På baggrund af ovenstående beskrivelse tolkes det, at **Anjas** virkelighedsopfattelse endnu engang bliver ignoreret af en betydningsfuld person, idet lederen afviser de kendsgerninger, Anja bringer frem i lyset. I opvæksten er kærlighed centralt for individets identitetsdannelse, og en opvækst præget af ignorering medfører mistro, som svækker barnets opfattelse af sig selv, en opfattelse som kan bringes med ind i voksenlivet. Således forklarer Honneth (2003; 2006) i sit første anerkendelsesforhold, hvordan det lille barn adskiller sig fra sin

omsorgsperson ved at gå til og fra og i denne adskillellesproces udvikler evnen til at blive sig selv i en fremmed. Når det lille barn ikke bliver mødt i sine egne behov og selvforståelse kan det sætte sig som et psykisk chok i barnet, som kan medføre handlingslammelse. *På den måde minder hele denne konstruktion om mit barndomshjem* – med dette citat peger analysen på, at disse livsnære oplevelser med barndomserfaringer fra Anjas første primære relationer har indflydelse på relationer og livsbegivenheder senere i livet. Ligesom en far er en vigtig nøgleperson i et barns liv, så er denne leder relationelt forbundet til Anja på mange niveauer, hvilket gør adskillelsen med lederen både kompleks og vanskelig. Derved tolkes, at der i Anjas indre er lagret barndomserindringer, som i længerevarende uoverensstemmelser bliver aktiveret i mødet med et betydningsfuldt menneske, der på flere punkter minder om relationen til hendes far, og således forstyrrer Anjas selvforhold i et omfang, så hendes dømmekraft svækkes og skader hendes tillid til sig selv og omverdenen.

En anden medvirkende årsag til **Anjas** stress kan være, at Anja identificerer sig så stærkt med at være leder, at hun i lyset af lederens blik på ingen måde kan genkende sig selv og egne kvalifikationer, og hun i denne kamp for lederskab – som hun taber – forlader sig selv og egne værdier. Idet hun ikke opnår den ledelsesmæssige anerkendelse, resignerer hun og indordner sig ydrebestemte forhold, som hun ikke kan identificere sig med, hvilket understøttes af Prætorius (2007). Med baggrund i: *Hendes selv billede ændrer sig, hun føler sig tom, er grådlabil og udvikler angst*, uddrager jeg fra Prætorius teori, at Anja oplever en indre fremmedhed som gør, at hun føler sig utro mod sig selv. Denne fremmedhed gør, at Anja befinder sig i en indre hjemløshed, hvor hendes ellers sunde dømmekraft er mistet – hendes indre kompas er ude af drift – hvilket medfører, at hun ikke længere har sit eget sunde indre at lytte til. Hun kan ikke længere genkende sig selv, da hun ikke kan genkende sig selv i den anden – lederen, hvorfor hun ikke opnår den nødvendige gensidige anerkendelse. Således svækkes Anjas selvforståelse i en så betydelig grad, at hun udvikler alvorlig stress.

I det følgende redegøres for, hvilken betydning den lange sygemelding har på **Astas** selvforhold, og hvordan hun i processen har været nødsaget til at forholde sig til en ny identitet som omhandler en accept af, at hendes arbejdsevne er varigt nedsat. Deri er Asta optaget af, hvordan hun med sit bidrag opnår ligeværd i samfundet uden et arbejde.

**Asta** oplever, at der er forskel på oplevelse af identitet af at være i arbejde fremfor at være sygemeldt, idet hun oplever, at mennesker måler hinanden på deres arbejde. I stedet for at spørge, hvad arbejder du med, så skaber Asta sin egen universelle sætning, som hun bruger: Om hun møder et barn, en ung, en midt i arbejdslivet eller en pensionist, spørger hun (s. 21): *Hvad er du optaget af?* Da jeg stiller Asta samme spørgsmål i interviewet, svarer hun (s. 21): *Jeg er optaget af, hvordan jeg kan have et meningsfuldt liv uden at have en indkomst, sådan som lønmodtager på den almindelige officielle front. Så er jeg optaget af, om jeg med min historie kan bidrage til nogle andre. Og så er jeg optaget af at være medmenneske, om det nu handler om at være chauffør, eller det handler om at smile til kassedamen. Det kan jeg bidrage med, lige meget om jeg er syg eller ej.* I Astas lange sygeperiode med stress møder hun ofte mennesker der undrende spørger: *Er du fortsat syg?* Også dér har Asta fundet sin egen sætning (s. 23): *Ja, det er jeg, og det kunne jeg rigtig godt tænke mig at kunne svare anderledes på.*

I det følgende tolker jeg på, hvordan den lange sygemelding og den reducerede arbejdsevne medfører, at **Asta** får en ny forståelse af sig selv.

Med baggrund i udsagnet *mennesker måler hinanden på, hvad de arbejder med*, uddrager jeg, at **Asta** i den lange stresssygemelding er i en erkendelsesproces af, at hun er nødsaget til at ændre sin identitet, da hendes arbejdsmæssige funktionsevne er blevet nedsat i et omfang, så hun ikke længere kan bidrage til samfundet på normale arbejdsvilkår. Således forstår jeg af ovenstående citat, at Asta oplever, at arbejde har en høj status i samfundet, og at mennesker er noget i kraft af deres arbejde. Derved kan det opfattes som om, at mennesket ikke er noget i sig selv. Altså at mennesket kun er af værdi for andre og samfundet i kraft af sit arbejde. Dette er helt i overensstemmelse med Honneth (2003; 2006), som påpeger på det vigtige af at præstere noget, som har værdi for samfundet eller andre mennesker, for derved at opleve sig værende en del af det solidariske fælleskab. Denne følelse af fælleskab har været vanskelig for Asta at opnå i de første år af sin sygemelding, hvor hun har svært ved at føle værdi uden arbejdsmuligheder. I denne identitetsproces har Asta skabt en *universel sætning*, som tolker jeg, støtter hende til at opnå ligeværd og respekt på lige fod med andre borgere i samfundet på en måde, som er frigjort fra arbejdsstatus og alligevel kan bidrage til samfundet med værdi på en meningsfuld måde både for andre og hende selv. Derved uddrager jeg, at Asta i sin langvarige sygdomsproces med stress har opnået et skift i, hvordan hun ser på sig selv og

således bliver i stand til at anerkende sig selv som ligeværdig med andre borgere i samfundet, uanset hvad hun bidrager med. En fortælling som ikke længere er helt så afhængig af andre menneskers domme som tidligere, hvilket jeg uddrager af dette citat, hvor hun svarer på, om hun forsat er sygemeldt: *Ja, det er jeg, og det kunne jeg rigtig godt tænke mig at kunne svare anderledes på.* Således bliver den nye selvfortælling nærmest eksistentiel og meget vigtig for Aastas nye selvforståelse og styrkelse af hendes selvværd og selvrespekt. Altså trods varig nedsat funktionsevne er Asta nu i stand til at se andre mennesker i øjnene og stå ved sig selv, selvom hun fortsat er sygemeldt grundet stress.

I det følgende redegøres for, at stress har betydning i forhold til **Mettes** selvværd.

**Mette** er ekstremt pligtopfyldende og har gode evner, som hun anser sig forpligtiget til at bruge, og hun oplever sin sygemelding med stress som et personligt nederlag og har svært ved at identificere sig selv som værende stressramt. Mette oplever, at stressforløbet medvirker til, at hendes tro og tillid til egne kompetencer ændrer sig, og selvom hun har tillid til sig selv i det arbejde, hun har nu, har hun lyst til at udfordre sig selv med et nyt arbejde, men holder sig tilbage grundet sårbarhed og tvivl om, hvorvidt hun nu er i stand til at klare udfordringerne i et nyt arbejde. Således mister Mette noget af sin tro på sig selv og sin faglige identitet i forløbet med sin stresssygemelding og siger (s. 15): *Min faglige selvfølelse er det der gør mest ondt.* Mette er således splittet – på den ene side har hun lyst til nye jobudfordringer – og på den anden side er hun usikker på, om hun kan klare det.

I det følgende tolkes på, hvilken betydning stress har på **Mettes** selvværd.

Før **Mette** blev ramt af stress, har hun ikke problemer med at tro på sit eget værd. I forbindelse med at hun bliver langtidssygemeldt med stress, mister hun troen på sine egne evner. Af citatet *Min faglige selvfølelse er det der gør mest ondt*, uddrager jeg, at stressen medfører skade i Mettes selvværd på en måde, så hun rystes i sin egen selvopfattelse og bliver i tvivl om sit eget unikke potentiale og derved har svært ved at genkende sit eget spejlbillede og særlige egenskaber. I denne manglende genkendelse af sig selv, tolker jeg, at Mette er blevet usikker på, hvem hun er og sin egen formåen, og derved føler sig fremmedgjort og, som Prætorius (2013) beskriver i sin teori, oplever en følelse af hjemløshed. Denne hjemløshed

medfører, at Mettes selvforhold vakler, idet hun ikke længere helt kan identificere sig med den faglighed som for hende er af stor betydning, så selvom Mette ikke længere er fuldtidssygemeldt med stress, så er hendes identitet fortsat krakeleret og i risiko for at bryde sammen, hvilket Honneth (2003; 2006) også påpeger, er en konsekvens af manglende anerkendelse fra sig selv og andre.

I det følgende redegøres for stress' betydning for **Sofies** selvforhold, hvilket dels omhandler en parallel til erfaringer med sin barndoms primære omsorgsperson og dels den eksistentielle erkendelsesproces, hun er i op til hendes sygemelding med stress.

**Sofie** fortæller om sin afskedsreception. Hun er usikker på, om direktøren skal inviteres, da hun er den person der er årsag til, at Sofie får udløst stress. Sofie beslutter sig for at invitere direktøren. Direktøren kommer ikke, sender ikke en substitut og ej heller et brev eller eksempelvis blomster. Sofie oplever sig usynliggjort og skrevet ud af historien, hvilket bekræfter hende i, at hendes valg om at forlade arbejdspladsen er rigtigt. På spørgsmålet om hvad det betyder for Sofie at opleve sig usynliggjort, svarer hun: *Overfor mig så er det, det mest hæslige våben. Det har selvfølgelig en del med min historie at gøre, min mor og jeg kunne tage nogle voldsomme kampe, dengang jeg var barn, og der hvor hun kunne få mig, det var virkelig der, hvor hun ikke talte til mig. Ja, det med at ignorere det kan altid få skovlen under mig. Jeg får en oplevelse af at blive usynliggjort, som om at jeg ikke eksisterer, det trigger måske også noget helt eksistentielt, er jeg her overhovedet, har jeg noget værdi, nej, det har jeg så ikke. Jeg bliver ikke regnet med, jeg bliver ikke kalkuleret. Det er det ultimative værste jeg ved (s.24).*

Den nye direktørs facon sætter et aftryk i **Sofies** selvbillede. Sofie kalder sig selv en kryster, fordi hun er så bange for at blive fyret, at hun trods en voldsom vrede ikke siger noget, da direktøren til et fællesmøde åbent taler om en kollega, der er blevet fyret. Det skræmmer Sofie, at hun måske er den næste i rækken, og samtidig skammer hun sig over, at hun ikke gør oprør mod direktørens åbenlyse nedgørelse. Det holder Sofie vågen om natten, at hun ikke formår at tage sig selv og sit liv alvorligt. Sofie har tankemylder der kommer til at fylde det hele, og hun har ingen steder at gøre af det, for hun bliver ikke hørt. Selvom Sofie ikke har indflydelse på sit arbejde, bliver hun klar over, at hun har indflydelse på sit eget liv, og hun har mulighed for at skabe nogle bedre vilkår for sig selv. Sofie siger (s. 12, 14): *Oplevelsen af at*

*noget var truende, lidt farligt og hele tiden skulle være på vagt. Det er rigtig svært at slippe det, for så er jeg slet ikke i kontrol, så foregår det bare derude, uden at jeg har nogen som helst indflydelse på det. Så det var vildt skræmmende at tænke på, at det var jeg nødt til at gøre, og samtidig var det en vild lettelse. Jeg græd den nat, som pisket. Puha at face det. Jeg er nødt til at sætte mig selv fri, jeg er syg. Sofie føler sig ensom, helt alene, og oplever sig ekskluderet fra det gode selskab Der hvor magten havde til huse, at blive lukket ude af det, det var virkelig skræmmende (s. 15). I sygemeldingen bliver det tydeligt for Sofie, at hun registrerer alt for meget uden for sig selv, og hun begynder at erkende, at hendes identitet ikke kun er, at hun er leder, men at hun også er så meget andet. Et ståsted som hun vil holde fast på, hun vil ikke længere give køb på egne værdier. Sofie siger (s. 24): *Jeg formåede, at hente mig selv på en måde, at jeg fik adskilt mig fra det, eller fra dem, og kunne kigge på det hele udefra.* I interviewet kommer det bag på Sofie, at hun bliver rørt og så længe efter fornemmer oplevelsen af at være handlingslammet – som at være snøret ind.*

I det følgende tolkes på stressens betydning for **Sofies** selvforhold.

**Sofie** har en barndomshistorie omhandlende usynliggørelse, som jeg tolker, ud fra Honneths (2003; 2006) første anerkendelsesforhold, har betydning for Sofies grundlæggende selvtillid. I voksenlivet gør oplevelsen af usynliggørelse så voldsomt et indtryk på Sofie, at hun kommer i tvivl om sin egen eksistens og værdi, og deri ser jeg, at usynliggørelsen påvirker hendes selvværd. Honneth påpeger, at de tre anerkendelsesforhold er tæt forbundet til relationer og den gensidige anerkendelse er en forudsætning for, at individet udvikler et sundt selvforhold. Han påpeger ligeledes, at individets tidlige oplevelser af anerkendelse eller mangel på samme er så centrale, at det bringes med ind i voksenlivet, hvilket jeg ser gør sig gældende for Sofie: *Min mor og jeg kunne tage nogle voldsomme kampe, dengang jeg var barn, og der hvor hun kunne få mig, det var virkelig der, hvor hun ikke talte til mig, gør sig gældende for Sofie.* Deraf uddrager jeg, at Sofies oplevelser med direktøren har en parallel til barndomserindringerne, og således har Sofies tidlige erindring om sin mor en så betydningsfuld sandhedsværdi i hendes selvforståelse, at det giver genspejl i lignende situationer senere i livet. Og selvom usynliggørelsen i forhold til direktøren er arbejdsrelateret, er spejlingen med til at forstærke Sofies oplevelse af manglende anerkendelse for sine egenskaber og værdi som medarbejder i

en sådan grad, at hun kommer i tvivl om sin egen eksistens, hvilket jeg uddrager af de eksistentielle spørgsmål: *Er jeg her overhovedet, har jeg noget værdi, nej, det har jeg så ikke.*

Ud fra dette udsagn: *Jeg græd den nat, som pisket. Puha at face det*, uddrager jeg, at **Sofie** når til en erkendelse af, at hun har udviklet stress, og det er hun forpligtiget til at tage alvorligt. Sygemeldingen medfører en bevidsthed om, at hun er nødsaget til at adskille sig fra ledelsen, og i denne adskillelse bliver hele hendes identitet og ledelsesmæssige ståsted i livet rystet, da hun oplever at stå alene tilbage. For hvem er hun, hvis ikke hun er en af lederne? Det er en meget svær proces for Sofie: *Der hvor magten havde til huse, at blive lukket ude af det det var virkelig skræmmende.* Jeg tolker, at der opstår en identitetskamp, og i den kamp giver Sofie slip på at være en del af de andre ledere, og derved mister hun det fælleskab, som hun ellers identificerer sig stærkt med. Således uddrager jeg, at hun ikke længere opnår den nødvendige anerkendelse, hvilket gør hende usikker og svækker hendes tro på sig selv i et sådan omfang, at der er risiko for, at hendes identitet bryder sammen, som Honneth (2003; 2006) påpeger i sin teori.

### Sammenfatning af individets selvforhold

Fælles for alle informanterne i specialets undersøgelse er, at stress har afgørende indflydelse på individets forhold til sig selv, således har alle informanter i forbindelse med deres stress lidt skade i deres selvforhold, om end skadens omfang og krænkelseserfaringerne opleves forskelligt. Derved peger undersøgelsen på, at anerkendelse har en basal og central betydning for individet, hvilket understøtter Honneths teori om, at den gensidige anerkendelse er helt eksistentiel for individets identitetsdannelse.

I Anja og Sofies tilfælde peges der på en parallel tilbage til deres barndoms primære omsorgsperson, hvor lederen i voksenlivet udviser samme krænkende adfærd af selvforholdet, hvilket ligeledes understøtter Honneths teori om, at disse tidlige barndoms erfaringer lagres og kan fremkalde genkendelse senere i livet. I begge tilfælde har usynliggørelse en stor betydning for udløsning af deres stress. I Anjas tilfælde har hun en god relation og er personligt synlig for sin leder og de andre partnere men kæmper for at opnå ledelsesmæssig synlighed, og til sidst må hun i erkendelsen af at have tabt kampen om at opnå

lederskab resignere. I det gør hun sig ledelsesmæssigt usynlig, uden det har nogen synlig indvirkning på de andre, hvilket jeg uddrager, forstærker Anjas oplevelse af at stå alene tilbage, og derved indgår der også tab af ellers gode tilhørsforhold. I Sofies tilfælde har hun ikke i forvejen en relation til den nye direktør, og har fra starten kæmpet for at opnå faglig anerkendelse og synlighed fra direktøren. For begges vedkommende har den manglende arbejdsmæssige indflydelse og deraf oplevelse af usynliggørelse medført udeblivelse af den nødvendige anerkendelse og skadet deres selvtillid og selvværd. Deraf har de mistet deres virkelighedsopfattelse og ellers normale gode dømmekraft og blevet hjemløse – fremmede for sig selv, hvilket understøttes af Prætorius teori. Således ser jeg, usynliggørelsen har en stor indflydelse på deres selvforhold og udvikling af stress.

I Anjas tilfælde peger undersøgelsen på, at hendes arbejdsidentitet er så stærk, at det meste af hendes selvfølelse ligger i arbejdet og den virksomhed, hun er med til at starte op, og som hun identificerer sig stærkt med. Anja brænder meget for virksomheden, og undersøgelsen peger på, at hele hendes fundament hviler på en søjle af arbejde, og hun således har manglet balance på andre områder i sit liv til at opnå den nødvendige styrkelse af sine selvforhold. Deraf uddrager jeg, at Anjas identitet i ekstrem grad er sammenfoldet med arbejdet, som Andersen peger på i sin forskning.

Når hele ens identitet er bygget op på arbejdet, medfører dette også større risiko for isolation, når arbejdsforholdet af en eller anden grund ophører. I isolation er individet i stor risiko for at identiteten bryder sammen, da det ikke er muligt at opnå anerkendelse alene. Honneth skriver netop i sin teori, at anerkendelse ikke kan opnås i isolation, da anerkendelsen bygger på en gensidighed, og derfor er individet afhængig af, at spejle sig selv i andre mennesker. Anjas eksempel viser i særlig grad vigtigheden af, at individet opnår anerkendelse fra andre steder end arbejdet.

Selvom Aastas fortælling er en helt anden, så er hendes oplevelse at: *mennesker måler hinanden på, hvad de arbejder med*, og da hun selv mister sin arbejdsidentitet, er det afgørende for hende at finde sig selv på en ny måde, og hun har derfor brug for at skabe en ny fortælling frigjort fra arbejdsidentitet. Således er hun, i erkendelse af at hendes arbejdsevne er varigt



skadet, tvunget til at finde et meningsfuldt liv frigjort fra normen om primært at opnå værdi i arbejde, så hun fortsat kan få styrket sit selvværdsforhold.

Undersøgelsen peger på, at Mette tidligere har haft en stærk selvværdsfølelse og tro på sit potentiale og arbejdsmæssige muligheder. I sygemeldingen med stress mister Mette troen på sig selv og bliver bange for, hvad fremtiden vil bringe, og selvom hun ikke længere er fuldtidssygemeldt, så er hendes identitet fortsat svækket og tilliden og troen til sig selv på, hvad hun arbejdsmæssigt formår, er betydeligt reduceret. Således er hun endnu ikke i stand til at anerkende sig selv som tidligere og er tydeligvis fortsat skræmt over, at ingen kan give hende vished for, om hun nogensinde bliver helt rask igen. Deraf uddrager jeg, at stressen har medført, at Mette fortsat har en oplevelse af fremmedgørelse.

Undersøgelsen peger på, at individer der udvikler stress i et eller anden omfang er beskadiget i deres selvforhold, og deraf uddrages at en styrkelse af individets selvforhold er helt nødvendigt og en forudsætning for, at individet igen kan stå på et solidt fundament efter at have været langtidssygemeldt med stress.

### Arbejdsmæssige belastninger

I det følgende redegøres for, hvilke belastninger i arbejdet der ligger forud for **Anjas** langtidssygemelding med stress. I Anjas tilfælde er det relationen til lederen, som bliver meget central, idet Anjas kamp om anerkendelse som formel leder mislykkes.

Det er en gammel drøm der går i opfyldelse for **Anja**, da hun som partner er med til at starte en ny virksomhed fra bunden. Anja er meget arbejdsom og påtager sig mange ledelsesmæssige opgaver og identificerer sig selv som leder. De andre partnere accepterer, at Anja påtager sig ansvarsfulde opgaver men ønsker ikke at gøre hende til formel leder. Selvom arbejdet både er spændende og passer godt til Anjas høje energiniveau og temperament, så fylder den manglende ledelsesmæssige anerkendelse fra de andre partnere så meget, at Anja kæmper for at opnå den. Virksomhedens formelle leder vil ikke slippe kontrollen, og samtidig bruger lederen Anja, som den eneste hun virkelig har faglig respekt for. Anja siger (s. 3): *Jeg*

*var simpelthen i fængsel, imellem at hun anerkendte mig virkelig for det jeg kunne, men hun brugte mig til det, som hun havde brug for, og ellers blev jeg lukket ude.*

**Anja** oplever lederen som et menneske der ønsker at bestemme og sætte sit aftryk på det hele, eksempelvis får Anja sine mails tilbage med røde streger, fordi det skal skrives på lederens måde. Samtidig isolerer lederen sig og svarer først på mails efter 14 dage, hvilket betyder, at Anja har svært ved at komme videre med sine opgaver. Anja oplever, at det påvirker hele virksomheden, og hun går derfor til lederen privat med eksempler fra de kunder som har oplevelser af, at lederen vrisser og skælder ud samt hendes egne iagttagelser, men lederen afviser alle eksempler, Anja kommer med. Anja går derfor bag lederens ryg og samler de andre partnere og taler åbent om, at hun synes, at de har et ansvar i forhold til deres forretning men også i forhold til lederens helbred og forbrug af alkohol. De andre er enige, og de finder i fælleskab en måde, hvor de så nænsomt som muligt kan præsentere det for lederen til næste fællesmøde. Da Anja som aftalt præsenterer det på mødet, bakker de andre partnere alligevel ikke op, så Anja står alene, hvilket efterlader hende både chokeret, ked af det og vred, og det går op for Anja, at hun ikke er i stand til at påvirke virkeligheden og lave store forandringer. På trods af at hun er et aktivt menneske som gerne vil skabe forandringer, giver hun op. Hun tager ikke længere så mange ledelsesmæssige opgaver, hvilket medfører væsentligt færre timer om ugen. Ingen lader til at bemærke det, og ingen taler om det. Anja siger (s. 7): *Jeg måtte resignere indeni, men holdte mig stadigvæk nogenlunde kørende på arbejdsfronten. Så det kan jeg se bagefter, det blev en sådan ikke mærke. Sådan en dødhed, som jeg forvekslede med ro.* På det tidspunkt har Anja ikke problemer, udover at hun sover dårligt om natten.

På et driftsmøde får **Anja** at vide, at hun skal holde op med at være så energisk og komme med så mange gode ideer, for stedet kan ikke rumme det (s. 7): *Den slukkede den sidste gnist i mig.* Efter det møde tager Anja hjem. Hun kan ikke længere finde mening og har svært ved at acceptere, at hun skal tilpasse sig og stå til rådighed og bruges i det omfang, som passer lederen. Nærmest fra det ene øjeblik til det andet får Anja symptomer. Hun har ikke mere energi og er totalt udmattet, hun får hjertebanken, pres om hovedet, føle- og synsforstyrrelser og hendes biologiske system lukker ned. Anja fornemmer et kæmpe NEJ runge inde i sig, og siger (s. 7): *Jeg gik hjem og lagde mig på min sofa, og så kunne jeg ikke noget i otte måneder.*

I det følgende tolker jeg, ud fra specialets teoretiske ramme, hvilke belastninger, jeg ser, ligger til grund for, at **Anja** udvikler stress.

**Anja** identificerer sig stærkt med virksomheden, og hendes egen oplevelse er, at hun tilføjer ledelsesmæssig værdi til partnerfælleskabet. Derfor giver det ikke mening for Anja, at virksomhedens officielle leder og de andre partnere gerne vil have, at Anja påtager sig ledelsesopgaverne, men ikke vil belønne hende ved at anerkende Anja som leder, og derved opnår hun ikke den sociale støtte, som Andersen og Kingston (2016) påpeger, kan medvirke til stress. Så selvom Anja på den ene side genkender sig selv, når hun spejler sig i virksomheden, så føler hun sig ikke genkendt og anerkendt for sine særegne ledelsesmæssige kvalifikationer, hun bidrager med. Som Honneth påpeger (2003; 2006), er den gensidige anerkendelse så afgørende for menneskets identitetsdannelse, at det kan blive en kamp at opnå. Og som det fremgår af dette udsagn: *så fylder den manglende ledelsesmæssige anerkendelse fra de andre partnere så meget*, så kæmper Anja alt, hvad hun kan for at opnå den og bruger meget energi på først at tale med sin leder og derefter med sine kolleger. Af dette uddrager jeg, at det ikke kun er bekymringerne om lederen der er styrende for Anja, men den manglende ledelsesmæssige anerkendelse er af eksistentiel karakter for Anja. Og selvom kollegaerne som udgangspunkt støtter op om Anjas iagttagelser, vil de, da det kommer til stykket, ikke gøre noget for, at lederen skal slippe kontrollen. Derved er ingen af de andre villige til at kæmpe solidarisk sammen med Anja. Anja er alene. Anjas ellers stærke selvfølelse og forbundenhed med både virksomheden og arbejdsfælleskabet stemmer ikke længere overens med den virkelighed, Anja befinder sig i, hvoraf jeg uddrager, at Anja oplever et psykisk chok i sin erkendelse af alenehed og tab af identitet.

Med udgangspunkt i Andersen og Kingstons teori (2016) tolker jeg, at **Anjas** identitet er tæt sammenfoldet med arbejdet, og jeg ser, at Anjas identitet og arbejde er blevet til et *vi*, hvilket er et gode, når det går godt. Når Anja ikke opnår den sociale støtte og spejlende ledelsesmæssige anerkendelse fra sine kolleger og leder, så bliver hendes selvforståelse krænket. Den manglende indflydelse og sociale støtte gør, at Anja bliver bevidst om, at hun har tabt kampen, og hun oplever, at hun befinder sig i en dødhed, som hun selv forveksler med ro, men som jeg uddrager, er det, som både Honneth og Ehrenberg kalder tomhed. Altså

befinder Anja sig i et tomrum uden mening, handlingslammet og uden kraft til at flytte sig. Således uddrager jeg, at hele processen krænker Anja i en sådan grad, at hendes selvforhold bliver skadet i et omfang, så hun udvikler alvorlig stress.

En anden måde at forstå ovenstående beskrivelse på er, at der opstår en magtkamp, idet **Anja** har svært ved at indordne sig under det hierarki, som fælleskabet bestemmer. Det kan ses, som at magten har to huse – Anja på den ene side og lederen på den anden. Anja går til lederen i et forsøg på at nå til enighed med hende om, at Anja også skal have en anerkendt status som leder. Da det ikke lykkes, prøver Anja at alliere sig med sine kolleger, men de vælger alle parti til lederens fordel, og derved efterlades Anja alene tilbage. Derved kan tolkes, at Anja har tabt magten og opbrugt alle sine kræfter og muligheder for at opnå den ledelsesmæssige status, og da hun erkender dette, giver hun helt op. I resignation udmattes hun i en sådan grad, at hun ikke alene sygemeldes med stress, men næsten ikke er i stand til at flytte sig ud af stedet.

I det følgende redegør jeg for, hvilke arbejdsforhold der ligger forud for, at **Asta** sygemeldes med stress.

**Asta** oplever, at arbejdet er præget af uforudsigelighed med store mængder arbejdsopgaver som blev delt tilfældigt uden skelen til kompetencer, eksempelvis hvis lederen ser Asta på gangen, så kan hun uden forvarsel få tildelt arbejdsopgaver, som lederen har for mange af. Asta har foreslået fælles visitationsmøder og tilkendegivet, at hun oplever arbejdsforholdene kritiske og er frustreret over at arbejde hårdt for at gøre, hvad hun kan, og samtidig ikke få lov til at gøre dét for familierne, som hun vurderer, er bedst. Asta siger (s. 5): *Hvorfor kan vi ikke få lov til at hjælpe, før børnene bliver fjernet.* Udover dårlige arbejdsbetingelser som går imod Astars værdier, er de fysiske rammer også dårlige, eksempelvis er det eneste rum, hvor der kan være familiesamtaler et rum, hvor døren ikke passer til dørtrinnet, hvilket betyder, at dem der står på den anden side af døren kan følge med i samtalen. Dagligdagen er svær og for at undgå denne uforudsigelige mængde af opgaver som særligt bliver uddelt op til weekenden, finder Asta og nogle af kollegerne på at mødes til frokost om fredagen efter hjemmebesøg. Her kan de få luft til at tale om alle deres arbejdsmæssige frustrationer. Asta kan ikke holde til de arbejdsbetingelser, lederen påbyder, og til sidst låser hendes nakke sig fast, og hun

sygemeldes. Selvom Asta i første sygemelding taler med lægen om stress, er det først i den yderligere sygemelding, at begrundelsen er stress. Herefter igangsætter arbejdspladsen en firing. Asta oplever, at det er arbejdsbetingelserne der gør hende syg, og at de med firingen løber fra deres ansvar, og hun siger (s. 5): *De fejede det af, og gjorde mig til problemet.* Efterfølgende får Asta det dårligt bare af at tale om stedet, og selvom det er imod Astas værdier ikke at sige ordentligt farvel og tak, så fravælger hun en personlig afsked.

I det følgende tolker jeg på de betingelser der ligger til grund for at **Asta** langtidssygemeldes med stress og efterfølgende fyres.

Jeg uddrager af ovenstående beskrivelse, at arbejdspladsen er præget af omstillingsparathed og uforudsigelighed som hverken giver mening eller indflydelse for **Asta**, hvilket Andersen og Kingston (2016) peger på, kan være belastningsfaktorer, der medvirker til stress. I sit arbejde som familierapeut arbejder Asta med relationsarbejde, og således er Astas personlige kompetencer væsentlige i arbejdet, hvilket betyder, at Asta *er* sin arbejdskraft, og derved er hendes identitet tæt sammenfoldet med arbejdet, som Andersen (2013) påpeger i sin forskning. Asta er ikke tilfreds med sin arbejdsplads og har ikke respekt for sin leder, idet hun taler om sin leder i et sprog, hvoraf jeg uddrager, at Asta ikke anerkender sin leders måde at håndtere sit ledelsesmæssige ansvar på. Asta har foreslået fælles visitationsmøder, da hun oplever arbejdsforholdene kritiske, men det er ikke muligt at komme igennem med forandring. Heraf tolker jeg, at arbejdsforholdene er så kritisable i forhold til Astas moral og værdier, og hun har svært ved at finde mening, blandt andet fordi det har stor betydning og konsekvens for udsatte familier. Asta har ingen indflydelse og må dagligt gå på kompromis med sine egne etiske værdier og faglighed og kan således ikke stå inde for udførelsen af arbejdet, hvilket medfører, at hun oplever arbejdsforholdene som dybt krænkende. Således tolker jeg, at Asta hverken kan genkende sine egne etiske værdier i standarden af arbejdet og ej heller genkende sin egen faglighed i lederens blik. Deri opnår hun ikke den nødvendige anerkendelse for sine særegne værdier, som Honneth (2003; 2006) påpeger, er en forudsætning for, at individet kan udvikle og opretholde et positivt og stærkt selvforhold. Dette er så invaderende på Asta, at hun udvikler alvorlig stress.

*De fejede det af, og gjorde mig til problemet, Asta* oplever det urimeligt, at arbejdspladsen fralægger sig ansvar ved først at tilbyde urimelige arbejdsforhold der medfører, at hun får stress og derefter fyrer hende. På den anden side kan det også se ud som om, at Asta fralægger sig sit ansvar. Det må forudsættes, at ingen tvinger Asta til at blive i et job, hvor hun skal gå så meget på kompromis med sig selv og egne værdier. Og jeg bliver nysgerrig på, hvad der ligger til grund for, at Asta vælger, at blive i et arbejde, der er så usundt, at hun bliver syg med stress og ender med ikke at kunne varetage et job på ordinære vilkår igen. For angiveligt kunne Aastas livssituation have set helt anderledes ud, hvis Asta havde taget sig selv og sine egne værdier alvorligt i tide. Arbejde er den gode vej til selvforsørgelse og det, at Asta vælger at blive i dette arbejdsforhold, kan også indikere, at Asta allerede oplever, at det er vanskeligt at få et job der passer til hendes moral og værdier og derfor vælger at blive på arbejdspladsen trods de dårlige forhold.

For at håndtere den belastende arbejdsdag mødes **Asta** én gang om ugen til frokost med nogle kolleger uden for huset, hvor de har mulighed for frit at tale sammen og i en gensidig forståelse støtte hinanden, hvilket kan være med til at udholde arbejdsituationen. Asta oplever: *Lederen skaber relationer på arbejdspladsen, så arbejdspladsen kommer til at minde om en fritidsklub*. En anden måde at se det på er, at Asta selv er med til at danne en klub, og derved selv medvirker til splittelse på arbejdspladsen og en opdeling af *os* og *dem*. *Dem*, der mødes uden for huset, er *os* – den faglige kompetente klub, og *dem* der bliver tilbage er klubben med lederen og det fagligt lave niveau. Således uddrager jeg, at frokosten uden for huset både kan være med til at udholde arbejdsforholdene og samtidig være med til at forstærke det dårlige arbejdsklima. Samtidig kan jeg undres over, at der tilsyneladende ikke er nogen ledelsesmæssige indsigelser mod disse frokostmøder, hvilket kan indikere en svag ledelse som lukker øjnene. Idet jeg forudsætter, at det er synligt, når en del af personalegruppen gentagne gange ikke kommer tilbage til arbejdspladsen til frokost.

Der er noget der tyder på, at der ikke er en åben og ærlig kommunikation mellem **Asta** og arbejdspladsen. Det er ikke til at vide, om forløbet havde udviklet sig anderledes, hvis der i første sygemelding var skrevet stress i lægeerklæringen. Altså hvis arbejdspladsen fra starten var informeret om, at Asta´ sygeforløb ikke kun omhandlede nakkelås, men også skyldes stressbelastende arbejdsbetingelser, så ville arbejdspladsen have haft mulighed for at tage

deres forholdsregler i det. Det er ikke sikkert, det ville ændre virkeligheden af, at Asta i sidste ende fyres. Samtidig er det ikke til at vide, hvilke bevæggrunde lederen har til at fyre Asta, eksempelvis kan det være, at lederen oplever, at Asta laver *støj* på arbejdspladsen og derved har ventet på en anledning til at fyre Asta?

I det følgende redegøres for de arbejdsmæssige belastninger der ligger forud for, at **Mette** langtidssygemeldes med stress.

For **Mette** har stressen aldrig ligget i, at hun har været bange for, om hun kunne sit arbejde. Mette siger (s. 7): *Det har simpelthen været det der miljø med at der blev flere og flere opgaver uden der var nogen som helst respons på det.* Mette giver udtryk for at arbejde under en dårlig og inkompetent leder der tager mærkelige beslutninger, sender e-mails på kryds og tværs og udstikker opgaver til hende, som egentligt tilhører en anden persons arbejdsområde. Mette er ansat som økonomiansvarlig og synes lederen er økonomisk uansvarlig, eksempelvis har hun brugt penge på istandsættelse af sit hus som ikke er budgetteret og arrangeret seminar på et dyrt hotel. For Mette handler dette også om den signalværdi disse investeringer har i et tredjeverdensland. Samtidig er det svært for Mette at have respekt for mennesker, hun oplever ikke er fagligt dygtige nok til sit arbejde, og Mette oplever, at chefen spilder hendes tid, blandt andet har Mette mange opgaver som ikke er hendes, og hun føler sig presset i byrden af arbejde og manglende anerkendelse fra chefen. Stressen gør, at Mette ikke længere kan overskue at være omstillingsparat, har svært ved at håndtere det uforudsigelige og har mere brug for struktur, end hun tidligere har haft. Selvom der er andre, der opfordrer Mette til at søge en ny stilling, så ved hun, at for at få jobbet er det afgørende, at lederen støtter op om det. Mette siger (s. 15-16): *Jeg vidste, at jeg var den bedste til det job, og det fik jeg af vide af alle andre aktører.* For Mette er dette job også vigtigt, fordi *så havde vi ikke clashed. Så havde jeg lukket det. I stedet for, at hun har lukket det.* Mette har en oplevelse af, at lederen ikke ønsker, at Mette får jobbet, hvilket hun har svært ved at acceptere, og Mette oplever, det er den manglende støtte der udløser hendes stress.

I det følgende tolkes på de arbejdsmæssige belastninger der ligger til grund for, at **Mette** rammes af stress.

**Mette** anerkender ikke sin leder, ser hende som direkte inkompetent, da Mette ikke opnår lederens nødvendige belønning i form af støtte til et job, hun meget gerne vil have, får Mette heller ikke anerkendelse af sin leder for sine unikke egenskaber. Deraf tolker jeg, at der ikke opnås den nødvendige gensidige anerkendelse, hvilket påvirker Mette i en sådan grad, at hendes selvværdsfølelse krænkes. Mettes selvværd er således svækket, hvilket medfører, at hun ikke længere kan tåle, at være omstillingsparat. Da Mette netop arbejder under disse arbejdsforhold, som de kritiske teoretikere karakteriserer som værende gældende for det moderne arbejdsmarked, tolker jeg, disse forhold yderligere medvirker til, at Mette føler sig presset. Andersen (2013) påpeger i sin forskning, at ydre uoverensstemmelser på arbejdspladsen giver indre konflikter og skaber usikkerhed på, hvem man er. Således antager jeg, at den manglende forståelse og det dårlige arbejdsklima der er mellem Mette og lederen har så stor indvirkning på Mettes selvfølelse, at hun udvikler og langtidssygemeldes med stress.

Et andet perspektiv kan være, at der ikke er overensstemmelse mellem **Mettes** egen oplevelse af sin faglighed og den faktiske virkelighed. Altså kan det være, at Mette tror, at hun er dygtigere til sit arbejde, end det opleves af lederen, og det reelt er derfor, at lederen ikke støtter Mette til det ønskede job. I den manglende gensidige anerkendelse kan det se ud som om, der er opstået en form for magtkamp mellem lederen og Mette, hvilket jeg ser i forhold til, at Mette siger: *Så havde jeg lukket det. I stedet for, at hun har lukket det.* Og at Mette erkender (bevidst eller ubevidst), det er hende der har tabt denne kamp, da hun ikke opnår den ønskede støtte fra lederen, hvilket Mette selv påpeger som årsag til, at hun rammes af stress.

I det følgende redegøres for de arbejdsmæssige belastninger **Rikke** arbejder under op til sin sygemelding med stress som starter med, at der bliver ansat en ny kollega i afdelingen som ikke har erfaring med sagsbehandlararbejdet. Dette betyder, at hun skal oplæres i alt, der er relevant for sagsbehandling, eksempelvis oplæring i IT systemer, journalskrivning og samtale med mennesker der i en periode har behov for hjælp. Rikke skal varetage den opgave det er at oplære en elev på rekordtid. Efterfølgende bliver Rikke pålagt at flytte til en anden afdeling, og i det arbejde kommer Rikke blandt andet i konflikt med sig selv, da arbejdet strider imod hendes egne værdier.



**Rikke** er i starten glad for sin nye chef som hurtigt meddeler, at han vil opkvalificere afdelingen med to medarbejdere på Rikkens område. Ansættelsesudvalget fraråder ansættelse af den ene af de to, som lederen ønsker at ansætte, da hun ikke er uddannet eller har erfaring indenfor området. Lederen vælger, trods modstand fra medarbejderne, alligevel at ansætte denne person. Rikke parodierer lederen med at sige (s. 18): *Jeg lægger skinnerne, mens vi kører*. Rikke har på daværende tidspunkt cirka 100 sager selv. Trods manglende tid til egne sager grundet oplæringen af den nye kollega er Rikke ved godt mod, er glad for sine arbejdsopgaver, målgruppen hun arbejder med og sine kolleger, og ser sig selv værende i det job i mange år. Inden prøvetiden udløber for den nye medarbejder, vælger lederen at fyre den nye medarbejder, da det også bliver tydeligt for ham, at hun ikke magter opgaverne. Det er 1. december, og Rikke føler igen, at hun kan trække vejret, og hun forsøger at få styr på det efterladte kaos nu med en sagsstamme på 200 sager. Efter juleferien vender Rikke tilbage med en optimistisk forventning til det nye arbejdsår, hvor hun blandt andet skal starte på en efteruddannelse. Midt i optimismen beder lederen Rikke komme til samtale, hvor hun informeres om, at han om 14 dage vil flytte hende til flygtningeområdet som nu kræver opnormering. *Jeg er simpelthen i chok*, udtrykker Rikke. Og siger til sin leder (s. 3): *Jeg synes godt nok, at du trækker meget store vekslers på mig, du vil have mig over og løfte en opgave med flygtninge der sejler, og jeg har lige afsluttet det her som har tæret, plus du har bevilliget mig et uddannelsesforløb. Hvis jeg skal til at tage mig af flygtninge, så er der ikke tid til uddannelse*. Rikke har hverken lyst til at arbejde med flygtninge som målgruppe eller sammen med de nye kolleger.

På forhånd ved **Rikke**, at hun og de nye kolleger har meget forskellige menneskesyn og værdier, og hun forudser derfor, at det bliver konfliktfyldt. Rikke oplever sig allerede stresset på det tidspunkt, hvor hun træder ind i den nye arbejdsfunktion, som hun udtrykker det, *sejler*. Sagerne kommer konstant, og det opleves som om det aldrig stopper, og hver gang Rikke åbner computeren er der fyldt med røde<sup>13</sup> mænd på skærmen. Rikke har svært ved at ignorere disse røde mænd, idet hendes arbejdsmoral byder hende, dét er hun nødt til at tage sig af. Arbejdsprocedurerne i det nye job oplever Rikke som menneskeligt uværdige og siger (s. 4-5): *Jeg er i konflikt med mig selv, på grund af nogle værdier. De forstår ikke noget dansk, de*

---

<sup>13</sup> Røde mænd indikerer alt det, du som sagsbehandler mangler at få styr på.

*skal føre det der på jobop – det kan de ikke finde ud af, og når de ikke kan finde ud af det, så vil I have, at jeg skal trække dem i penge, for så kan de lære det. Det vil jeg simpelthen ikke være med til, jeg synes det er så uanstændigt. I de nye arbejdsopgaver skal Rikke også tjekke op på fremmøde til sprogskole, og såfremt der er en times fravær, så skal hun partshøre. Rikke siger (s. 5): Det har jeg simpelthen ikke taget min uddannelse for. Jeg er i megakonflikt med at blive sat i et job og taget fra det, som jeg elskede helt vildt, uden der egentligt er nogen der hører på mig. Rikke er vant til at arbejde selvstændigt, og for at klare alle belastningerne med de røde mænd, spørger hun en ny administrativ medarbejder om hjælp til at indføre mødestabiliteten i et excelark. Således kan Rikke hurtigt få et overblik over, hvem hun skal indkalde til partshøring. Lederen er på ferie, og Rikkes nye kollega i flygtningeafdelingen (ikke den administrative medarbejder) bliver rasende over Rikkes selvstændighed og ringer til lederen. Der går Rikkes grænse (s. 8): Jeg går ud på toilettet og tuder. Så siger jeg, det her vil jeg simpelthen ikke være med til, jeg gider simpelthen ikke arbejde på sådan en arbejdsplads. Så gik jeg ind og pakkede mine ting, og så tog jeg hjem og sygemeldte mig.*

I det følgende tolkes på de arbejdsbelastninger som er præget af acceleration på **Rikkes** arbejdsplads og ligger forud for, at Rikke sygemeldes med stress.

*Jeg synes godt nok, at du trækker meget store veksler på mig, du vil have mig over og løfte en opgave med flygtninge der sejler, og jeg har lige afsluttet det her som har tæret, siger **Rikke** til sin leder, da han pålægger hende det nye arbejdsområde. Arbejdet er præget af synlig belastningsfaktor (de røde mænd) som aktiveres, så snart Rikke åbner computeren, og selvom hun godt ved, at det ikke er muligt for hende at overkomme det hele, så tolker jeg, at det er det, som Rosa i sin teori kalder nytteløs acceleration, som forsætter i en uendelighed, og derved ikke er menneskeligt muligt at overkomme. Således er Rikkes nye arbejdsopgaver ligeledes præget af det, Willig (2013) kalder sisyfos – uden pause til at puste ud. Derudover kan flygtningene ikke dansk og har ikke mulighed for ved egen hjælp at opfylde de krav der stilles til dem, hvilket medfører krænkelser af deres selvrespekt. Derved er det ikke kun selve arbejdsopgaverne som er meningsløse men også den medmenneskelige forståelse, som Rikke ikke kan finde genklang i hos sig selv. Rikke siger: *Jeg er i konflikt med mig selv, på grund af nogle værdier, og af dette tolker jeg, at Rikke er i risiko for at opleve sig fremmedgjort, hvilket Prætorius (2013) påpeger, sker, når individet pålægges at arbejde under forhold, som strider**

imod egne værdier og derved er nødsaget til at forlade sig selv. Dette krydsfelt hvor socialrådgiveren står mellem klient og ledelse uden en politisk og ledelsesmæssig opbakning, påpeger Juul og Høilund (2015) også som en faktor der vanskeliggør den gode sagsbehandling.

*Jeg lægger skinnerne.* **Rikkens** chefs ledelsesstil er præget af uforudsigelighed og repræsenterer abstrakte målsætninger, som Willig (2013) påpeger, kendetegner det moderne samfund. Således ser jeg, at Rikkens leder har fokus på, hvor hendes ressourcer bedst kan bruges til at opnå egne eller arbejdspladsens ønskede resultater. Og selvom det er en leders opgave at foretage de nødvendige valg og vurderinger, så gør han det på en måde, hvor jeg tolker, at Rikke instrumentaliseres i opnåelse af hans ledelsesmæssige mål, uden hensynstagen til hvilken arbejdsbelastning han udsætter og har udsat Rikke for. Samtidig peger ansættelsen af en ikke uddannet socialrådgiver, som forventes på rekordtid at kunne det, som det tager en socialrådgiver mere end tre år at lære, at lederen ikke har den nødvendige respekt for socialrådgiverens faglighed, hvoraf jeg antager, at han ikke har fokus på de forhold som Juul og Høilund (2015) peger på som essentielle i god sagsbehandling. Herunder den gode dømmekraft og anerkendelsens betydning for menneskelig opblomstring. Således tolker jeg, at der er stor risiko for, at lederen ikke blot krænker Rikke, men også indirekte via sin ledelsesstil har mere fokus på opnåelse af mål end på borgerne som således også krænkes. Derudover tager lederen ikke ansvar for at prioritere eller italesætte overfor Rikke, hvilke opgaver der er vigtige, således at hun selv må håndtere sin arbejdsdag efter bedste evne. Prætorius (2007) kalder dette systemmobning og destruktiv ledelse som forklarer, at Rikke befinder sig i en dobbeltbindende situation, hvor hun for at overleve må gå imod egne værdier og dømmekraft og fravælge opgaver som derved også kan fratage flygtninge retlig ligeberettigelse. Hvilket igen peger tilbage på en leder som ikke har fokus på det essentielle i en sagsbehandling.

En anden måde at se det på er, at lederen ser Rikke som sin bedste medarbejder med overblik, evner og overskud, og den eneste han har tillid til, er i stand til både at oplære en *elev* fra bunden og rydde op i en afdeling der bærer præg af kaos. Deri er flytningen ment som en cadeau til Rikke – en form for anerkendelse af hendes kompetencer, som han dog ikke formår at formidle til Rikke på en måde, hun forstår.

Willig (2005) påpeger, at accelererende tempo og manglende tilhørsforhold er de to årsager der medfører psykosociale lidelser i samfundet som stress. Som allerede belyst anser jeg **Rikkens** arbejdsforhold præget af acceleration, men derudover presses Rikke ikke alene i forhold til sin arbejdsmæssige identitet og værdier, som hun påpeger ved at fremhæve de ny kollegaers divergerende menneskesyn og værdier, men også i hendes tilhørsforhold, idet Rikke bliver påkrævet at forlade en afdeling, hvor hun har kolleger, hun synes om, og som hun arbejdsmæssigt kan spejle sig i. Deraf uddrager jeg, at Rikke i flere forhold ikke opnår den nødvendige anerkendelse, og således føler sig krænket, hvilket kan være medvirkende til stresssygemeldingen.

I det følgende redegøres for, hvilke arbejdsmæssige belastninger der ligger til grund for at **Sofie** sygemeldes med stress. Under den nye direktørs ledelsesstil og tiltag føler Sofie sig presset, har svært ved at bevare overblikket, har ingen indflydelse på de nye arbejdsvilkår og kan derfor ikke lykkes med dem, og hun oplever, at hun konstant løber bagefter.

**Sofie** har et godt samarbejde med den tidligere direktør, kan overskue sine arbejdsmæssige udfordringer og har en høj faglighed med plads til at reflektere sammen med de andre ledere i kommunen, om hvordan det er muligt at levere det bedste inden for de økonomiske rammer. Den nye direktør laver tiltag, som Sofie ikke er enig i, og som giver mere uro hos de borgere, Sofies medarbejdere skal hjælpe. Hvor Sofie og hendes medarbejdere tidligere har gjort meget ud af at sikre borgerne samme rettigheder som andre borgere i samfundet, bliver de af omstrukturingsgrunde, pålagt besparelser, hvilke er årsag til, at borgerne fremadrettet ikke bliver mødt med samme ligeværd som tidligere, hvilket medfører en masse klager fra borgerne. Klager som lander på Sofies bord. Sofie får pålagt, at hun skal rette ind og samarbejde ved at sikre sig, at hendes medarbejdere arbejder, så borgerne ikke klager. Sofie føler sig i en klemme og føler sig meget utroværdig overfor borgerne. Hun har ansvar men ingen indflydelse. I forbindelse med spareplanen bliver hver leder indkaldt til et møde, hvor den nye direktør sidder for bordenden. Rundt om bordet sidder en masse andre af grunde, Sofie aldrig forstår. Sofie oplever stemningen som ydmygende og utryk og kan ikke rigtigt forstå, hvad der foregår og ved ikke rigtig, hvad mødet går ud på, og hvilke konklusioner direktøren trækker ud af det sagte. Sofie føler sig som en marionetdukke, og hun siger (s. 5):

*Det stred imod alt, hvad jeg troede på, alt hvad jeg har lært. Sofie begynder at isolere sig, og hun har en oplevelse af konstant at må kikke sig over ryggen, fordi hun ikke ved, hvad der kommer til at ske, og hun begynder at have en fornemmelse af, at den næste der bliver fyret er hende. Det er en ulige kamp, hvor hun oplever ikke at blive hørt på sine erfaringer og faglighed. Sofie befinder sig i et konstant pres og en truende stemning. Sofie bliver ramt af en slags paranoia, (s. 10): *Hun har sine spil, og hvis man er inde i varmen, så er man en af dem, men så er man også fredet. Og hvis man ikke makker ret i hendes magtspil, så er man på den.**

I det følgende tolkes på hvilke arbejdsmæssige belastninger der ligger til grund for **Sofies** langtidssygemelding med stress.

Med den nye direktør sker der et skift i ledelsesstilen, og hvor **Sofie** ellers har været glad for sit arbejde, oplever Sofie, at den nye direktør kræver, at hun har: *ansvar men ingen indflydelse*, hvilket jeg uddrager, påvirker Sofie, der bliver usikker på sig selv, idet hun ikke længere ved, hvilke af hendes færdigheder der fører til den nødvendige anerkendelse. Blandt andet medfører de nye retningslinjer, at borgerne ikke længere opnår de samme rettigheder og deraf manglende ligeværd og oplevelse af at føle sig socialt anerkendt og respekteret, som Honneth (2003; 2006) påpeger, er en nødvendighed for at opnå selvrespekt. Således tolker jeg, at Sofie pålægges at arbejde imod sine egne værdier og menneskesyn, og deri implicit krænker borgerne, samtidig med at hun selv krænkes og deri bliver fremmed i sig selv, hvilket Prætorius (2007) også peger på som en mulig konsekvens, når individet bliver pålagt at indordne sig ydre rammer uden nogen mulighed for indflydelse.

Andersen og Kingston (2016) påpeger i deres teori, at stress opstår, når kravet til individet overstiger egen vurdering af kompetencer og muligheder, hvilket jeg tolker, sker for **Sofie**, idet hun ikke har nogen indflydelse på de nye arbejdsbetingelser, og direktøren ikke er interesseret i Sofies erfaring. Således opnår Sofie ikke nogen ledelsesmæssig støtte. Samtidig oplever Sofie de nye betingelser som meningsløse, og hun bliver ikke anerkendt for sit arbejde. Tværtimod bliver Sofie mødt af direktøren med mistillid og trussel om fyring. Altså, Sofie er i mistrivsel på arbejdspladsen i forhold til indflydelse, ledelsesmæssig støtte, mening, anerkendelse, forudsigelighed og krav, som alle er nævnte forhold, som Andersen og Kingston forskriver som væsentlige for det gode arbejdsmiljø. Samtidig påpeger Andersen (2013), at

nutidens sammenfletning af arbejde og identitet i usunde arbejdsmiljøer skaber usikkerhed om, hvem man selv er. Sofie føler sig som en marionetdukke, og kan ikke kode lederens magtfulde spil, er utryg og har en konstant frygt for firing, hvoraf jeg uddrager, at Sofies realitetssans forstyrres, og hun mister sin integritet, hvilket medfører, at hun langtidssygemeldes med stress.

En anden måde at anskue det på er, at **Sofie** tidligere har haft en leder, som har holdt sig tilbage, og ladet Sofie selv styre sit arbejde uden de store indsigelser og indblanding. Lederen behøver ikke nødvendigvis at have været usynlig, men blot haft stor tillid til Sofies kompetencer med fagligheden i fokus. Således har Sofie været vant til at arbejde meget selvstændigt uden unødige ledelsesmæssige konflikter i hendes prioriteter. Nu er det økonomi det skal handle om for Sofie, og det passer ikke til hendes selvbillede. Derved kan en ny direktør, med en ændret arbejdsmæssig kurs, opleves som en trussel, og i det kan der opstå en magtkamp. En kamp som Sofie taber, da der ikke længere er plads til, at hun ytrer sig om sine erfaringer og meninger. Deraf kan den manglende gensidige anerkendelse opstå som medvirker til, at Sofie langtidssygemeldes med stress.

### **Sammenfatning af arbejdsmæssige belastninger**

Fælles for alle informanterne i denne undersøgelse er, at stressen er udløst på deres arbejdsplads, og ligeledes hos alle informanter peger undersøgelsens empiriske fund på, at lederen er meget central i forhold til, at informanten bliver stressramt. For de fleste af informanterne har lederen betydning i en sådan grad, at selv flere år efter stresssygemeldingen får informanterne det dårligt ved at køre forbi den gamle arbejdsplads eller blot tænke på lederen. Et andet fællestræk er, at ingen af informanterne længere har samme leder, som de havde, da de blev stressramt, idet to er fyret og tre selv har søgt væk.

Ud fra alle informanters oplevelse i undersøgelsen peger det på, at de fem arbejdspladser som indirekte repræsenteres i dette speciale alle er præget af de forhold, som de kritiske teoretikere udtrykker, er kendetegnet for det moderne accelererende arbejdsmarked. Der er dog intet i dette speciales undersøgelse der peger på, at det er arbejdsforholdene i sig selv, der udløser stress. Individet kan godt håndtere arbejdsmæssige belastninger, så længe arbejdet

giver mening og der er gode og støttende fællesskaber, som i Rikkens tilfælde inden hun bliver flyttet til en ny afdeling. Hvorimod da hun flyttes til arbejdsforhold, som hun ikke finder mening i, og samtidig har kolleger der modarbejder hende, så bliver arbejdspresset for meget, og hun bliver langtidssygemeldt med stress. Dette understøttes af Andersen og Kingstons teori. Det er også vigtigt at påpege, at i Mettes tilfælde, kan hun godt håndtere omstilling før hun bliver syg med stress, men stressen medfører, at hun har brug for forudsigelighed. Altså er det accelererende arbejdsmarked en yderligere belastning for individet, som enten er stressramt i forvejen eller befinder sig i et dårligt arbejdsmiljø.

Andersen påpeger i sin forskning om arbejdsrelateret stress, at 94% af stressramte oplever arbejdet som den væsentlige årsag til udløsning af stress. Ligeledes påpeger hun, at det er vigtigt, at lederen har en menneskelig forståelse og viden om, at stress medfører forstyrrelser i medarbejderens selvforhold. Juul og Højlund påpeger vigtigheden af, at sagsbehandleren evner anerkendelse og den gode dømmekraft, og her bliver jeg inspireret til at skrive, hvad med lederen? Er det ikke også det perspektiv lederen bør have på sine medarbejdere, og hvem sikrer sig lederens evne til helt medmenneskelige egenskaber og ordentlighed? De fleste virksomheder har nedskrevet værdier, det kunne være interessant at efterprøve, hvilken effekt det har, hvis virksomheder sætter nogle medmenneskelige ledelsesmæssige krav og har dette lige så meget for øje som økonomiske målsætninger.

Noget tyder på, at nutidens arbejdspladser er præget af *samlivsproblemer*, og der eksisterer for megen dårlig ledelse. Medarbejderen tør ikke gøre noget ved det af angst for konsekvenser i form af straf, eksempelvis ignorering eller manglende mulighed for bevilling af ønskede kurser eller i værste fald, som i Astatas og Rikkens tilfælde, en fyring. Medarbejderen har ikke noget sted at gå hen med sin frygt, hvilket understøttes af de kritiske teoretikere som påberåber, at medarbejderen bliver overladt til sig selv og gjort til problemet.

Tidligere blev individets behov, som eksempelvis anerkendelse, samhørighed, identitet, social støtte og tilhørsforhold opfyldt igennem familie og netværk. I det moderne samfund opfyldes mange af disse behov på arbejdspladsen, hvor lederen opfylder en del af behovene og kollegerne en anden del, men hvis lederen fejler som leder vil det være vanskeligere at oppebære et godt arbejdsklima blandt kollegerne på arbejdspladsen. Altså er lederen i dag

langt mere central omkring individets trivsel. At det er lederen der primært er afgørende for, om medarbejderen trives, underbygger alle undersøgelsens informanter. Ligeledes at det ikke er uden betydning, at have gode relationer til kolleger som i Rikkes (første job) og Aastas tilfælde, men lederen er den helt afgørende faktor i forhold til behovsopfyldelse og mulighed for at realisere sig selv. Er man i en situation som i Sofie, Asta, Rikke og Anjas tilfælde, hvor man er afhængig af sin indeværende indtægt, betyder det, at de fleste kan være nødsaget til at acceptere dårlige arbejdsvilkår, og derved udsætte sig selv for forstyrrelse i realitetsdannelse og selvforståelse, som Andersen påpeger i sin teori, hvorved der kan opstå en form for hjemløshed i individet, hvilket understøttes af Prætorius. Disse forstyrrelser kan medføre langtidssygemelding med stress eller, som i Aastas tilfælde, stress kan have så store konsekvenser, at individet mister arbejdssevnen.

I denne undersøgelse indgår informanter der arbejder for det offentlige på nær én som er selvstændig. Om dette tegner et billede af, at dårlig ledelse forekommer mindre i det private arbejdsmarked, kan jeg kun have en forestilling om. Ligeledes kan jeg kun gisne om, hvorvidt der er en sammenhæng mellem stress og politiske/ledelsesmæssige krav om besparelser, som medfører at medmenneske- og faglighed ikke har højeste fokus. Dog peger det stigende antal af stressramte i samfundet på, at det ikke kun er informanterne i denne undersøgelse, som er udsat for dårlig ledelse. Dårlige ledere har ikke kun konsekvenser for individet, dårlige ledere koster også virksomheden og samfundet mange penge.

Undersøgelsen peger videre på, at medarbejdere af frygt for sanktioner, er bange for at tage ledelsesproblemer i organisationen op, eventuelt løfte problemerne til et højere ledelsesmæssigt niveau, og flere arbejder loyalt på trods af situationen, som i Rikke og Sofies tilfælde. Det betyder, at dårlig ledelse lever i det skjulte. Hvordan får man denne skjulte dårlige ledelse op til overfladen? En interessant refleksion er, at etablere en form for *Stressombudsmand*, en uvildig kompetent fagperson som er knyttet til en uafhængig organisation eksempelvis Arbejdstilsynet eller velfærdsstaten, hvor en medarbejder kan henvende sig anonymt. *Stressombudsmanden* skal være medarbejderens uafhængige støtte, som medarbejderen i tillid og tryghed kan henvende sig til i forbindelse med dårlig ledelse på arbejdspladsen. *Stressombudsmanden* registrerer den stressramtes vidnesbyrd, eventuelt med udgangspunkt i Andersen og Kingstons' seks trivsels punkter, og heraf kan



*Stressombudsmanden* vurdere, hvorvidt der faktisk er tale om dårlig ledelse, og om der skal laves en henvendelse til pågældende virksomhed. Samtidig kan der føres statistik på antallet af henvendelser, i et forsøg på at skabe synlighed for den enkelte virksomhed, der således bedre kan målrette en indsats mod dårlig ledelse og færre stressramte medarbejdere. Selvom der vil være udgifter til en sådan *Stressombudsmand*, er det ikke utænkeligt, at samfundet vil spare penge på stressbehandling og virksomhederne tabe mindre som følge af færre sygemeldte med stress. Der er altid mulighed for forbedring, hvis problemer synliggøres.

### Sociale tab

I det følgende redegøres for, hvilke sociale problemer og medfølgende konsekvenser det skaber for **Anja** at være langtidssygemeldt med stress. Konsekvenserne omhandler helbred, økonomi, arbejde, fritid, relationer og sociale arrangementer, og selvom Anja er i arbejde igen, så har hendes forløb med stress fortsat konsekvenser for hendes liv. Omtrent midt i sin sygemelding kommer Anja ind til det, som hun selv kalder essensen (s. 11): *Jeg bliver nødt til at overleve, og jeg bliver nødt til at gøre det, der skal til for at overleve*. Anja tror ikke, at hun bliver helt rask igen, men hun ved, at hun har brug for professionel hjælp og er villig til at bruge de nødvendige ressourcer på at blive så rask som muligt for at være i stand til at leve med følgevirkningerne af sin stress.

Da **Anja** rammes af stress, fornemmer hun et kæmpe NEJ runge inde i sig. Hun siger (s. 7): *Jeg gik hjem og lagde mig på min sofa, og så kunne jeg ikke noget i otte måneder*, og da hun sygemeldes med stress, kan hun nærmest ikke løfte en kropsdel, ikke tåle at tale i telefon, ikke kikke på en computerskærm uden at kaste op, at scrolle er som at være på gyngende grund og at vaske en maskine tøj tager en hel dag, og så kan hun ikke mere den dag. Derudover har sygemeldingen med stress gjort, at hun er blevet mere sårbar og sensitiv, og hun får stadigvæk høj puls, når hun kører forbi sin gamle arbejdsplads, og når hun modtager mail fra lederen, må hendes kæreste læse den, fordi hendes puls bliver så høj, at hun næsten ikke kan være i sin krop. Afvikling af partnerskabet medfører tab af tætte relationer og ikke mindst tab af en arbejdsmæssig drøm. Og selvom Anja er sygemeldt i otte måneder med stress, så tænker hun, at otte måneder yderligere ville være godt for hende, da hele adskillelsesprocessen med arbejde og kolleger er så kompleks og konfliktfyldt, at hun vil have gavn af yderligere ro.

Sygemeldingen har allerede kostet mange penge grundet den væsentlige lavere ydelse på sygedagpenge og omkostninger til behandling, hun selv har finansieret, og yderligere sygemelding er ikke økonomisk muligt, da Anja allerede har brugt af sin opsparing. Grundet den langvarige sygemelding med stress har Anja besluttet at skære ned på sine udgifter, så hun ikke er så økonomisk bundet, hvilket blandt andet betyder flytning til en billigere bolig. Tidligere har Anja flyttet mange gange uden problemer, men i forbindelse med den nylige flytning har Anja det forfærdeligt. Hun kan ikke overskue det, og det tager lang tid for hende at komme sig over flytningen igen, og hun får, i forbindelse med flytningen, igen stresssymptomer som hjertebanken, søvn problemer, føleforstyrrelser, manglende overskud og en invaliderende træthed.

Med hensyn til arbejdet er **Anja** heldig. Hendes klienter er trofaste og har ventet på, at hun igen er arbejdsklar. Således har hun kun mistet få klienter i den otte måneder lange sygemelding med stress. Anja kan ikke længere tåle den samme kontakt som tidligere, hvilket blandt andet har indflydelse på sociale fællesskaber men også på hendes arbejde. Stressen gør, at hun ikke længere kan overkomme samme antal klienter som tidligere. Særligt store forsamlinger trækker Anja sig ofte fra, hun kan ikke længere bare hente sin datter om natten, og der er dage, hvor det ikke er muligt at være impulsiv og hente en pizza til aftensmaden. I det hele taget er hun nødsaget til at lytte til, hvad hun kan tåle. Anja oplever det som et traume at være syg med stress, og den øgede sårbarhed gør, at der ikke skal meget til, før Anja er bange for, at hun er ved at blive syg igen. Anja siger (s. 16): *Hvis jeg bliver fastholdt i noget, som jeg ikke kan flytte mig fra, så kan jeg nærmest få angst.* Anja har tidligere trænet meget, hvilket hun ikke længere kan, og i starten af sin sygemelding får hun nærmest angstanfald, blot ved at gå forbi træningscentret. Hun siger (s. 21): *Følelsen af at min puls skulle stige har kunnet gøre mig helt syg.* Og det er først for nylig, at hun igen er begyndt at komme lidt i træningscenteret.

Da **Anja** bliver sygemeldt med stress, går hun fra at være en selvstændig, driftig og igangsettende kvinde fuld af energi til at kunne ingenting. Selvom kroppen gerne vil tilbage til aktivitet, kan Anja mærke en lettelse og klarhed over, at hun ikke kan og ikke skal mere. Anja oplever det som en slags eksistentiel wake up, hvor hun i sygdomsforløbet med stress bliver bevidst om, at hendes liv er i fare, og hun bliver nødt til at gøre alt, hvad der skal til for, at hun

kommer tilbage til sig selv og ikke bliver invalideret for resten af livet. I det følgende tolkes på betydningen af de sociale tab, som stressen har haft for Anja.

**Anjas** identitet er bundet op omkring virksomheden, og hendes identitet er tæt sammenfoldet med arbejdet, som Andersen beskriver i sin teori (2013). Denne sammenfoldning tolker jeg som medvirkende til, at Anjas sammenbrud er så voldsomt, at hun i en periode nærmest er handlingslammet. Samtidig er der mange dybe relationer knyttet til virksomheden, kollegerne har forholdt sig tavse, hvilket jeg tolker, har efterladt Anja alene i processen med tab af fællesskabsfølelse og stærke tilhørsforhold. Derved må Anja stå på egne ben, som Willig også (2005) påpeger, er en konsekvens i det moderne samfund, hvor tilhørsforhold ikke længere er sikret, som de var tidligere. Da Anja først bliver stressramt, er hendes stress meget invaderende, hvilket det tidligere citerede vidner om: *Jeg gik hjem og lagde mig på min sofa, og så kunne jeg ikke noget i otte måneder.* Tabene er så omfattende for Anja, at hendes identitet bryder sammen, og hun er nødsaget til at forholde sig til sig selv på en ny måde, og i rekonstruktionen af sin identitet stille og rolig få styrket sine selvforhold, så hun igen kan stå på egne ben.

Selvom **Anja** er tilbage i arbejde igen, så er hun ikke helt rask og tror ikke selv på, at hun bliver det. Hendes sygeforløb med stress har givet hende en skærpet opmærksomhed på hendes krops signaler: *Hvis jeg bliver fastholdt i noget, som jeg ikke kan flytte mig fra, så kan jeg nærmest få angst,* hvilket hun aldrig tidligere har lidt af. Ehrenberg påpeger (2010), at det bringer en eksistentiel uro, når individet overlades til sig selv, og selvom Anja på mange måder har et godt liv, så tolker jeg, at stressforløbet har medført en vedvarende øget sårbarhed som gør, at det kan være vanskeligt for Anja til fulde at opnå idealet om *det gode liv.*

I det følgende redegøres for de sociale tab, som er konsekvensen af **Astas** langtidssygemelding med stress.

For **Asta** har sygemeldingen store økonomiske konsekvenser, idet hun går fra en fuldtids familieterapeutstilling til ressourceforløb, svarende til kontanthjælpssatsen, hvilket betyder næsten en halvering af hendes indtægt. Da Asta er enlig, er hun afhængig af sin egen evne til forsørgelse. Asta siger (s. 17): *Heldigvis var jeg kræftsyg sidste år og det betyder, at jeg fik en*

*sum udbetalt. Og den sum bruger jeg lige nu til fysioterapi, psykolog, medicin, socialt liv og muligheden for at jeg kan køre min bil, som gør at jeg kan holde ud at være mere social. Jeg kan ikke holde ud at køre i offentlige transportmidler grundet min sensitivitet, og så vil jeg komme endnu mindre rundt, end jeg kan i dag.*

I det følgende tolkes på de konsekvenser langtidssygemeldingen med stress har for **Asta**.

Som dette citat belyser, har den langvarige belastning af stress fortsat store sociale konsekvenser for **Asta**: *Jeg kan ikke holde ud at køre i offentlige transportmidler grundet min sensitivitet*, og da Astas arbejdsevne er varigt nedsat, tyder det på at hendes levestandard fremadrettet vil være lav, hvilket på sigt kan betyde, at det kan være vanskeligt for Asta at oppebære de nuværende goder som eksempelvis en bil. Uden bil, tolker jeg, at Asta yderligere bliver begrænset i kontakten til andre mennesker, og da Asta i forvejen ikke længere knyttes til fællesskaber via et arbejde, hvor hun også mister gode kollegaer, så kan det betyde yderligere reduktion i hendes tilhørsforhold. Deraf uddrager jeg, at det kan være vanskeligt for Asta at oppebære en værdig social levestandard på lige fod med andre mennesker i samfundet, hvilket ifølge Honneth (2003; 2006), kan få betydning for Astas oplevelse af ligeværd og selvrespekt. Og ikke mindst i opnåelse af det gode liv.

Selvom **Mette** for længst er startet med at arbejde, om end hun fortsat er delvist sygemeldt, så har hun fortsat mange sociale følgevirkninger af sin stress hvilket redegøres for nedenfor.

**Mette** er udstationeret, og således er det hende der forsørger mand og børn, og hun giver udtryk for, at det er et stort ansvar, at være den der trækker forsørgerbyrden. Mette er fortsat delvist sygemeldt, hvilket hun har svært ved at acceptere og siger (s. 17): *Det er sådan et element af skyldfølelse at holde fri en dag om ugen, og man ved de andre er på arbejde.* Mette har ønsket at starte på fuld tid igen og siger (s. 11): *Da jeg sagde det, så blev jeg helt smadret i to uger efter, jeg sov hele tiden, jeg kunne slet ikke overskue noget.* Mette vil ønske, at nogen kunne give hende vished om, at hun igen bliver rask.

Efter Mette er vendt hjem til Danmark, har hun set sin tidligere leder to gange. Mette siger (s. 17): *Første gang slog mit hjerte dobbeltslag, og jeg var nødt til at gå den anden vej, så hun så*

*mig ikke. Jeg magtede ikke engang at sige hej til hende.* Det er ikke kun helbredsmæssigt, at Mette ikke længere har det samme overskud. Mette mærker også ændringer i forhold til at være social, således oplever hun sig ikke længere så udadvendt som tidligere, bliver hurtigere træt, og kan ikke overskue at være sammen med mennesker der ikke er de helt nære familieære relationer. Mette kan således ikke overskue for mange aftaler i weekenden og har ikke længere lyst til store forsamlinger. Hun fortæller om sommerferien i 2015, hvor hun og familien er på Langelandsfestival, hun kan ikke overskue alt det, der skal ske og bryder grædende sammen. Mette tager væk fra festivalpladsen, og da hun kommer tilbage har hendes mand fået styr på det hele, hvilket får hende til at falde til ro og gør, at hun kan overskue at være på festivalen. Mette kommer med et lignende eksempel som omhandler istandsættelse af deres hus, og siger (s. 12): *Pludselig kan jeg sige til min mand, at nu kan jeg ikke overskue mere, og så lukker jeg af.*

I det følgende tolkes på de konsekvenser som stress har for **Mette**.

Det er vanskeligt for **Mette** at acceptere, at hun endnu ikke er rask og fortsat er ramt af stress. Da Mette forsøger at raskmelde sig, siger hun: *Blev jeg helt smadret i to uger efter, jeg sov hele tiden, jeg kunne slet ikke overskue noget.* Da Mette bogstaveligt talt falder sammen af udmattelse, uddrager jeg, at hun har en latent angst for ikke længere at kunne bruge sin arbejdsevne, som Juul (2010) påpeger. Det understøttes af Ehrenberg (jf. Petersen, 2005) som påpeger, at når man føler sig skyldig i ikke at leve op til sit potentiale, medfører det øget psykisk usikkerhed, tomhed, handlingslammelse og oplevelse af magtesløshed som kan medføre psykiske patologier som stress. Mette er bange for, at hun har fået varige skader, og ville som sagt ønske at nogen kan give hende vished om, at hun bliver rask igen. Da Mette tidligere har haft en stærk selvværdsfølelse i arbejdslivet, uddrager jeg, at hun har svært ved at genkende sig selv i sin sårbarhed, utilstrækkelighed og manglende overskud, og hun således er bange for, hvad fremtiden bringer til hende. Således uddrager jeg, at Mettes selvforhold er skadet i en sådan grad, at hun befinder sig i en form for psykisk chok over sin egen situation, og som Honneth påpeger (2003; 2006), endnu ikke opnår den gensidige anerkendelse som er eksistentielt for et vellykket liv. Således ser jeg, at stressen fortsat har stor indvirkning i Mettes liv og hindrer hende i at opnå idealet om det gode liv.

Et andet perspektiv kan være, at **Mette** oplever, at hun har tabt noget status ved ikke længere at være udstationeret, og således oplever sig degraderet, hvor hun i et tredjeverdens land har højstatus, som kvinde med høj uddannelse, evner og mulighed for at forsørge både mand og børn. Og således har hun og hendes job under udstationeringen været omdrejningspunkt og meget centralt for familiens livsbetingelser og muligheder, og derved kan det føles meget tomt og uden samme oplevelse af værdi at være hjemme i Danmark igen i et almindeligt job. Det kan også være medvirkende til, at Mette fortsat er delvist stresssygemeldt.

I det følgende redegøres for de sociale tab, som **Rikke** rammes af, da hun sygemeldes med stress. Tabene er ikke varige, men har i hendes stress forløb haft stor betydning for Rikke.

I forbindelse med **Rikkens** fyring mister hun ikke blot et job, hun er glad for, men også gode kolleger som hun oplever sig særligt forbundet til. Kolleger hun ikke længere har kontakt til, hvilket Rikke udtrykker som sørgeligt. Samtidig har hun også en forståelse for, at kollegerne holder sig tilbage i kontakten med Rikke og tænker, de måske er bange for at miste deres arbejde, og siger (s. 14): *De har jo valgt at blive. De skal overleve.* Derudover betyder det manglende overskud, at hun ikke længere er helt så aktiv som tidligere i forhold til venskaber. Samtidig indleder Rikke under sin stresssygdom et kæresteforhold, som hun ser sig nødsaget til at afslutte, inden det rigtigt er begyndt, da hun heller ikke har overskud til at involvere sig i en ny relation. Derudover er Rikke i sin sygdomsperiode bekymret for at blive fyret uden mulighed for at finde et nyt arbejde, idet hun er eneforsørger med et barn anbragt<sup>14</sup> uden for hjemmet, som hun opkræves egenbetaling for. På trods af dette ønsker Rikke, da hun bliver sygemeldt med stress, ikke længere at komme tilbage til arbejdspladsen. Endelig er Rikke blevet lovet en efteruddannelse fra sit arbejde, som hun med stor glæde ser frem til, og det er et stort tab, at hun ser sig nødsaget til at fravælge denne, grundet det arbejdspress hun pålægges i det nye arbejdsområde. Rikke siger (s. 11): *Det hele blev bare revet væk. Og de der følelser det har taget mig rigtig lang tid at komme over.*

I det følgende tolkes på hvilke konsekvenser de sociale tab har haft for **Rikke**.

---

<sup>14</sup> Under interviewet er barnet blevet hjemkaldt og bor hos Rikke. Det er ikke utænkeligt, at et barn anbragt uden for hjemmet, også har indflydelse på at Rikke bliver langtidssygemeldt med stress, men dette forhold er der ikke taget højde for i dette speciale.

Inden **Rikke** bliver pålagt det nye arbejdsområde, har hun et godt arbejdsliv der fordrer hendes *gode liv*, hun trives, og hun ser sig værende i, i mange år. Her føler hun sig fagligt anerkendt, dels i kraft af at arbejdet har bevilliget hende en efteruddannelse, som hun ser frem til, og dels grundet gode kolleger hun gensidigt kan spejle sig anerkendende i. Med baggrund i dette citat, *Det hele blev bare revet væk. Og de der følelser det har taget mig rigtig lang tid at komme over*, uddrager jeg, at Rikke på et øjeblik oplever at miste *det gode liv*. Og de mange tab der er forbundet med Rikkes proces gør, at hendes integritet rystes, og hun får en form for psykisk chok som medfører, at hun langtidssygemeldes med stress. Da Rikke er blevet sygemeldt med stress, ønsker hun ikke længere at komme tilbage til arbejdspladsen, hvilket jeg tolker, som at hun er bange for at blive tilpasset arbejdsbetingelserne og derved miste sin egen gode socialfaglige dømmekraft, som Juul og Højlund (2015) påpeger, er helt centralt for den gode sagsbehandling.

I det følgende redegøres for de sociale tab **Sofie** oplever i forbindelse med, at hun er syg af stress. Sofie er helt udkørt, da hun bliver sygemeldt, og hendes manglende overskud gør, at hun skærper sin opmærksomhed på at opfylde egne helt basale behov.

**Sofie** oplever, at hendes liv er som en deroute, da hun rammes af stress. Hun kan ikke sove om natten og har ikke noget overskud om dagen til motion, frisk luft, og sociale fællesskaber er ikke eksisterende, det er, som om, fritiden bliver opslugt af magtesløsheden over, at hun ikke formår at stå op for sig selv. Da hun bliver sygemeldt, tager hun sig af det helt nære. Således græder hun, når hun er ked af det. Sover når hun er træt. Spiser når hun er sulten og går tur, når hun trænger til frisk luft. Blandt andet går Sofie dagligt en lille tur til sin landsbykirke, hvor hun sætter sig ind i stilhed.

I det følgende tolkes på **Sofies** sociale tab i forbindelse med langtidssygemelding med stress.

På baggrund af ovenstående redegørelse uddrager jeg, at da **Sofie** bliver sygemeldt med stress, er hun så meget ude af sig selv, at hun kommer i kontakt med de helt basale behov som et lille barn. Ligesom Honneth (2003; 2006) skriver om barnets primære omsorgsperson i sit første anerkendelsesforhold, så uddrager jeg, at Sofie er den nænsomme omsorgsperson over for sig selv, således ser jeg hende med en moders kærlige og nærværende blik rettet på sig

selv med en særlig opmærksomhed på, hvilke behov hun har brug for at få dækket. Med denne ro og egenomsorg tolker jeg, at Sofie formår at genskabe tillid til sig selv og verden, og derved nænsomt får frigjort sig fra den fremmedhed, som stressforløbet har medført. Og i anerkendelse af sig selv og det hun har brug for igen styrker sine selvforhold og integritet som er svækket i hendes sygeforløb med stress.

### **Sammenfatning af sociale tab**

Undersøgelsen peger på, at alle informanterne oplever sociale tab i forbindelse med deres langtidssygemelding med stress. Tabene er dog meget varierende og for Rikke og Sofies vedkommende er der ikke noget i undersøgelsen der indikerer, at tabene er vedvarende, men noget de kommer over enten ved egen hjælp eller med støtte fra omgivelserne.

For alle undersøgelsens informanter er det gældende, at stress har medført øget sårbarhed. Således har de i deres stress periode ikke magtet så meget kontakt som tidligere, hvilket har gjort, at de trækker sig fra socialt samvær. For Anja, Asta og Mettes vedkommende er denne sårbarhed fortsat en realitet, deres sociale liv er vedvarende ændret efter deres langtidssygemelding med stress. Og selvom både Anja og Mette længe har været tilbage i arbejde (dog på nedsat tid), så har stressen for begges vedkommende bevirket, at de ikke kan det samme som tidligere. Specielt store forsamlinger oplever de alle tre svært. Dette er en vigtig opmærksomhed, da det har betydning for deres relationer og tilhørsforhold og i værste fald kan medføre isolation, hvilket vil hindre opnåelse af den gensidige anerkendelse, som Honneth påpeger, ikke er muligt at opnå alene.

De siddende politikere sender et klart signal om, at enhver bør klare sig selv – enhver er sin egen lykkesmed, og her er arbejde og evne til selvforsørgelse i fokus, hvorfor individets arbejdsevne ikke er uden betydning hverken på makro, meso eller mikro niveau. Arbejdet medvirker til, at individet opnår behovsopfyldelse på flere punkter, så at komme hurtigt tilbage til arbejdet må være godt for individet, selvfølgelig afhængigt af, hvad der er årsag til stresssygemeldingen.



Selvom de kritiske teorier retter opmærksomheden mod, at det moderne arbejdsmarked fordrer stress blandt andet med baggrund i individets vedvarende udvikling af sit potentiale, så anser jeg også, at arbejdet for nogle giver mulighed for gode udviklingsmuligheder. Derudover er arbejdspladsen ofte et sted, hvor der er mulighed for at skabe relationer og betydningsfulde tilhørsforhold, og mange oplever arbejdet som en vigtig del af identitetsdannelsen, hvilket Asta også gør opmærksom på med sit nye identitetsspørgsmål: *Hvad er du optaget af?* Og ikke mindst er arbejdet for de fleste en nødvendighed til at opretholde forsørgelse, hvilket betyder at økonomi kan være den afgørende faktor, som tvinger individet til at blive i krænkende arbejdsforhold. Alternativet kan være, som i Sofies tilfælde, tvangsaktion eller manglende evne til ordentlig forsørgelse af sig selv og egne børn, som i Anjas og Rikkes tilfælde. Som det fremgår, kan arbejdsrelateret stress medføre mange sociale tab for individet ikke mindst har det store konsekvenser for individ såvel som samfund, hvis stressen medfører funktionsnedsættelse, så arbejde på ordinære vilkår ikke længere er muligt, som i Astas tilfælde.

Anja har lært at håndtere sine følger af stress på en måde, så hun i sin hverdag har plads til at tage hensyn til sin øgede sårbarhed. Således har hun indrettet sig, så hun ikke er så økonomisk presset som tidligere, hvilket har betydning for, at hun blandt andet ikke behøver at arbejde så meget. Så selvom hun ikke selv længere tror på, at hun nogensinde bliver helt rask, så har stressen gjort, at hun har fået en større opmærksomhed på, hvad hun kan tåle og agerer ud fra det. Og selvom stressen har haft mange konsekvenser for hendes liv, og hendes helbred stadigvæk er skrøbeligt, så har hun formået at finde fodfæste i sit liv på en måde, så hun bevarer det gode liv. Derved har stressen ikke medført sociale problemer i et omfang, så hun er nødsaget til at få velfærdsstatens støtte til at håndtere det.

Udover store helbredsmæssige konsekvenser så har stressen medført omfattende sociale problemer for Asta, idet stressen har medført, at hendes arbejdsevne er reduceret betydeligt, og hun kommer aldrig til at arbejde igen på ordinære vilkår, hvilket betyder, at hun resten af livet vil modtage en eller anden form for offentlig forsørgelse. Derved har Astas langtidssygemelding med stress ikke alene konsekvenser for hendes eget liv men også på samfundsniveau. Asta er ikke længere en del af det solidariske arbejdende fællesskab, og

derved overladt til sig selv eller den støtte, hun kan få fra velfærdssystemet til at opnå selvrespekt og selvværd.

For Mette har hendes forløb med langtidssygemelding med stress haft store konsekvenser for hendes selvværdsfølelse og deraf troen på sine gode udviklingsmuligheder. I interviewet er hun tydeligvis berørt over sin situation og bange for, at hun aldrig helt får styrket sit selvforhold og tro på egne muligheder igen. Selvom hun føler sig godt støttet af sin arbejdsplads, så har Mette meget svært ved at acceptere sin situation, heraf uddrager jeg, at hun dømmes sig skyldig i ikke at leve op til sit eget potentiale, hvilket understøttes af Ehrenberg. Det er uvist om Mettes situation i fremtiden bliver forbedret eller forværret dog anser jeg, at Mette kan være i risiko for, at hendes situation på sigt forværres, såfremt hun ikke får den nødvendige støtte til at få styrket sine selvforhold.

### Håndtering af stressramte

I det følgende redegøres for **Astas** oplevelse af, hvordan det er muligt at møde en langtidssygemeldt med stress på en måde der opleves værdigt, fordrer afklaring og et bedre liv. Asta kommer først i kontakt med *Smerteklinikken* tre år efter hun sygemeldes med stress.

*Min største forskel er mit møde med Smerteklinikken, siger Asta (s. 7). I Smerteklinikken oplever Asta sig set som et helt menneske. Overlægen har læst og forholdt sig til Astas historie og kan i samtalen referere til den. Således bliver hun ikke set på, som hende – med en låst nakke, migræne, hælespore, hofteproblemer eller tennisalbue: Jeg bliver set som en person. Det får en anden klangbund, siger Asta (s. 8). Derudover er helhedsindtrykket en oplevelse af at blive taget godt imod fra det øjeblik, hun ankommer til parkeringspladsen. Når Asta træder ind, bliver hun hilst med et goddag og velkommen og bliver budt en kop kaffe, og så bliver hendes vej i klinikken nøjagtigt beskrevet: Der er et sted, du bliver i tvivl og der skal du dreje til højre (s. 8). Således bliver Asta nærmest holdt i hånden, og hun oplever det som om hele stedet ved, hvad en kronisk smertepatient har brug for. Asta siger (s. 8): Stedet emmer af folk der faktisk kan lide deres arbejde, det emmer af folk som har en faglig stolthed, som de tager alvorligt. Asta fortæller om en lille episode, hvor hun kommer i snak med et ægtepar i starten af 70'erne som er positivt overvældet over, at overlægen trækker en stol ud til hver af dem,*

som de kan sætte sig på. Til det siger Asta i interviewet (s. 9): *Hvad koster det udover hjælpsomhed og almindelig etisk omgang med hinanden.* Det er først efter omtrent tre års sygemelding, Asta deltager i forløbet på *Smerteklinikken*, og for hende betyder det en forskel at blive mødt med en forståelse af forudsigelighed og ikke mindst, at en fagperson tager ansvar for overblikket, og hvad der er vigtigt at få talt om i en samtale. Asta siger (s. 10): *Du bliver ikke rask af at komme der, men det er næsten lige før.*

I det følgende tolkes på, hvilken betydning det har for **Asta** i sin langtidssygemelding med stress at blive mødt med så meget forudsigelighed.

På *Smerteklinikken* oplever **Asta** sig set på med værdighed, og hvor hun kan spejle sig i den andens blik, hvilket jeg uddrager af dette citat: *Jeg bliver set som en person. Det får en anden klangbund.* Derved tolker jeg, at Asta bliver mødt med anerkendelse på en måde så hendes selvfølelse bliver styrket, og selvom hun ikke bliver rask, så bringer det opblomstring til hendes liv, som Juul (2010) påpeger, er gevinsten for at modtage anerkendelse. Deraf uddrager jeg, at medmenneskelige egenskaber og et ligeværdigt menneskesyn gør, at Asta opnår at føle sig som ligeværdig borger i samfundet. Og selvom hun måske ikke ligefrem bliver mødt af kærlighed, så er der noget meget nænsomt næstekærligt i *Smerteklinikkens* håndtering. *Du bliver ikke rask af at komme der, men det er lige før.* Af dette udsagn uddrager jeg, at Asta på *Smerteklinikken* bliver mødt på en måde som styrker hendes selvfølelse på alle Honneths tre anerkendelses niveauer – selvtillid, selvrespekt og selvværd, og således ser jeg, at mødet på *Smerteklinikken* har afgørende betydning for Astas nye selvforståelse.

I sit lange sygdomsforløb med stress er **Asta** blevet meget sårbar og sensitiv, hvilket betyder at hendes krop let aktiveres og går i alarm. Asta siger (s. 13): *Velfærdssystemet har givet mig så meget af det, som jeg ikke kan tåle. Jeg bliver faktisk traumatiseret af det, eller retraumatiseret.* I det følgende redegøres der nærmere for dette.

Den første sagsbehandler oplever **Asta** som lyttende og forudsigelig. Cirka ¾ år inde i forløbet skal sagsbehandleren sende Asta til anden aktør, som skal varetage behandlingen af Asta i sin stresssygemelding. Asta siger (s. 11): *Den oplevelse var virkelig dårlig, altså jeg blev virkelig dårlig af at blive sendt i kløerne på en anden aktør.* Lederen er psykolog uden viden om PTSD,

stress og angst og kan finde på at smide folk ud af forløbet, som de er pålagt af kommunen at deltage i, hvis de grundet angst ikke deltager i eksempelvis en mindfulnessøvelse. Da Asta bliver dårlig af at deltage i forløbet, sørger sagsbehandleren for, at hun kan holde en kort pause fra deltagelse. Asta er glad for sagsbehandlerens støtte.

**Asta** oplever, at der generelt er for meget regnedreng over systemet. Regnedrengene er dem der regner praksis ud i et Excelark. Asta agerer regnedreng og siger (s. 18): *Hvis man laver det og det brev, så kan det gøre det og det ved folk, og så kan man hive dem ind så og så hurtigt, og så ryger de igennem systemet, og så sker der det og det.* Og når hun modtager breve fra det offentlige, oplever hun det som trusler der er skrevet i et sprog, der giver hende følelsen af at være en kriminel der stjæler. Asta siger (s. 18): *Tror de, jeg er her for sjov? Tror de, at jeg er doven?* Således er Astas oplevelse, at politikere og regnedrengene befinder sig langt fra den virkelighed, Asta og andre befinder sig i. Asta kommer med et eksempel på en sagsbehandler som møder Asta på en måde, hun ikke kan tåle. Asta føler sig mast og trådt på af sagsbehandleren, som hun oplever kører derudaf uden blik for, hvordan Asta har det. Til deres første møde bliver Asta så dårlig, at hun ikke kan tænke. Det går skævt, allerede inden de møder hinanden, idet Asta følger instrukserne fra skærmen i forhallen, og det viser sig, at imens hun går op af en trappe, så er sagsbehandleren nede for at hente Asta af en anden trappe, og da de mødes er sagsbehandleren sur og skælder Asta ud over, at hun er svær at finde. Asta føler sig med det samme som en ekspeditionssag. Ikke noget med velkommen, og hvem er du, og nu skal vi sammen lave denne her plan, i stedet går sagsbehandleren lige på og hårdt. Derudover er de fysiske rammer dårlige, Asta siger (s. 14): *Når hele mit filter er så hullet, så kan jeg ikke sortere alt det lyd og impulser fra, så jeg bliver enormt distraheret af det.* Og siger til sagsbehandleren; *"Ved du hvad, jeg kan simpelthen ikke koncentrere mig lige nu. Jeg følger med ude på gangen, solen kommer ind af vinduerne, og jeg kan høre alle de lyde der kommer inde ved siden af. Hun pisker bare igennem, hun hører ikke, hvad jeg siger."* Asta får det så dårligt af kontakten med denne sagsbehandler, at hun til sidst får hjælp til at skifte. Asta er glad for den nye sagsbehandler – nummer fire – hun synes, at hun gør det, hun skal gøre og håber, at hun kan beholde hende i resten af den tid, Asta er påkrævet at møde til kommunal opfølgning.

I det følgende tolkes på **Astas** oplevelse af velfærdsstatens og anden aktørs håndtering af stressramte, og hvad der hindrer et vellykket samarbejde med stressramte.

Med udgangspunkt i: *Jeg blev virkelig dårlig af at blive sendt i kløerne på en anden aktør.* uddrager jeg paradoksalt nok, at **Asta** kommer længere væk fra raskmelding af den behandling, som velfærdssystemet sender Asta til. Et forløb som varetages af en psykolog som må forventes at være faglig kompetent til håndtering af stressramte, men i stedet viser sig at retraumatiserer Asta i en grad, så hun er nødt til at holde en pause fra forløbet for at komme sig, inden hun forsætter. Deraf tolker jeg, at den anden aktør ikke blot har hindret menneskelig opblomstring, men yderligere krænker Asta i en grad, så hendes parathed til arbejdsmarkedet er reduceret yderligere. Da Prætorius (2007) i sin kliniske praksis har erfaring med at bruge samtaler med stressramte til at yde kriseterapi efter myndighedsovergreb tyder det på, at Astas eksempel ikke er et enkeltstående tilfælde. *Hun pisker bare igennem, hun hører ikke, hvad jeg siger,* udtaler Asta om den nye sagsbehandler, og heraf uddrager jeg, at sagsbehandleren møder Asta på en instrumentel måde uden værdsættelse og blik for det menneske hun er, og således bliver det en kontakt, som Prætorius (2007) benævner som af-menneskeliggørende – tilintetgørende.

Da **Asta** har været sygemeldt med stress i flere år, har hun stor erfaring med kontakt til velfærdssystemet. Ud fra redegørelsen tolker jeg, at den første og fjerde sagsbehandler Asta har støttet Asta på en måde, hun kan tåle<sup>15</sup>. Deraf uddrager jeg, at disse sagsbehandlere evner den god socialfaglige dømmekraft og at møde Asta med anerkendelse, som Høilund og Juul (2015) påpeger værende centralt for sagsbehandlerens støtte til menneskelig opblomstring. Med disse undtagelser er Astas generelle oplevelse, at systemet har en retorik og attitude, som opfatter hende: *være en kriminel der stjæler*, hvilket jeg uddrager, som at Asta oplever sig stigmatiseret af systemet, og derved ikke opnår den nødvendige ligeberettigelse med andre borgere i samfundet, som Honneth påtaler. Denne manglende medmenneskelige respekt og værdighed medfører, at Asta ikke blot bliver krænket i sine selvforhold, men heller ikke opnår inkludering i fælleskabet og oplevelse af solidarisk sammenhold, men i stedet føler sig anderledes og udstødt, hvilket hindrer hende i opnåelse af selvrespekt. Således ser jeg denne

---

<sup>15</sup> I analysen bliver jeg bevidst om, at jeg i interviewet er mest optaget af, hvad sagsbehandlerene ikke formår, og derved ikke får spurgt ind til, hvad sagsbehandler et og fire formår, som de andre ikke gør. Dette manglende overblik kan jeg med rette kritiseres for.

form for kontakt fra velfærdssystemet som værende med til at forværre Aastas stress og reducere hendes arbejdsevne yderligere, så hun fastholdes i langtidssygemelding med hindring i opnåelse af det gode liv – Honneths normative ideal for individet.

Da **Asta** således har stor og forskellig erfaring med velfærdsstaten og anden aktørs håndtering af stress, er det interessant for undersøgelsens fund at dvæle lidt ved den forskellighed. For hvad er det ligger til grund for den tydeligt forskellige håndtering der er mellem *Smerteklinikken* og velfærdsstaten? De har tydeligvis et forskelligt blik rettet mod Asta, idet hun ofte oplever sig spejlet som kriminel af velfærdsstaten, hvorimod hun oplever, at *Smerteklinikken* ser hende som et helt menneske. Jeg husker, at jeg i min uddannelse til socialrådgiver blev tærsket igennem helhedssynets betydning og således oplært til at have øje for det hele menneske. Derfor undres jeg over denne tydeligvis forskellighed. Er udgangspunktet forskellige budgetter og deraf forskellige muligheder? Handler det om forskellige målsætninger? Forskellig forståelse af menneskesyn? Forskellige ledelsesmæssige perspektiver som leder medarbejdere til forskellig fokus og dømmekraft? Eller er det noget helt andet der har afgørende indflydelse? Disse spørgsmål vil kræve en særskilt undersøgelse.

I forbindelse med sin stresssygemelding modtager **Mette** opfølgingsbrev fra Danmark. I det følgende redegøres for betydningen af denne kontakt fra velfærdsstaten.

Da **Mette** bliver ramt af stress, er hun udstationeret. Mette har således samtale med en dansk psykolog over Skype og sin danske læge over telefonen og er glad for begge forløb. Derudover er Mette, trods ophold i udlandet, tilknyttet opfølgning i Københavns kommune. Da Mette ikke kan møde til kommunale opfølgningssamtaler, får hun tilsendt et brev fra sagsbehandleren. Mette siger (s. 18): *Det var bare et utroligt sødt brev, om at det var godt, at tingene blev rigtige, men jeg skulle passe rigtig godt på mig selv, og lytte til, hvad fagfolk sagde. Jeg kan tydeligt huske, at jeg tudede, da jeg læste det.* Mette får endnu et opfølgingsbrev fra sagsbehandleren som giver udtryk for, at arbejdspladsen håndterer situationen, og de vil derfor ikke foretage sig yderligere.

I det følgende tolkes på den betydning velfærdsstatens håndtering har på **Mette**.

*Et utroligt sødt brev*, siger **Mette**, og i interviewet er det fortsat tydeligt, at denne sagsbehandler formår at gøre en forskel for Mette. Af dette tolker jeg, at Mette føler sig mødt og anerkendt af den danske sagsbehandler, og angiveligt er det ekstra følsomt at befinde sig i et fremmed land og mærke en omsorg hjemmefra fra en ukendt person. Således kan det i Mettes situation have stor betydning at modtage et brev fra velfærdsstaten som tydeligvis varmer og gør godt, og som hun i et fremmed land kan genlæse, hvis hun har behov. Fremfor en telefon- eller Skypes samtale som afsluttes. Deraf uddrager jeg, at sagsbehandleren, trods den fysiske distance, har en god indlevelse og dømmekraft og med sin nærværende omsorg fordrer, at Mette oplever sig synlig, hvilket ifølge Juul (2010) er med til at give en oplevelse af at være anerkendt som et etisk menneske som er grundbetingelsen for menneskelig opblomstring. En anden måde at anskue det på er, at sagsbehandlerens venlighed også kan handle om, at Mette opholder sig i udlandet igennem en velrenommeret organisation, og det medfører en særlig agtelse fra sagsbehandlerens side.

I det følgende redegøres for **Rikkes** oplevelse af anden aktørs håndtering af stress forløbet.

**Rikke** går til psykologsamtaler med henvisning fra læge. Ved sygemeldingen bliver hun pålagt af sin leder også at møde til samtale hos en stresscoach for at få redskaber til håndtering af sin stress. Rikke oplever, at det forøger stressen at møde alle de forskellige steder som stressramt. Ydermere er stresscoachen mere stresset end Rikke, hvilket betyder, at Rikke nogle gange oplever sig mere stresset, når hun går fra disse samtaler, end hun oplever sig inden samtalen. Stresscoachen glemmer, hvad de snakker om fra gang til gang, og eksempelvis laver hun i starten af forløbet en test, hvor Rikke skal svare på en masse spørgsmål og ud fra svarene blive vurderet på, hvor stresset hun er. Rikke når aldrig at få resultatet af testen, før forløbet er slut. Udover ovenstående tilbud, skal Rikke også mødes med sin arbejdsgiver, og hun har en oplevelse af at skulle stå skoleret og føler sig presset af spørgsmål, hun ikke kan overskue at svare på.

I det følgende tolkes på **Rikkes** oplevelse af stressforløbet.

Ifølge Juul og Højlund (2015) er anerkendelse helt centralt for, at menneskelig opblomstring

er mulig. For at anerkendelse overhovedet er muligt kræver det, ifølge Honnet (2003; 2006), en gensidig anerkendelse og spejling i relationen. I **Rikkens** udlægning af stresscoachen som værende mere stressende end hende selv, uddrager jeg, at stresscoachen ikke formår at udstråle ro, men i stedet spejler mere stress tilbage til Rikke. For at stressbehandlingen skal lykkes, vurderer jeg, at det er nødvendigt at stresscoachen retter nærvær mod Rikkens situation, hvor jeg i dette møde mere tolker, at stressbehandlingen virker instrumentaliseret uden tagen højde af det individuelle menneske – Rikke, som har sin unikke oplevelse af stress. Målet for stresscoachen er, at Rikke hurtigst muligt skal være i stand til at arbejde igen, men i stedet for ro og nænsom forståelse bliver Rikke mødt af et menneske der virker modsat og derved ikke fordre helbredelse. Og testen der skal påvise Rikkens stresstilstand, anser jeg som et absurd og nyttelyst behandlingstiltag, idet resultatet aldrig bliver anvendt i praksis. Prætorius (2007) påpeger, at det, i behandlingen af stressramte, er afgørende at have tilstrækkelig viden om stress, da det ellers kan forværre den stressramtes situation og i værste fald medføre kroniske skader. Således tolker jeg, at den stresscoach Rikke er i behandling hos, enten ikke har nok indsigt i, hvad en stressramt har brug for, eller også selv er ramt af stresslignende symptomer der hindrer hendes dømmekraft i at møde Rikke med ro og anerkendelse, og derved fordre, at Rikke hurtigst muligt bliver stressfri og igen arbejdsmarkedsparat.

I det følgende redegøres for **Sofies** kontakt med velfærdsstaten i forbindelse med hendes sygemelding med stress. Kontakten er foregået på den måde, at Sofie har modtaget et brev med oplysninger om, hvornår og hvem hun skal ringe til i sin opholdskommune.

Brevet er formuleret på en måde, som får **Sofie** til at tage det meget alvorligt, blandt andet står der, at hvis hun ikke ringer til den aftalte tid, så vil det få konsekvenser for hendes sygedagpenge. Sofie siger (s. 17): *Jeg bliver simpelthen så rædselsfuld bange for, tænk nu hvis jeg glemte det eller min telefon ikke virkede den dag?* Sofie går nærmest i panik, da stressen har gjort, at hun har svært ved at huske, og hun sætter både ur og telefon til at ringe og lægger sedler rundt omkring, Sofie siger (s. 17): *Den ringede og ringede og telefonen blev ikke taget, og jeg blev fuldstændig rundt på gulvet, tjekkede nummeret og var det ikke i dag, og var det ikke det rigtige tidspunkt? Og bliver jeg nu straffet, og kan jeg nu dokumentere, at jeg har ringet. Hold da kæft, hvor det kørte med mig. Jeg røg lige ind i, at jeg har ikke magt, nu kan der ske*



*noget, som jeg ikke har indflydelse på.* Sofie forsøger at ringe til hovednummeret, og kort efter ringer sagsbehandleren der undskylder, at hun er optaget af en klient, da Sofie ringer. Sofie er efterfølgende både lettet og optaget af, hvordan hun på et øjeblik er i stand til at blive urolig.

I det følgende tolkes på **Sofies** kontakt med velfærdssystemet i sin stress sygdomsmeddelelse.

På baggrund af ovenstående redegørelse tolker jeg, at det brev **Sofie** modtager fra velfærdssystemet er skrevet i en tone, som opleves truende uden indføling og forståelse for modtagerens perspektiv. Hvilket understøttes af Prætorius (2007) som påpeger, at velfærdsstatens trusler om at fratage den økonomiske sikkerhed i værste fald kan være med til at forværre den stressramtes situation. Derved tolker jeg, at et brev der indeholder trusler om at miste forsørgelsesgrundlag ikke er en ligeværdig måde at møde en stressramt på, så selvom sagsbehandleren er både undskyldende, venlig og imødekommende, så vurderer jeg, at denne livsnære oplevelse viser, hvordan velfærdssamfundet med sin retorik i brevet krænker Sofie og derved svækker hendes selvrespekt.

### **Sammenfatning af håndtering af stressramte**

På baggrund af undersøgelsens resultat er der noget der tyder på, at velfærdssystemets håndtering af stressramte er tilfældig og meget afhængig af den enkelte sagsbehandler. Her er det dog vigtigt at pointere at Asta, ud af fire sagsbehandlere, har god erfaring med to, som hun oplever, gør det, som deres arbejde kræver.

Nogle af informanterne er visiteret til eksterne aktører, hvilket ikke gør en positiv forskel, og i Aastas tilfælde direkte virker modsat, idet hendes stress bliver forværret af psykologens håndtering. Når velfærdsstaten udliciterer en opgave, som eksempelvis behandlingen af stressramte, må det være med den forståelse, at de eksterne aktører er professionelle der er billigere og bedre end velfærdssystemet til at håndtere stressramte på en måde, så de hurtigst muligt bliver raskmeldt, afslutter deres sygedagpengeforløb og kommer tilbage i arbejde. I Aastas og Rikkens tilfælde opfattes det som om, at velfærdsstaten i udliciteringen har fralagt sig ansvaret uden nogen opfølgning, retningslinjer eller krav til anden aktør, hvilket medfører, at behandlingen får lov til at *sejle*. Ud fra denne undersøgelse opfattes håndteringen af

stressramte af anden aktør uprofessionelt – i Astas tilfælde i behandlingen med den ledende psykolog, og i Rikkens tilfælde med stresscoachen. Dette understøttes af Andersen som beskrevet indledningsvis, at konsulenterne står i kø for at gøre medarbejderne stressrobuste, hvilket de 577.000.000 hits på 30 sekunder ved at søge stress på google må siges at bekræfte. Stress er *Big Business*.

Efter flere års behandling af sin stress, bliver Asta tilbudt et forløb hos *Smerteklinikken*. Det forløb får en afgørende betydning for Astas trivsel og selvfølelse. Hun siger: *Du bliver ikke rask af at komme der, men det er næsten lige før*. Ud fra denne undersøgelse peger *Smerteklinikken* på en forbilledlig professionel håndtering med stor indsigt i, hvad det betyder at være smerteramt. Deres håndtering opfattes som alt det, Juul og Høilund peger på, der er essentielt for den gode sagsbehandling, og det der medfører menneskelig opblomstring. Således er behandlingen på smerteklinikken præget af medmenneskelige egenskaber og indsigt i betydningen af forudsigelighed, medfølelse, ro, tillid, tryghed, anerkendelse og ikke mindst evnen til at sætte sig i den andens sted. Og som Asta siger: *Hvad koster det udover hjælpsomhed og almindelig etisk omgang med hinanden*.

Specialets undersøgelse peger på to meget forskellige oplevelser af at modtage et opfølgingsbrev fra velfærdssystemet under sygdomsmeddelingen med stress. En enkel informant – Mette, oplever en meget fin første kontakt. Om det fra sagsbehandlerens side skyldes en særlig anseelse, grundet den organisation Mette er ansat i, fremgår ikke af undersøgelsen. I hvert tilfælde peger denne håndtering fra velfærdssystemet på, at det, selv i et brev, er muligt at yde den gode sagsbehandling, som støtter den stressramte og fordrer det gode liv. Sofie har ligeledes oplevet den første kontakt med velfærdssystemet via brev. Oplevelsen indvirker dog helt anderledes end i Mettes tilfælde, idet brevet indeholder en truende retorik i forhold til indkomst, hvilket medfører, at Sofie bliver panisk.

Som Mettes eksempel peger på, så er det muligt at skrive individuelle breve i velfærdsstaten, hvilket kan være et udtryk for sagsbehandlerens personlige dømmekraft og evne til at sætte sig i den andens sted. Således peger disse to meget forskellige eksempler på, hvordan retorikken i et brev kan have en krænkende eller opblomstrende effekt for den stressramte.

Med baggrund i hvor meget uro opfølgingsbrevet skaber for Sofie og Aastas generelle oplevelse af at føle sig ekspederet eller endnu værre kriminaliseret af velfærdsstaten, så peger undersøgelsen på, at velfærdsstaten har forbedringsmuligheder i sin håndtering af stressramte, så stressramte kan føle sig ligeværdigt og respektfuldt behandlet.

I den ideelle velfærd vil der være en klinik for stressramte – *Stressklinik*, her ser jeg *Smerteklinikken*, som et afgørende forbillede. Målet for sådan en klinik skal være at udvise en faglighed der fordrer det gode liv og styrker menneskelig opblomstring, bestående af et kompetent tværfagligt personale med medmenneskelige egenskaber, og en ledelsesmæssig opbakning der sikrer en særlig indsigt i håndteringen af stressramte. En sådan *Stressklinik* vil også betyde, at langtidssygemeldte stressramte ikke skal forholde sig til mange forskellige steder, idet både behandling og diverse opfølgingsmøder kan varetages samme sted, og derved give den stressramte mere ro til at blive rask og komme tilbage til arbejdet.

Idealer har det med at være uopnåelige, og da velfærdsstaten generelt er bygget op af kassetænkning således forstået, at pengene går til forskellige kasser fremfor en stor kasse, vil det formentlig kræve en del økonomisk dokumentation, diskussioner og så videre, at overbevise politikerne om, at *Stressklinikken* er det helt rigtige valg for behandling af stressramte individer. Et mere simpelt tiltag kunne være at sende standard opfølgingsbreve med en blødere retorik uden trusler om sanktioner – nemt at implementere og næsten omkostningsfrit for velfærdsstaten – og med en god effekt for brevets modtager.

Også i velfærdsstatens arbejde med stressramte mennesker ser jeg lederen som helt central, idet socialarbejderen er forpligtiget til at følge de ledelsesmæssige retninger der fastsættes. Således ser jeg det som en nødvendighed, at der i velfærdsstaten ansættes ledere som ikke kun har fokus på økonomi men også har indsigt i samtalens betydning for den stressramte. Således at det ledelsesmæssigt prioriteres, at sagsbehandleren får tid og mulighed for at skabe et professionelt og anerkendende møde med den stressramte, hvor sagsbehandlerens dømmekraft er i højsædet. Dette giver tanker til en anden enkel ting, jeg vil pege på at implementere i velfærdsstaten. Nemlig den erfaring jeg gjorde mig under interviewene til denne undersøgelse, at give den stressramte mulighed for at dele sit vidnesbyrd om stress til en nærværende lytter. Dette kræver naturligvis særlige medmenneskelige egenskaber hos

sagsbehandleren, men ikke noget, jeg mener behøver at lægge udover det, som jeg, ligesom Juul og Høilund, ser ligger implicit i anerkendelsesbegrebet. Således ser jeg fundamentet for det gode samarbejde mellem velfærdsstaten og stressramte bygger på en god anerkendende relation og opbyggelig dømmekraft.

### Refleksioner over specialets kvalitative interviewmetode

Kvalitative undersøgelser kritiseres ofte, idet fortolkningen nødvendigvis præges af den der fortolker, og derved er der fare for, at undersøgelsen bliver for subjektivt præget og påvirkes af forskerens personlige holdning (Andersen 2010, s. 209). Dette bemærkede jeg særligt i starten af analysefasen, hvor jeg blev bevidst om, at jeg gjorde mig stor umage med at få informantens ord til at passe med teorien, og deri nærmest var blind for andre perspektiver. I refleksionen over hvorfor, erfarede jeg, at jeg oplevede at svigte mine informanter. De har i fortrolighed delt en meget livsnær og svær oplevelse af deres liv med mig, og så piller jeg det hele fra hinanden, og drager sider frem, som de måske ikke selv genkender? Det opleves respektløst. Altså må jeg i specialets analysebearbejdning være særlig opmærksom på min eventuelle subjektivitet. I denne erkendelse erfarede jeg samtidig, at jeg i interviewets nærvær har indlevet mig i informantens fortælling, og som Andersen (2013) påpeger i sin forskning *er min arbejdskraft*. Der er for mig en lærerig proces, idet der er risiko for at min loyalitet og omsorg overfor informanten er med til at gøre mig blind.

Jeg har i undersøgelsen igennem bestræbt mig på at være transparent og tydeliggøre mine processer og fremgangsmåder overfor læseren. Og på trods af ovenstående åbenlyse barriere, håber jeg, at jeg ved hjælp af teorien er lykkedes med at tolke empirien på et teoretisk niveau og ikke kun ud fra min subjektive meningsforståelse. Om det er lykkedes for mig ved kun læseren. Det er vigtigt for mig at understrege, at denne undersøgelses konklusion ikke er bygget på et sikkert fundament af en endegyldig sandhed (jf. Juul 2012, s. 115).

Slutteligt vil jeg skrive, at for at sikre mig, at jeg i min subjektivitet ikke har overset noget i interviewene som har relevans for at vise et modspil til dette speciales stærke samfundskritiske grundlag, har jeg i specialeskrivningens sidste fase fået min mand – Claus til at læse transskriberingen af alle interviewene igennem. Han har under hele

specialeskrivningen været min korrekturlæser og uvurderlige diskussions- og refleksionspartner og med hans skarpe analytiske evne og objektivitet har han flere steder hjulpet mig til at se, hvor jeg selv er blind. Ikke mindst har han evnet at håndtere mine mange følelsesudbrud i specialets sidste fase. Jeg skylder ham stor TAK!!!

## KONKLUSION

Specialet bygger på fem interviews med kvinder der er eller har været langvarigt sygemeldt med arbejdsrelateret stress og kan derfor ikke nødvendigvis anvendes for samfundet generelt, men dog give en idé om problemernes karakter. Undersøgelsen tager udgangspunkt i det kritiske samfundsperspektiv, og vil med dette udgangspunkt bestræbe at svare på specialets problemformulering. For at besvare sidste del af problemformuleringen er de primære årsager til sygemelding med arbejdsrelateret stress søgt identificeret.

Fortalerne for kritisk teori fokuserer på det accelererende samfund og arbejdsmarked som årsag til stress, men undersøgelsen peger fortrinsvis på, at individet godt kan tåle hyppige forandringer og højt arbejdspress, så længe arbejdet giver mening og foregår i et sundt kollegialt miljø med ledelsesmæssig opbakning. Og ikke mindst at individet ikke i forvejen er stressramt. Dette er et overraskende fund i forhold til mine forventninger og forforståelse.

Undersøgelsen konkluderer, at langvarig sygemelding med arbejdsrelateret stress medfører sociale problemer som økonomi, tab af netværk, isolation, identitetstab, lav selvfølelse, øget sårbarhed og fysisk belastning. Og i værste fald reduceret arbejdsevne. Ikke mindst at individer der udvikler stress i et eller anden omfang beskadiges i deres selvforhold, og deraf uddrages at en styrkelse af individets selvforhold – *selvtillid*, *selvrespekt* og *selvværd* er helt nødvendigt og en forudsætning for, at individet igen kan stå på et solidt fundament efter at have været langtidssygemeldt med stress. Derved understøtter undersøgelsen, at Honneths anerkendelsesteori er valid – anerkendelse er helt afgørende for individets velbefindende – mulighed for opnåelse af det gode liv.

I det moderne samfund er den tidligere solide base i form af familie, social klasse og langvarige venskaber erstattet af arbejdspladsen, hvor man som individ får dækket sine basale behov som indtægt, socialt tilhørsforhold, fælleskabsfølelse, identitet, selvrealisering og oplevelse af værdi. Med arbejdspladsen som grundstenen for individets trivsel er lederen naturligvis meget vigtig. Lederen er den der kan støtte opfyldelsen af de basale behov, men også den der kan hindre, at individet får disse behov opfyldt. I denne undersøgelse peger alle informanter, som i Andersens forskning, mod lederen som meget central i forhold til udvikling og sygemelding med stress. Da samfundet ikke direkte kan påvirke ledelsen i virksomheder

og organisationer, er velfærdssamfundet henvist til at håndtere de stressramte individer bedst muligt – altså dårlig ledelse sender regningen videre til samfundet. Her forestiller jeg mig en uvildig instans – *Stressombudsmand*, hvortil den stressramte kan henvende sig anonymt uden frygt for ledelsesmæssige konsekvenser. Således konkluderer jeg, at dårlig ledelse skal synliggøres, hvilket er en forudsætning for at forbedre tingenes tilstand.

Den sygemeldte persons første møde med velfærdssystemet forekommer noget tilfældig. Således har et par af informanterne et godt første møde, mens andre har et dårligt første møde. Det være sig i form af økonomiske trusler, mistænkeliggørelse eller uprofessionel håndtering af enten sagsbehandler eller ekstern aktør, der i stedet for at sikre en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet i bedste fald ikke har nogen effekt og i værste fald forværrer situationen for den stressramte. Ligeledes konkluderer undersøgelsen, at kravene om at møde til hyppige samtaler, opfølgning på jobbet, stresscoach og så videre ikke er, hvad den stressramte har brug for. Som stressramt har man brug for i nænsomhed og ro at blive så rask som muligt. Helt i tråd med Prætorius.

Undersøgelsen konkluderer, at der er plads til forbedringer i velfærdssamfundets håndtering af stressramte. Det bør være en selvfølgelighed at den stressramt fra første møde, oplever kontakten med velfærdssystemet værende støttende og imødekommende, hvad enten det sker per brev eller ved fysisk møde. Sagsbehandlingen skal foregå med høj faglighed og medmenneskelig forståelse for svære livssituationer, hvor anerkendelse og god dømmekraft fører til menneskelig opblomstring, hvilket understøtter Juul og Høilunds perspektiv. Inspireret af Aastas møde med *Smerteklinikken*, kan der tilsvarende være en *Stressklinik*. Her imødekommes den stressramte med ro, høj faglighed og tid til den individuelle behandling af den stressramte varetaget af tværfagligt personale. Umiddelbart kan det forekomme dyrt at implementere, men set i lyset af omkostninger i forbindelse med stresssygemelding på makro, meso og mikro plan, er det ikke utænkeligt, at investeringen er godt givet ud for samfundet.

## LITTERATUR

Allardt, E. (1975). Att Ha, Att Älska, Att Vara – Om velfärd i Norden. Argos.

Andersen, I. (2010). Den skinbarlige virkelighed. Om vidensproduktion inden for samfundsvidenskaberne. Forlaget Samfundslitteratur.

Andersen, M. F. (2013). Når omfavelse bliver til kvælertag. I: Brinkmann, S. og Andersen, M. F. (red.). Nye perspektiver på stress. Klim.

Andersen, M. F. (2014) Sygemeldte med Common Mental Disorders. PhD afhandling.

Andersen, M. F. & Kingston, M. (2016). Stop stress. Klim.

Bauman, Z. (2006). Flydende modernitet. Hans Reitzels Forlag.

Brinkmann, S. (2014). Stå fast. Gyldendal.

Corbin, J. og Strauss A. (2015). Basic of Qualitative Research. SAGE

Christensen, B. (1994). Interviewe for at lære. Institut for Statskundskab

Ehrenberg, A. (2010) Det udmattede selv. Depression og samfund. Informations Forlag.

Ejrnæs, M. og Guldager, J. (2010). Helhedssyn og forklaring. Akademisk Forlag.

Honneth, A. (2003). Behovet for anerkendelse. Hans Reitzels Forlag.

Honneth, A. (2006). Kampen om anerkendelse. Hans Reitzels Forlag.



Honneth, A. (2005). Organiseret selvrealisering – individualiseringens paradokser. I: Willig, R. og Østergaard, M. (red.). Sociale patologier. Hans Reitzels Forlag.

Horsedal, M. (1999) Livets fortællinger Undervisningsministeriet.

Høilund, P. og Juul, S. (2015). Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde. Hans Reitzels Forlag.

Järvinen, M. og Mik-Meyer, N. (2005) (red.). Kvalitativ metoder i et interaktionistisk perspektiv. Hans Reitzels Forlag

Juul, S. (2010). Solidaritetsidealet. Anerkendelse, retfærdighed og dømmekraft. Hans Reitzels Forlag.

Juul, S. og Pedersen, K. B. (2012). Samfundsvidenskabens videnskabsteori. Hans Reitzels Forlag.

Kvale, S. Brinkmann S. (2009). Interview. Introduktion til et håndværk. Hans Reitzels Forlag.

Netstrøm, B. (2014). Stress og arbejde. Hans Reitzels Forlag.

Petersen, A. et al. (2006). Fordringen på anerkendelse. Klim & NSU.

Petersen, A. (2005). Depression – selvets utilstrækkelighedspatologi. Willig, R. og Østergaard, M. (red.). Sociale patologier. Hans Reitzels Forlag.

Phonex, A. (2016). Narrativ praksis og identitetskonstruktion. I: Bo, I. G. et al (red.). Narrativ forskning. Tilgang og metode Hans Reitzels forlag.

Prætorius, N. U. (2007). Stress. Det moderne traume. Dansk Psykologisk Forlag.

Prætorius, N. U. (2013). Stress menneskets svar på umenneskelige betingelser. I: Brinkmann, S. og Andersen, M. F. (red.). Nye perspektiver på stress. Klim.

Rosa, H. (2014). Fremmedgørelse og acceleration. Hans Reitzels Forlag.

Sennett, R. (2006). Det fleksible menneske eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning. Hoveland.

Sennett, R. (2007). Den nye kapitalismes kultur. Hovedland.

Staunæs, D. og Søndergaard, D. M. (2005). Interview i en tangotid. I: Järvinen, M. og Mik-Meyer, N. (red.). Kvalitativ metoder i et interaktionistisk perspektiv. Hans Reitzels Forlag

Sundhedsstyrelsen (2007): Stress i Danmark, hvad ved vi? Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2013): Danskernes sundhed. Sundhedsstyrelsen

Warming, H. (2016). Narrative forløbsstudier. I: Bo, I. G. et al (red.). Narrativ forskning. Tilgang og metode Hans Reitzels forlag.

Willig, R. (2013). Kritikkens u-vending. Hans Reitzels Forlag.

Willig, R. og Østergaard, M. (red.) (2005). Sociale patologier. Hans Reitzels Forlag.

### **Avis artikler**

Andersen, M. F.: Arbejdsrelateret stress løses ikke med flere buzzwords. I: *Information*, 2016-11-25. <https://www.information.dk/debat/2016/11/arbejdsrelateret-stress-loeses-flere-buzzwords>

Højbjerg, M.: De nye tal er alvorlige sager – det ligner en stressepidemi. I: *Politiken*, 2016-02-20. <http://politiken.dk/debat/ECE3076277/de-nye-tal-er-alvorlige-sager---det-ligner-en-stress-epidemi/>

Lahme, J.: Min generation af kvinder vil så gerne være likeable. I: *Politiken*, 2016-06-27.

<http://politiken.dk/debat/article5623669.ece>

Omar, T.: Det moderne samfund skaber udbrændte og angste borgere. I: *Politiken*, 2014- 08-23. <http://politiken.dk/debat/article5557154.ece>

Prætorius, N. U.: Friheden til at være menneske. I *Information*, 2008-01-15.

<https://www.information.dk/debat/2008/01/friheden-vaere-menneske>

### Artikler fra tidsskrift/blade

Andersen, M. F.: Nyt syn på stress. I: *Socialrådgiveren*, 2015, nr. 2, s. 20.

Hørmand-Pallesen, M.: Stressede medarbejder oplever jobbet som livstruende. I: *DVT*, 2013, nr. 14, s. 36

Steffensen, L. L.: Krydspres nedbryder socialrådgiverne. I: *Socialrådgiveren*, 2010, nr. 3, s. 20-21.

Kvale, S.: Om tolkning af kvalitative forskningsinterviews. I: *Nordisk pædagogik*, 2005, vol. 25, s. 3-15.

### Internet

Arbejds miljøviden (2016): Besøgt 14.12.2016

<http://www.arbejds miljøviden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejds miljø/Stress/Viden-om-stress/Maader-at-forstaa-stress-paa>

Arbejdstilsynet (2013): Besøgt 14.12.2016

<https://arbejdstilsynet.dk/da/temaer/tema-psykisk-arbejds miljø/arbejdsbetings stress.aspx>

DR (2016): Besøgt 14.12.2016

<https://www.dr.dk/tv/se/penge/penge-2016-01-13>

DR (2016): Besøgt 14.12.2016

<http://www.dr.dk/nyheder/indland/detektor-afliver-myte-om-antallet-af-stress-ramte>

Fredericia kommune (2016): Besøgt 14.12.2016

<http://www.fredericia.dk/OmKommunen/Sundhed7000/Sider/mental-sundhed-og-stress.aspx>

Google (2016): Besøgte 14.12.2016

[https://www.google.fr/search?client=safari&rls=en&q=stress&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe\\_rd=cr&ei=MwdhV8uaOlbBaNqVo7gG](https://www.google.fr/search?client=safari&rls=en&q=stress&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ei=MwdhV8uaOlbBaNqVo7gG)

PUK Healthcare (2016): Besøgt 14.12.2016

<http://www.pukhealthcare.com/artikler/Stressmanagement/>

Socialjura (2016): Besøgt 14.12.2016

<http://www.socialjura.dk/content-storage/love/love/sygedagpengelov/#c35690>

SIF (2007): Besøgt 14.12.2016

[http://www.si-folkesundhed.dk/Ugens%20tal%20for%20folkesundhed/Ugens%20tal/05\\_2007.aspx](http://www.si-folkesundhed.dk/Ugens%20tal%20for%20folkesundhed/Ugens%20tal/05_2007.aspx)

Skypeterapeut (2016): Besøgt 14.12.2016 <http://skypeterapeut.dk>

Stressforeningen (2016): Besøgt 14.12.2016

[http://stressforeningen.dk/index.php?option=com\\_k2&view=item&layout=item&id=99&Itemid=33](http://stressforeningen.dk/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=99&Itemid=33)