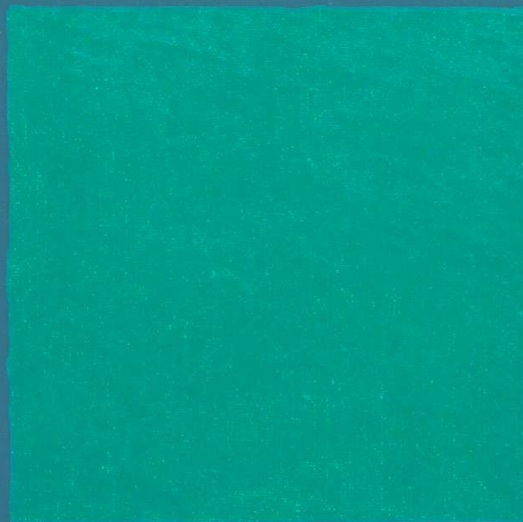


Offentlige mellemlederes opfattelser af

ARBEJDSRELATERET

STRESS

EN KRITISK DISKURSANALYSE



*“Look at your compositions holistically
and make sure that every element
advances the purposes of the whole.”*

JOSEPH ALBERS



AALBORG UNIVERSITET
STUDENTERRAPPORT

Offentlige mellemlederes opfattelser af arbejdsrelateret stress - en kritisk diskursanalyse

Kandidatspeciale i
Folkesundhedsvidenskab
Institut for Medicin og Sundhedsteknologi

Annemarie Guntofte Nielsen
Janne Søndergaard
Kristina Schrøder Bruun

Gruppe: 19gr10314
Vejleder: Henrik Bøggild
Antal tegn: 284.992
Referencesystem: Vancouver

Forord og tak

Specialegruppen ønsker at takke de fem ledere som stillede op til interviewene og som tog sig tid til at indgå i refleksionsprocesser på baggrund af specialets problemfremstilling.

En stor tak skal gives til gruppens vejleder, Henrik Bøggild, for opmuntring, vejledning og opbakning undervejs i arbejdet med metoderne i specialet. Derudover en tak for konstruktiv feedback under hele specialeperioden.

Tak til Sandra Jouatte for grafisk assistance til modeller og forside. Gruppen har alle rettighederne over forside, modeller og figurer.

Læsevejledning

Specialet er sat op som kapitler ud fra Aalborgmodellen, samt designet med inspiration efter J.A. Maxwells interaktive model. Kapitlerne kan læses som enkeltstående eller i kronologisk rækkefølge. Der er anvendt metatekster ved alle kapitler, hvorunder de resterende afsnit er koblet med hjælpe tekst med henblik på at skabe overblik og læsevenlighed. Citater er tydeligt angivet med indryk, kursiv skrifttype og afstand til brødtekst.

God læselyst

Annemarie Guntofte Nielsen
Janne Søndergaard
Kristina Schrøder Bruun

Resume:

Baggrund: Arbejdsrelateret stress er som et mentalt helbredsproblem for medarbejdere blevet omfattende debatteret samfundsproblem inden for de seneste 20 år. Hver fjerde offentligt ansat har haft oplevelsen af stress i forbindelse med sit arbejde i 2018. Det er dermed et organisatorisk anliggende, som dagligt involverer mellemlederes italesættelse, håndtering og forebyggelse af arbejdsrelateret stress. Eksisterende forskning har vist divergerende og uklare effekter af forebyggelsesindsatser, hvorfor der i dette speciale er fokus på mellemlederens perspektiv og rolle.

Formål: Dette speciale har et eksplorativt sigte, idet der var ønsket viden om, hvordan offentlige mellemledere i praksis italesætter og forebygger arbejdsrelateret stress blandt deres medarbejdere. Dette eksplorative formål blev anvendt til at belyse forandringspotentialer for, hvordan mellemlederes italesættelser af arbejdsrelateret stress kan anskues som en del af den forebyggende indsats og bryde den nuværende stressudvikling i den sociale praksis.

Metode: Empirisk data blev indsamlet gennem fem løst strukturerede individuelle aktive interviews. Tekststykker fra hjemmesiden "Sammen om mental sundhed" blev udvalgt, hvorefter der blev foretaget en kritisk diskursanalyse på begge datatyper. Et systematisk litteraturstudie af eksisterende forskningsbaseret viden blev gennemført, for at finde eksisterende opfattelser fra mellemledere af arbejdsrelateret stress og valg af forebyggende indsatser. Der var en gennemgående socialkonstruktivistisk tilgang.

Resultater: Hos de mellemledere, som var interviewet i forbindelse med undersøgelsen, blev stress ikke anvendt som betegnelsen for en usund arbejdsrelateret stresstilstand, men i stedet om tilstanden hvor en medarbejder mangler ressourcer ift. de krav der stilles. Dette kan være grundet travlhed, øget mængde af opgaver, og øget krav om effektivisering. Ingen af de fem mellemledere kendte til partnerskabet. Partnerskabet derimod italesætter stress i et formelt sprog, og som noget der simpelt kan løses. Der er dog et fravær af medarbejderes perspektiv og oplevelse af tilstanden. Litteraturstudiet viste sparsom viden og evidens på netop dette sigte.

Konklusion: De fem mellemledere italesætter alle at overordnede og nationale retningslinjer er uklare og ikke passer i praksis. Dette får lederne til selv at finde en løsning, når en medarbejder oplever arbejdsrelateret stress. Endvidere italesætter mellemledere stress med anvendelsen af betegnelsen pres. Der blev endvidere fundet at ansvaret for stress ifølge mellemlederne, overvejende er medarbejderens, da denne kan sige til og fra. Partnerskabet har omvendt en stressdiskurs, som tager helt afstand fra det enkelte individ, men i stedet handler om at skabe trivsel og sunde forhold. Omvendt er der en underliggende diskurs af at risikoen for dårligt mental helbred eksisterer for alle på arbejdsmarkedet.

Abstract:

Aim: Employee Work-related stress as a mental health problem has comprehensively been debated as a problem of society in the last two decades. Every fourth public employee have had the experience of work-related stress in 2018. Thus, experiencing work-related stress is an organizational matter, which involves the articulation, approach and prevention, by the middle managers, on daily basis. Previous research has shown divergent and unclear effects in preventive interventions. For this reason, this project has chosen an approach of the perspective and role of middle managers.

Purpose: This report has an exploratory purpose, as the wish was to gain insight into how public employed middle managers articulate and prevent work-related stress in practice. This explorative purpose was used to illuminate the potential for changing how the articulation of work-related stress, by middle managers, can be seen as a part of the preventive effort, to stop the current stress development in social practice.

Method: The empirical data was produced through five loosely structured, active interviews of five middle managers. Pieces of text was chosen and extracted from the webpage; mentalsundhed.dk. Critical Discourse Analysis (CDA) was performed on both types of data. A literature study was performed to find existing perceptions of middle managers, concerning work-related stress and choosing prevention strategies. A social constructivist approach was used throughout the study.

Results: By the five middle managers interviewed in this study, stress as an articulation was not used to describe an unhealthy work-related stress condition. Instead stress was used to describe a condition of busy working environment, increased workload, and increased demands for efficiency, these was articulated by the middle managers as reasons for employee's lack of resources. The Partnership articulate stress in a formal language as something which has simple solution. At the same time there is an absence of the appraisal of the condition, and the employee perspective. The literature study showed sparsely knowledge and evidence concerning this particular aim.

Conclusion: The five middle managers articulate all formal and national guidelines as unclear and as a bad fit for practice because of the alignment. This makes managers trying to find a solution themselves, when an employee experience work-related stress. Furthermore, stress is articulated by middle managers as pressure, like the responsibility was predominantly of the employee, because of the employee is in the position of refuse or accept work. On the contrary the Partnership uses a stress discourse which does not involve the perspective of the individual but concentrates on well-being and creating a healthy environment. Furthermore, there is an underlying discourse, which represent the risk of poor mental health at some point for all attending the labor market.

Indhold

1.0 Initierende problem	1
2.0 Problemanalyse	2
2.1 Indledning	2
2.2 Hvad er stress?	2
2.3 Hvordan måles en tilstand der ikke er defineret?	4
2.4 Stress som social konstruktion	6
2.5 Offentlige organisationer og mellemlederes rolle	7
2.5.1 Relationel kommunikation og forandringsledelse	8
2.6 Offentlige organisationers indre og ydre krydspres	10
2.7 New Public Management	11
2.8 Eksisterende forebyggende stressinterventioner	12
2.8.1 Fastholdelse som forebyggelse	14
3.0 Afgrænsning	17
4.0 Problemformulering	17
5.0 Specialets design og rammer	18
5.1 Forskningsspørgsmål	20
5.2 Mål	21
5.2.1 Faglig og samfundsmæssige relevans	21
5.2.2 Sigte og formål	22
5.3 Teoretisk referenceramme	22
5.3.1 Socialkonstruktivisme	22
5.3.2 Paradigmer	23
5.3.3 Teori	23
5.3.4 Forforståelse og erfaring	25
5.4 Metoder	26
5.4.1 Sproget som social forandring	27
5.4.2 Det kvalitative forskningsinterview	29
5.4.2.1 Spørgeguidens opbygning	30
5.4.2.2 Pilottest af interview	31
5.4.2.3 Etske overvejelser	32
5.4.2.4 Udvælgelse af medvirkende til interviewet	33
5.4.2.4 Redskaber anvendt til interviewene	35
5.4.2.6 Transskription	35

5.4.3 Partnerskabets hjemmeside som dokument	36
5.4.3.1 Udvælgelse af tekst til diskursanalyse fra partnerskabets hjemmeside	37
5.4.3.2 Præsentation af partnerskabet "Sammen om mental sundhed"	38
5.4.3.3 Kritisk diskursanalyse med anvendelse af Norman Fairclough	38
5.4.3.4 Medlemsressourcer	39
5.4.3.5 Den tredimensionelle model - en metode og en analysestrategi	40
Tekst	41
Diskursiv praksis	42
Social praksis	43
5.4.4 Litteraturstudiet	43
5.4.4.1 Indledende søgning	43
5.4.4.2 Systematisk søgning	44
5.4.4.3 Inklusion og eksklusion	45
5.4.4.4 Valg af artikler	46
5.4.4.5 Kvalitetsvurdering	48
5.4.4.6 Præsentation og vurdering af de fire udvalgte artikler	49
5.5 Validitet	51
6.0 Databearbejdning	53
6.1 Diskursanalysen af partnerskabet "Sammen om mental sundhed"	53
6.1.1 Trin 1 tekstanalyse	53
6.1.1.1 Tekst 1a	53
Subjekter, relationer og udtryksfulde værdier	53
Ideologiske ord og position	54
En fælles hjemmeside	55
Intertekstualitet og interdiskursivitet	55
6.1.1.2 Tekst 1b	57
Tekst 2	62
6.1.2 Diskursiv praksis	64
6.1.3 Social praksis	66
6.1.3.1 Hegemoni	66
6.1.3.2 Wackerhausen	68
6.2 Analyse af de fem mellemlederes individuelle interviews	70
6.2.1 Tekstnær analyse	70
6.2.1.1 Lederen opfattelse af organisationens italesættelse af stress	70

6.2.1.2 Lederens opfattelse af medarbejderens italesættelse af stress	71
6.2.1.3 Italesættelser af stress	71
6.2.1.4 Forebyggelse og afvigelse	72
6.2.1.5 Ledelsesdimensionen	73
6.2.1.6 Arbejdspladskulturen	74
6.2.1.7 Lederens italesættelse af organisationen	74
6.2.1.8 Nøglepersoner	75
6.2.1.9 Partnerskabet	75
6.2.2 Diskursiv praksis	76
6.2.3 Social Praksis	77
6.2.3.1 Anthony Giddens og strukturationsteorien	78
6.2.3.2 Strukturationsteorien som tilgang	78
7.0 Opsamling af analyseresultater	81
7.1 Mellemlederes italesættelser	81
7.2 Partnerskabets underliggende diskurser	81
7.3 Opfattelser af stress og forebyggelse i forskningslitteraturen	82
7.3.1 Balancen mellem medarbejderbehov og organisatoriske behov	82
7.3.2 Hvordan kan kommunikation være til gavn for arbejdsmiljøet?	83
7.3.3 Har lederne de rette ressourcer?	84
7.3.4 Kan en partcipatorisk tilgang hjælpe?	84
8.0 Diskussion af resultater	86
8.1 Italesættelser af stress	86
8.2 Organisatorisk påvirkning	87
8.3 Partnerskabets position i den sociale praksis	87
8.4 Mellemlederens position	88
8.5 Forebyggelse der skaber forandring	88
9.0 Forandring	90
9.1 Socialisering	91
9.2 Eksternalisering	92
9.3 Kombineret	93
9.4 Internalisering	95
9.5 Forslag til forandring	95
10.0 Metodediskussion	96
10.1 Den kvalitative metode	96

10.1.1 Styrker og svagheder ved det kvalitative individuelle interview	97
10.1.2 Validitet	98
10.1.3 Interviewguidens anvendelse	98
10.1.4 Transskriptioner	99
10.1.5 Udvælgelse af tekststykker til analyse	99
10.1.6 Styrker og svagheder ved anvendelse af kritiske diskursanalyse	100
10.1.7 Litteratursøgning	101
11.0 Konklusion	102
Referenceliste:	103

1.0 Initierende problem

Stress er gennem de seneste 20 år blevet et stigende debatteret fænomen (1–3). Ifølge WHO er et godt mentalt helbred fundamentalt og defineret som en menneskeret (4). Stress vedrører derved ikke kun individet, hvormed den stigende opmærksomhed og viden omkring fænomenet stress kan anskues som et samfundsmæssigt, sundhedsmæssigt og organisatorisk anliggende.

Hver fjerde offentligt ansat i Danmark oplevede i 2018 at være stresset på jobbet, hvilket er en stigning på 20% siden 2012 ifølge Arbejdsmarkedets Erhvervssråd (5). Disse medarbejdere kan derfor potentielt være i risiko for at blive sygemeldt på grund af stress oplevet på arbejdspladsen. Omvendt er sygemeldinger grundet stress ikke steget de sidste 6 år ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA (6). Det tyder på, at selvom sygefravær grundet stress ikke er stigende, så oplever mange stress som en del af deres arbejdsdag, som derved er en risikofaktor til arbejdsrelateret stress. For disse medarbejdere imødekommes deres menneskeret, i følge WHO ikke, hvormed arbejdsgiverne herunder arbejdspladserne får et medansvar for individets stress.

I offentlige organisationer har mellemledere en særlig rolle i forebyggelsen af stress. Dette kan være relevant for, hvordan mellemledere forholder sig til eksisterende interventioner, og hvilken rolle mellemledere har i forandringen af fænomenet, arbejdsrelateret stress (7). Interventioner kan ydermere anskues som reaktive og proaktive, og inddeles i interventioner, som øger medarbejderindflydelsen. Dette har positiv indvirkning på helbredet og fastholdelse på arbejdsmarkedet. Ligeledes kan interventionerne være organisationsretten, som sigter mod at forbedre det komplekse psykosociale arbejdsmiljø (7,8). Endvidere tyder det på, at stress kan forebygges med effektive interventioner, hvis disse er tilpasset organisationen (9).

Dog befinder offentlige mellemledere sig i et krydspres, som bevirker at lederne kan have sparsom tid til at fokusere på hver enkelt medarbejders mentale trivsel, grundet det øget fokus som lederne har på rammevilkår og rapporter og ledelse opad i organisationerne (10,11).

2.0 Problemanalyse

2.1 Indledning

Der findes til dato ikke én anerkendt definition på stress med konsensus herom, trods utallige beskrivelser, studier og forskning af stress (12–15). Inden for psykologi, biomedicin og sociologi har forskere, gennem det 20. århundrede forsøgt at definere stress og hvordan det påvirker individet (16). Det betyder i praksis, at der aktuelt er en definition på stress for hvert perspektiv, som stress ansues fra.

Prævalensen af stress har været stigende i en årrække, og problemet beskrives ofte som en epidemi og en folkesygdom (17–20). Stress som tilstand er et velkendt fænomen og er beskrevet fra både samfunds-, sygdoms- og folkesundhedsperspektiver (19,21,22). På baggrund af dette vil stress i dette speciale omtales som et fænomen, da det ikke alene påvirker individet som en tilstand, men kan påvirke samfundet, organisationer, behandlingssystemet, samt folkesundheden.

Det er afgørende, om der interverneres mod arbejdsrelateret stress, eller stress som udtryk italesat ved for mange opgaver i forhold til ressourcer, eller om italesættelsen af stress er et udtryk for medarbejderes utilfredshed med den organisatoriske drift (13).

I en arbejdsrelateret kontekst har anvendelsen af begrebet stress derved en afgørende betydning for valg af forebyggelse, tilgange, og løsningsaktiviteter i forhold til at forandre og forbedre det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Måden stress italesættes på har derfor betydning for, hvordan bl.a. mellemledere planlægger, faciliterer og opfatter stress blandt medarbejdere, for at kunne forebygge fænomenets påvirkning af medarbejderne, arbejdsmiljøet og organisationen som helhed.

Til trods for identificerede positive effekter af forebyggende interventioner i forskningen af arbejdsrelateret stress, efterlyses der fortsat mere specificerede interventioner på organisationsniveau (23).

Opsummerende eksisterer der flere måder at italesætte stress på, hvilket i en arbejdsrelateret sammenhæng har konsekvenser ikke kun for individet, men for den måde organisationer herunder mellemledere kan forebygge fænomenet på for at ændre det psykiske arbejdsmiljø.

2.2 Hvad er stress?

I det følgende afsnit præsenteres to forståelser som definitioner af stressbegrebet med henblik på at belyse kompleksiteten af stress som et velbeskrevet og udforsket fænomen. Den første definition fokuserer på psykologiske aspekter og den anden definition medtager de fysiske aspekter ved oplevelsen af stress. På baggrund af perspektiverne argumenteres der for valg af definitionen på arbejdsrelateret stress, som vil være det perspektiv der har fokus i specialet med henblik på at forstå arbejdsrelateret stress fra en mellemleders perspektiv.

For at forstå hvordan offentlige mellemledere agerer ved arbejdsrelateret stress blandt sine medarbejdere, er det relevant at vide, hvordan offentlige mellemledere oplever og italesætter stress. Endvidere er det i et forandringsperspektiv relevant at vide, hvordan henholdsvis mellemlederen og organisationen italesætter og beskriver stress. I kraft af fænomenets mange definitioner og beskrivelser kan det have betydning for, hvordan der i organisationer forebygges og ageres mod arbejdsrelateret stress.

Det er en foreløbig antagelse, at mellemlederen iagttager og italesætter arbejdsrelateret stress ud fra kombinationen af henholdsvis et psykologisk -, biologisk - og adfærdsmæssigt perspektiv. Udover disse perspektiver er det endvidere den pågældende leders erfaringer, forudsætninger og rammer samt muligheder inden for organisationen, der har betydning for håndtering af stress blandt ansatte og dermed også italesættelsen af stress. En yderligere antagelse er at italesættelser får indflydelse på, hvordan mellemledere handler eller modsat agerer på baggrund af italesættelser.

Når stress italesættes i den psykologiske litteratur, baseres fænomenet ofte på Lazarus og Folkmans nedenstående definition fra 1984 (16), som ligeledes vil være den definition, som specialet anvender velvidende, at der eksisterer andre definitioner.

“Psychological stress, therefore, is a relationship between the person and the environment that is appraised by the person as a taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being”

(Lazarus og Folkman, 1984, s. 21)

Denne definition indeholder menneskelige processer i forholdet mellem individ og miljø, som eksisterer i forbindelse med stress. De processer som sker i individet, er ikke åbenbare eller synlige for omgivelserne eller en leder. Foruden miljøet, ville den psykologiske stress stå alene. Deraf forstås at miljøet, som medarbejderen befinder sig i, kan påvirke oplevelsen af stress.

Der findes ikke en objektiv definition af stressbegrebet, som inkluderer alle menneskelige aspekter, men den psykologiske definition ifølge Lazarus og Folkman, inkluderer dog individets miljø, som individet er en del af (16).

Netterstrøm anvender en anderledes definition, som bygger på Lazarus og Folkmans definition og den medicinske forståelse af stress respons, at der er fysiske symptomer til stede ved en stresspåvirkning.

“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 og biologisk art”

(Netterstrøm, 2014, s.14)

Netterstrøms definition udvider hermed stressbegrebet med en fysiologisk dimension, men ekspliciterer ikke forholdet mellem omgivelserne og individ som Lazarus og Folkman. Netterstrøm anvender ikke individets perspektiv til forskel for Lazarus og Folkman. Dette kan påvirke den måde, hvorpå organisationer håndterer stress, fordi Netterstrøm i Danmark har en fremtrædende diskurs indenfor det arbejdsmedicinske område. I forhold til mellemlederen vil Netterstrøms fysiologiske dimension kalde på objektive målinger af stressbelastning hos individet, som ikke nødvendigvis er givet som en mulighed for mellemlederen eller som krav i en organisation i arbejdet med ansatte. Derimod kan mellemlederen have indflydelse på omgivelserne, som individet organisatorisk befinder sig i. På baggrund af dette tages der afsæt i Lazarus og Folkmans definition af stress.

Definitionen af Lazarus og Folkman inddrager elementerne krav og ressourcer, disse kan være manglende eller være til stede, fysiologisk og psykologisk ud fra den adfærd, individet har (16). Det belyser, at individer ikke er ens eller har ens bio-psyko-soziale forudsætninger for at møde krav, ligesom individerne kan reagere forskelligt fysisk, psykisk og adfærdsmæssigt på stress. Endvidere er tidsaspektet en faktor, som igen kan variere fra individ til individ, før symptomerne giver stress som udfald (16,24).

Dette kan overføres til en organisations medarbejdere, hvor der er forskel på, hvordan medarbejderne reagerer på krav, og hvordan det kommer til udtryk, enten fysisk, psykisk eller adfærdsmæssigt. Tidsmæssigt kan nogle medarbejder også rumme eller kontrollere kravene i længere tid end andre, før de oplever symptomer på stress, hvilket derved er individuelt og udvider kompleksiteten af problemstillingen.

Nogle kilder angiver, at stress som langvarig tilstand, har sammenhænge med bestemte fysiske sygdomme, eksempelvis hjertesygdomme (20,22), samt psykisk belastning og depression, hvormed det kan betegnes som en usund tilstand for kroppen. Den manglende definition og manglende metode til at identificere stress, har endvidere betydning for, hvordan behandlingssystemet intervenserer og i sidste ende, hvilke konsekvenser det får af betydning for individet (13,22,25).

Der vil i specialet fokuseres på, hvordan arbejdsrelateret stress kan forebygges og håndteres i organisationer, således denne tilstand ikke udvikler sig til arbejdsrelateret stress. Da stressbegrebet som nævnt defineres, italesættes og kommer til udtryk forskelligt fra individ til individ, understreger dette den eksisterende kompleksitet i problemfeltet.

2.3 Hvordan måles en tilstand der ikke er defineret?

Stressmålinger foretaget i Danmark anlægger ofte en objektiv skitsering af forekomsten af stress gennem spørgeskemaundersøgelser. Der anvendes således en kvantitativ metode til at måle individers oplevelse af stress. Disse undersøgelser måler dog sjældent på samme parametre, hvilket resulterer i divergerende resultater. Ydermere bruges resultaterne i flæng af medier, som ønsker at belyse problemets omfang, hvilket er medvirkende til et uklart billede af forekomsten af arbejdsrelateret stress og stress som isoleret oplevet fænomen.

Forekomsten af stress er som tidligere nævnt diffus at fastlægge, som et resultat af manglende konsensus omkring definitionen på stress (13,19,26,27).

De hyppigst anvendte målemetoder af stress er via spørgeskemaer i tværsnitsstudier, som giver et øjebliksbillede af prævalensen (13,19,27,28). I spørgeskemaer anvendes dels en direkte måling, hvor der spørges ind til, om individet har haft en oplevelse eller følelse af stress inden for en afgrænset periode (26). Dels anvendes en indirekte metode, hvor forskere anvender måleskalaer med cut-off score, ud fra symptomer, som kan afspejle en stresstilstand. Herunder kan nævnes, søvnmønster, humør, krav og ressourcer, koncentrationsbesvær m.fl. Ydermere kan der skelnes mellem fysiske og psykiske parametre afhængigt af, hvilket formål forskningen har (13).

Ved anvendelse af spørgeskema som en kvantitativ metode, er sigtet at være meningskabende grundet, at forskere har defineret fænomenet eller problemet på forhånd (29). I relation til oplevet stress på arbejdspladsen vil det imidlertid give problemer, da stress, som tidligere fastslået, ikke er fast defineret og kan fremstå for individet på flere måder. Derved er det ligeledes sandsynligt, at individer ikke beskriver stress ens, og dermed kan tillægge fænomenet andre vinkler og betydninger, end det som forskere i undersøgelserne på forhånd har defineret. Dette medfører endvidere, at stress måles på flere parametre og derved er der sandsynlighed for at resultaterne bliver forskellige.

I Danmark er de største målinger af arbejdsrelateret stress foretaget af Det Nationale Forskningscenter (NFA) (19,26). NFA har over en seksårig periode målt oplevelsen af arbejdsrelateret stress, fordelt på fire målinger ud fra samme spørgeskema (30). Denne målemetode gør det muligt at skelne tendenserne i stressforekomsten blandt flere variabler som branche, køn, alder m.fl., men er samtidig underlagt præmissen om, at respondenterne har en opfattelse af stress, svarende til den som NFA har beskrevet i deres spørgeskemaer. Stress er et begreb, som både anvendes i et fagprofessionelt perspektiv og et lægmandsperspektiv, hvilket gør mennesker i stand til at italesætte fænomenet ud fra forskellige perspektiver. Flertydig brug af betegnelsen stress skaber derfor flere forskellige diskurser, som kun er løst koblet til hinanden (19).

Det kan medføre at italesættelser af problemet, kan fortolkes på forskellige måder afhængigt af modtagerens iagttagelsesperspektiv og erfaringer. Dette kan have betydning, når forskningsbaseret videnskabelse og evidens bliver fundamentet for de muligheder, der tilbydes i behandlingssystemet, samt for de metoder, der i praksis anvendes til forebyggelse af arbejdsrelateret stress. Behandlingssystemet medtager forskellige perspektiver på stress i behandlingen, men langt fra alle perspektiver, da det er individuelt hvordan stress i behandling håndteres.

Aktuelt kan stress dikotomiseres i usund/sund stress. Tilpasnings- og belastningsreaktion er en anden konnotation af stress som behandlingssystemet arbejder ud fra og anvendes som diagnose ved arbejdsrelateret stress (13,31). Derved anvendes stress ikke som en officiel diagnose, og kan medvirke til divergerende opfattelser af, hvor grænsen mellem sund og usund stress går.

Konsekvensen af forskellige diskurser kan være utilsigtede i form af eksklusion og deraf marginalisering stigmatisering, medikalisering og sygeliggørelse, da anvendelse af definitionen på stress fra behandlingssystemet, kan placere individer i en position, som behandlingssystemet definerer som syg (13,19,32).

Behandlingen af stress er derfor afhængigt af individet, de fysiske, psykiske og adfærdsmæssige symptomer, samt hvad der er udløsende for stresstilstanden og hvor lang tid individet har oplevet stress. Stress som årsag til sygemelding vil dog ikke blive behandlet i dette speciale, men understøtter dog paradokset, hvordan en mellemleder skal forholde sig til en stresset medarbejder og forebyggelse, når der inden for videnskaben og behandlingssystemet også kan forekomme diversitet.

For at imødekomme diversiteten i perspektiver, som forholder sig til, hvordan stress opleves og italesættes, vil der i specialet tages udgangspunkt i en socialkonstruktivistisk forståelse.

2.4 Stress som social konstruktion

I det følgende afsnit vil forståelsen af stress forklares på baggrund af en socialkonstruktivistisk tilgang, hvorfor denne blive præsenteret.

Socialkonstruktivisme er kendetegnet ved, at den sociale virkelighed er samfundsskabt gennem sproget, og måden vi kommunikerer på (33). Socialkonstruktivistisk vil en sproglig illustrering af tilstanden og følelsen af stress, være den ontologiske anskuelse af viden (34–36).

Derved har den sproglige fremstilling betydning for, hvordan stress italesættes som fænomen. Stress i samfundet kan anskues som socialt konstrueret og har på samme tid en mangetydig betydning og italesættes derfor forskelligt (13,16,17,19). Med en konstruktivistisk tilgang vil problemer, som er oplevet eller observeret, være socialt konstrueret, fordi de er sproglig fremført af forskellige individer (37). Dermed kan forskellige fremlæggninger af stress ikke defineres som usande i forhold til andre, blot at de er forskellige, fordi de er blevet forskelligt.

Således rejser det spørgsmålet, om stress er et problem, som vedrører arbejdsmarkedet eller om der er behov for en samfundsændring. Italesættelsen af stress, travlhed og belastning kan ikke kun anskues som individuelt betinget, men er betinget af den måde individer er en del af samfundet på - set ud fra forskellige grupper med forskellige italesættelser, som omtales som diskurser. Derved kan organisationer forstås som arenaer med egne diskurser, som kommer til udtryk i deres skriftlige politikker, og samtidig kan lederen have en anderledes diskurs baseret på erfaring, kultur og ledelseskompetencer. I kraft af mellemlederens position i en offentlig institution, er mellemlederen en del af en tradition og historisk udvikling, som er bidragende til den diskurs organisationen anvender. Dette er nødvendigvis ikke i overensstemmelse med mellemlederens faglige eller personlige overbevisning. Det kan antages at mellemlederen orienterer sig i forskellige rapporter om arbejdsmiljø, som anvender betegnelsen stress og ikke belastningsreaktion, der er den diagnostiske betegnelse. Det kan ligeledes antages, at mellemlederen italesætter stress forskelligt afhængig af dennes viden og erfaring.

2.5 Offentlige organisationer og mellemlederes rolle

De offentlige organisationer og mellemledere ansat derunder har en aktiv rolle i at beskytte og forebygge arbejdsrelateret stress, da mellemlederne har en afgørende position for, hvad medarbejdere fysisk, psykisk og socialt eksponeres for i deres arbejde. Forståelser af begreberne leder, ledelse og lederskab præsenteres herunder, for at fremanalysere hvilken rolle mellemlederen har i forhold til håndtering af stress blandt medarbejdere.

I specialet defineres en mellemleder som en leder for de operationelle linjemedarbejdere, det vil sige medarbejdere, der producerer organisationens kerneprodukter. Når lederen benævnes mellemleder, forstås en leder, som ikke er øverste leder, men at lederen har en ledelse, som denne skal referere til. Denne forståelse bygges på Mintzberg's diagram af organisationsstruktur, structure in-fives, hvor linjelederen, også kaldet mellemlederen, er placeret under topledelsen, men over de operationelle aktører, som producerer kerneprodukterne i organisationen (38).

Mellemlederens rolle kan beskrives, som værende bindeleddet mellem topledelsen og medarbejderne, samt udadtil ved organisationens interessenter. Deri ligger at mellemlederen nutidigt har kompetencer til at lede i fire ledelsesdimensioner. Disse består af; *ledelse nedad* for de medarbejdere, som mellemlederen har ansvar for og skal aktivere, *ledelse opad* hvor forventninger, krav og viden kommunikeres til topledelsen, *ledelse udad*, som omhandler viden om- og kontakt med borgerne og efterspørgslen af kerneprodukterne. Den fjerde dimension handler om *ledelse på tværs*, som omhandler det øgede behov og efterspørgsel af videndeling, netværk og helhedstænkning (39).

Da specialets fokus er på mellemledere i offentlige organisationer, vil medarbejderne ofte være fagprofessionelle. Fagprofessionelle er medarbejdere med en formel fagspecifik uddannelse, som har kernekompetencer indenfor fagspecifikke kerneydelser (40). Tendenserne i organisationsstrukturen har i det 21. århundrede ændret sig således, at fagprofessionelle har fået et større virkefelt inden for kommunikation og daglig intern ledelse, hvilket har frigivet plads til et andet ledelsesfokus for mellemlederen (39,41). Det ændrede ledelsesfokus kan være fokus på forebyggelse og kvalitetssikring og ligeledes arbejdstidsplanlægning. Omvendt har mellemlederen fået flere og nyere roller konstrueret af udviklingen i velfærdsstaten, som består i at skabe samarbejde på tværs af sektorer grundet behov for organisationens evner til at forstå og forholde sig til dens omgivelser. Heraf kan nævnes det samarbejde, som eksisterer og stadig udvides mellem primær- og sekundær sundhedssektor, eller skole og uddannelsesordninger (42).

Parallelt med den accelererende udvikling i velfærdsstaten er der i offentlige organisationer et stærkt fokus på- og stigende krav til produktiviteten, både i forhold til kvantitet og kvalitet med knappe ressourcer, og med øget behov for effektivitet og innovation til følge (43).

Som resultat af udviklingen befinder mellemlederen sig i flere roller afhængigt af, i hvilken retning han/hun leder, hvem der skal ledes, og gennem hvilken strategi der ledes. Der kan dermed også opstå modsatrettede forventninger, som placerer mellemlederen i et konstant krydspres i organisationen, hvor der ledes vertikalt og

horisontalt. Det er derfor afgørende, hvordan mellemlederen afstemmer forventninger og krav opad, nedad, såvel som udad, i forhold til arbejdsbyrden, som denne skal allokere ressourcerne over.

2.5.1 Relationel kommunikation og forandringsledelse

Offentlige organisationer udvikles og forandres i takt med den politiske dagsorden, som styres af prioriteringer og regeringens målsætninger (38,44–46). Ledelse ved forandring mod nye opgaver, skal varetages sideløbende med de kendte kerneopgaver, og kan derved opfattes som øgede krav. Det essentielle for forandringsprocessen er, at der dels skabes oplevelse af behovet for forandringen og dels at håndteringen af eventuel modstand mod forandring kan håndteres (38). Skabelsen af behovet for forandring kræver en god kommunikation mellem medarbejdere og ledelse (45). Det skaber ligeledes et pres på og i medarbejderne, som ledelsen må kunne håndtere.

For medarbejderne fordrer det derved egenskaber som omstillingsparathed, samt trivsel i et omskifteligt og uforudsigeligt arbejdsmiljø - egenskaber som ofte findes i jobannoncer. I et stressforebyggelsesperspektiv er det derfor være uklart, hvad der forventes af medarbejdere. I forhold til mellemlederne fordrer det til at de er gennemsigtige i forhold til de forventninger, der stilles til medarbejderne gennem tydelig kommunikation og ledelse.

For mellemledere kan det være en udfordring, at medarbejderne ikke har den samme grad af omstillingsparathed i en arbejdsmarkedskultur, som er præget af konstant forandring, hvilket skaber en uforudsigelighed (11). Omstillingsparathed kan forstås som individuelle egenskaber, der gør individet i stand til at følge accelereret udvikling og forandring af arbejdsgange, grundet organisationens indre og ydre påvirkninger (21,45).

Uforudsigeligheden kan forstås som kompleksiteten i at opruste medarbejderne til forandring ud fra deres individuelle ståsteder. Det stiller derved ikke alene krav til, at mellemlederen kender sine medarbejdere og hvad der driver dem hver især, det stiller også krav til de kommunikationsopgaver, mellemlederen skal facilitere (11,47).

Vigtigheden af forudsigelighed og kommunikation understøttes i en offentligt dækkende evaluering foretaget i Storbritannien af landsdækkende implementeret ledelsesstandarder for arbejdsrelateret stress i offentlige organisationer. Forfatterne fandt barriere for stressforebyggelse i organisationer, som var under forandring og omstrukturering. I disse var der mangel på kommunikation til medarbejderne om proces og resultater, samt hvor der var sparsom medarbejderinvolvering grundet prioritering og fokus på kerneopgaven (48). De processer som fremmede stressforebyggelsen var: medarbejderinvolvering, regelmæssige opfølgninger, styringsgrupper, stærk støtte fra HR og topledelse. Endvidere fremmede det mellemlederes kompetencer inden for facilitering, kommunikation, risikovurdering og mellemledernes tilgængelighed for medarbejderne (48).

Dog belyser evalueringen, at mangel på involvering og støtte fra topledelsen, forplanter sig ned gennem organisationen og skaber ringere resultater i processen. Topledelsens involvering var derimod vurderet som et afgørende element for processen i de organisationer, hvor topledelsen havde bidraget positivt i forebyggelsesprocessen. Særligt én topledelse mente ikke, at arbejdsrelateret stress kunne forebygges, da det forekom alle steder (48).

Mellemlederes tilgængelighed bliver tillige fremhævet i en anbefaling baseret på en dansk undersøgelse af mellemlederes håndtering af medarbejderes stress, hvor flere interviewede medarbejdere pegede på, at lederes tilgængelighed havde en forebyggende virkning på stress (49).

I et forandringsperspektiv kræver forskellige situationer forskellige typer af lederskab. John Kotter udvider forståelsen af, hvad der udgør en leder og opdeler ydermere ledelsesforståelsen mellem ledelse og lederskab. Ledelse handler om at håndtere kompleksitet og kan være med til at bringe orden og konsekvens, som kan styrke kvalitet og kvantitet (50).

Her forstås at ledere har ansvaret for, at tilpasse medarbejderstaben efter opgaver og ydelsesforespørgsler. Det understøttes endvidere af, at offentlige organisationer er præget af hurtig udvikling og krav til omstillingsparathed, grundet skiftende efterspørgsler af tjenesteydelser og produkter, og derved bevæger organisationerne sig væk fra at være rationel og forudsigelige (45).

Lederskab derimod handler om, hvorledes forandringer håndteres i en omskiftelig verden, eksempelvis den teknologiske udvikling og samfundsmæssige forandringer (50).

Definitionerne på ledere og lederskab kan derfor hjælpe til at forstå, hvilke tilpasningsmuligheder ved forandringer en mellemleder har i sit arbejde med udfordringer, der relaterer sig til arbejdsrelateret stress.

Specialegruppen har på baggrund af den foregående analyse en hypotese, at mellemlederens perspektiv og opfattelse af stress blandt medarbejderne, ikke nødvendigvis er lig den opfattelse organisationen som udadtil formelt kommunikerer. Mellemlederen kan i arbejdet med medarbejdertrivsel og aktive handlinger omkring forebyggelse af dårligt mentalt helbred, således distancere sig fra organisationens formelle retningslinjer, for at målrette sin ledelse til det enkelte medarbejderbehov.

Denne hypotese udspringer af, at en formel italesættelse og kommunikation ikke nødvendigvis skelner mellem stress, som en skadelig sårbar tilstand, og en tilstand hvor medarbejderne udtrykker stress. Stress anvendes af flere, som beskrivelsen af oplevelse af travlhed eller øget grad af udfordringer (11,51). Efterfølgende håndtering af den italesatte stress kan udfordre mellemlederen, grundet italesættelsernes egentlige budskab (11). Derved forstås at mellemlederen repræsenterer en normativ forståelse af stress håndtering, men italesætter stress anderledes i praksis.

Udfordringen består derved i, at mellemlederen forventes at kunne forstå og skelne mellem, hvilken stress medarbejderne italesætter, og hvad organisationen italesætter, for derved at kunne handle på det. I praksis kan

mellemlederen derved have svært ved at vide om medarbejderen ved italesættelse af stress føler sig syg eller oplever travlhed.

Medarbejderes italesættelse af stress som synonym for travlhed, kan være et udtryk for at arbejdsmængden og krav er større, end det medarbejderne føler de kan imødekomme, hvilket kan skabe utilfredshed i medarbejderstaben. Dette kan medføre et krydspres, hvor mellemlederen skal anvende en tilpasset ledelsesstrategi til både at lede opad og nedad, for at tilpasse krav og kontrol oppefra og nedefra.

2.6 Offentlige organisationers indre og ydre krydspres

I det følgende præsenteres og analyseres det krydspres som hhv. organisationer og ledere befinder sig i, grundet udvikling og forandringer af velfærdsstaten, som også påvirker de offentlige organisationer internt. Dette har betydning for det krydspres som lederen er positioneret i, hvilket blev fremanalyseret i afsnittet om offentlige organisationer og mellemlederens rolle. Derved har rammerne i form af det ydre marked influens på det krydspres som skabes internt i organisationen.

Staten og den private sektor med frie markeds kræfter, beskæftiger sig med velfærd og individer. Med disse ydre rammer, skabes krydspreset som de offentlige organisationer befinder sig i, hvilket vil berøre alle led i en organisation (52).

Det ydre pres på de offentlige organisationer har således skabt indre pres i organisationerne, som deraf stiller større krav til mere produktion og udvikling af nye kompetencer. Endvidere opstår nye funktionelle opdelinger af arbejdet, som medfører forandringer mod nye funktioner og processer, her refereres som eksempel til Kommunalreformen i 2007, hvor dele af forebyggelse og genoptræning blev placeret i kommunerne (53,54).

Parallelt med øget efterspørgsel påfører statens indblanding et øget brug af kontrolsystemer til at overvåge kvalitet og kvantitet, miljøkrav og krav om digitalisering (45,55). Ligeledes presses mellemledere og topledelse, af medarbejderes øget krav om autonomi og øget demokratisk indflydelse i organisationen (21).

For mellemlederne kan dette krydspres forstås som en magtstruktur udviklet som en del af samfundsstrukturen og organisationens indre struktur. Hermed menes, at staten styrer og presser de offentlige organisationer i en ønsket retning, ud fra den politik der føres, hvilket påvirker organisationerne internt, og derpå også den dagsorden mellemledere skal lede ud fra. Ifølge Laustsen og Myrups fortolkning af Talcott Parsons og Anthony Giddens skelnes der mellem de, der har en udøvende magt og de som er underlagt magten og dermed følger den - de regerende og de regerede (56). Parsons beskriver endvidere magten som konsensus mellem parterne i magtrelationen, hvilket skaber et magthierarki. Det bygger på en grundlæggende kapitalistisk tankegang om produktion og profit og markeds kræfter (56).

Heraf kan der illustrativt skabes et billede af at mellemlederne har en udøvende magt overfor medarbejderne således at de ansatte medarbejdere er underlagt magten. Ligeledes er mellemlederen underlagt magten af top-

ledelsen. Medarbejderne har af egen fri vilje taget jobbet og underlagt sig styringen og magten fra mellemlederen og topledelsen. Magten skal dog ikke forstås som noget negativt, men som en tydelig position, som er en del af et større system. Mellemlederen skal i forhold til sin topledelse, kunne dokumentere effektivitet ud fra de mål som topledelsen har stillet ud fra deres magt. Dog synes bevægelsen mod en øgede velfærd og medarbejdernes værdi og øgede indflydelse i offentlige organisationer, at skubbe til det traditionelle magthierarki, idet de offentlige organisationer er afhængige af medarbejdernes indsats og specialiserede kompetencer for at kunne følge efterspørgslen.

Opsummerende er der med tiden og med forandringer i arbejdsmarkedet, muligvis have skabt et misforhold mellem arbejdsbyrde og ressourcer til at udføre arbejdsopgaverne hos offentligt ansatte. Omvendt kunne det skyldes, at der eksisterer et efterspørgselskrav på kvalitetsniveauet af offentlige ydelser, der skaber et pres. En årsag til udviklingen af stressforekomsten kan henlede til styringsformen New Public Management (NPM) (19,21,43,57,58).

2.7 New Public Management

Herunder præsenteres begrebet New Public Management og de forskellige perspektiver der eksisterer, for at understøtte de mulige forklaringer på ændringer som har haft betydning for krydspreset som mellemlederen er udsat for.

Begrebet NPM opstod i 1980'erne med en fælles dagsorden i den administrative og politiske elite, som dengang og i dag overordnet omhandler at mindske, rationalisere og effektivisere den offentlige sektor generelt, og i særdeleshed den offentlige administration. NPM blev et bud på løsningsmodeller til at forbedre den offentlige sektor med to styrings-ideer henholdsvis som et markedsparadigme og et ledelsesparadigme (57).

Morten Balle Hansen, professor på Institut for statskundskab, Styringsformen NPM har skabt paradokser, som omhandler at reducere papirarbejde og bureaukrati, samtidig med at der ønskes skærpet kontrol og øget dokumentation. Et ønske om at skabe fleksibilitet og innovation i en afdeling, men samtidig sikre statens legitimitet gennem stabilitet. Ydermere ønskes der medarbejdere, der skal være motiverede og være med til at ændre kulturen på arbejdspladsen, og samtidigt bliver der færre fastansættelser. Den øgede politiske kontrol kan give udfordringer, når lederne ønskes at blive frigjort til at lede og påtage sig et ledelsesansvar (57).

Et andet perspektiv understøttes af Peter Dahler-Larsen, professor på Institut for Statskundskab, som peger på, at professionsuddannede udsættes for resultatmålinger i en grad, som illustrerer dem som en samlet masseproduktion (19). Dog giver NPM mulighed for at udnytte medarbejdernes innovative viden, som er med til at forandre til bedre løsninger i produktionen, men hvor kvalitetssikringen er medarbejderens opgave og mellemlederens ansvar (46).

Resultaterne af NPM har ligeledes bidraget til udvikling gennem reformer og modernisering af funktioner. Kurt Klaudi Klausen, professor i offentlig organisation og ledelse, repræsenterer et tredje perspektiv på NPM. Han mener, at denne styringsform har medvirket til at effektivitet, produktivitet og at budgetter er overholdt. At anfægte NPM som kritisabel ledelse, med skyld i at medarbejdere oplever arbejdsrelateret stress, har således ikke berettigelse ifølge Klausen. Det kan iagttages som moralsk forkert at kritisere NPM og offentlige organisationer for arbejdsrelateret stress, fordi det begrundes i et usynligt hegemoni, som arbejdende individer ikke tør modsætte sig ved et øget pres. Dermed belyses, at stress ikke skal accepteres, men i stedet bør arbejdsmiljø og dårligt lederskab kritiseres, fordi der er skabt en samfundsdominerende opfattelse af mistillid til velfærdsstaten, af flere højtstående forfattere, forskere og debattører, som fortegner virkeligheden og italesættelsen af årsager til arbejdsrelateret stress (59).

Fra dette perspektiv er det således medarbejdere og lederes moral, som bør forandres med fokus på at ændre arbejdskultur, hvor der er plads til at ytre sig legitimt samt kritisere arbejdsmiljøet frem for at kritisere styring og magt, som er uundgåelig i offentlige organisationer, da disse er underlagt staten herunder regioner og kommuner. Endvidere kan markedskræfter i efterspørgsel på sundhedsydelser, ligeledes forstås som en styrende magt.

Der findes således forskellige perspektiver på opfattelser af NPM, som kan være medvirkende til hvordan en mellemleders rolle er og opfattes. Derfor er det interessant at undersøge mellemlederes perspektiver i det offentlige regi, hvormed deres opfattelse af, hvordan de bruges af medarbejderne, kan ekspliciteres.

2.8 Eksisterende forebyggende stressinterventioner

I det følgende afsnit præsenteres og analyseres fremmende og hæmmende faktorer ved eksisterende forebyggende indsatser anvendt i Danmark, samt fra forskning af arbejdsrelateret stress. Dette skal tydeliggøre, hvilke problemstillinger, der indsættes forebyggelsesindsatser ved. Dertil redegøres for regeringens aktuelle indsatser til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på det danske arbejdsmarked.

I Danmark eksisterer flere forebyggelsesindsatser, som beskæftiger sig med forebyggelse af arbejdsrelateret stress, samt stress generelt. Sundhedsstyrelsens forebyggelsespakke anbefaler, at rammerne for bedre mental sundhed på kommunale arbejdspladser, sker med udgangspunkt i udarbejdelse af lokale politikker, som indeholder handleplaner for håndtering af mobning, diskrimination og stress. Endvidere anbefales en flerstrengt indsats med fokus på bedre tilrettelæggelse og organisering, balance mellem medarbejders privat- og arbejdsliv, samt på ledelsens holdning og adfærd (60).

Ydermere er arbejdsgivers indsats mod stress omfattet af arbejdsmiljøloven (LBK nr. 1084 af 19/09/2017), hvor organisationer ved lov jf. kapitel 4, §15a, er forpligtet til at udarbejde en arbejdspladsvurdering af sund-

hedsforholdene på arbejdspladsen. Dette skal sikre reduktion af stress, samt risiko for psykisk helbredsforringelse (61). Den udøvende myndighed, som håndhæver arbejdsmiljøloven er arbejdsmiljøtilsynet (25). Arbejdsgivers ansvar er i forbindelse hermed, at facilitere de retningslinjer som arbejdsmiljøtilsynet har udformet (62). Stresspanelet er et nyere tiltag, der bør ansues som en del af den samlede indsats mod reducere stress på tværs af hele befolkningen, med fokus på udsatte grupper i særdeleshed, herunder stressede medarbejdere. Stresspanelet blev i 2018 nedsat af regeringen. Deres bidrag er ikke en del af de nationale retningslinjer, men er guidelines og forslag til, hvordan stress kan reduceres. Panelet er drevet af frivillige og på frivillig basis, men deres råd er udformet med afsæt i forskningsbaseret viden. Ifølge panelets forslag nr. 2a-c, skal arbejdspladser, herunder ledere, lade medarbejdere være utilgængelige, når de har fri. Endvidere skal arbejdspladser handle på balancen mellem ressourcer og krav, samt tilbyde deres ledere træning i mental sundhed herunder håndtering og forebyggelse (63).

Yderligere eksisterer et partnerskab, som blev nedsat i 2013, i en bred politisk støttet aftale. Partnerskabet "Sammen om mental sundhed" skal gennem en digital platform dele viden og information mellem offentlige- og private organisationer, samt foreninger og myndigheder. Målet er at skabe bedre mental sundhed på arbejdspladser og forebyggelse af sygdommelad grundet mentale helbredsproblemer herunder stress (64,65). Partnerskabet er udviklet med inspiration fra Canada, som iværksatte et lignende partnerskab i 2007, som sidenhen har udviklet en forebyggelses-standard "*CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 – Psychological Health and Safety in the Workplace*", som efterfølgende er implementeret i Canada (66,67).

Partnerskaber er en strategi og er en sammenslutning på tværs af politiske agendaer, styrelser, organisationer og lokalsamfund mod en fælles mission (68). Med en fælles vision om, at nedbringe sygdomsårsager til nytte for både individet, organisationen og samfundsøkonomien, er styrken ved partnerskaber, at der kan skabes forandring ved at følge fælles mål på både mikro-, meso- og makro niveauer. Her kan integrering af viden om lokale forhold og sammenlagte ressourcer mindske typiske barrierer, så forandring skabes på et større fundament (68). Dette kunne tyde på at det er favorabelt for små og mellemstore virksomheder, som ellers kunne have barriere i forhold til at tilføre problemstillingen og løsningsaktiviteter tid og ressourcer på niveau med større virksomheder og organisationer. Forskellen på partnerskaber generelt og partnerskabet "sammen om mental sundhed", er en digital platform hvor civilsamfundet ikke indgår som partner. Derved repræsenteres medarbejderens perspektiv ikke.

Da arbejdsrelateret stress har været et anerkendt problem inden for en årrække, virker det paradoksalt, at den første brede forebyggelsesindsats er et partnerskab, som inkluderer alle organisationer uanset størrelse, struktur, branche eller sektor. Understøttet af de følgende afsnit, finder forskning og evaluering af eksisterende forebyggelsesindsatser, at effekten, er svær at måle grundet organisationernes forskelligartede struktur, størrelser og interne kulturer.

I en dansk systematisk oversigt af internationale organisationsrettede interventioner konkluderes, at de interventioner, som vurderes effektive, indeholder elementer, som øger medarbejdernes indflydelse på egen arbejdstid og at en generel indflydelse på arbejdsopgaverne har positiv indvirkning på arbejdsmiljøet. Ydermere vurderes interventioner, der introducerer nyuddannede til deres nye arbejdsplads, at have positive udfald på arbejdsmiljøet (7).

I en nyere oversigt indenfor social- og sundhedssektoren, som også anvender fund fra førnævnte rapport af Aust m.fl., vurderes, at der ikke entydigt kan konkluderes effekt ved indsatserne, fordi der både er fund af positive effekter samt ingen effekt. Effekterne ved indsatserne var uklare grundet de anvendte studiers kvalitet og implementeringsproblemer. Det fremgår endvidere at indsatserne havde positive effekter på jobtilfredshed, men utilstrækkelig evidens til at påvise effekt ved mål på sygefravær, samt ingen effekt ved arbejdsrelateret stress (69). Det belyser, at der generelt er mangel på metodisk stærke evalueringer. Tillige er der mangel på forskning af indsatser, som bruges til organisationsrettet forebyggelse, og hvor interventionerne er tilpasset konteksten, således implementeringsproblemer ikke hæmmer effekten af indsatsen. Ydermere er der i begge oversigter beskrevet at kontekst og branchegrupper ikke fremgik eller var ekspliciteret ved studierne af interventionerne (7,69).

Det kunne tyde på, at flere interventioner bliver udviklet uden en defineret målgruppe, og at man derved forsøger at forsimple løsningen til et komplekst problem, da organisationer er forskellige af funktioner organisationskulturer og grupper af ansatte.

2.8.1 Fastholdelse som forebyggelse

Fastholdelse kan forstås som en indsats der har til formål at holde medarbejdere på arbejdet, selvom de oplever arbejdsrelateret stress, da sygemelding kan have negative konsekvenser for individets helbred. Fastholdelse af medarbejderen med arbejdsrelateret stress ses ofte i sammenhæng med at de skal blive på arbejdsmarkedet efter de er blevet syge. Der vil således i det følgende argumenteres for, hvorfor det er hensigtsmæssigt at beholde medarbejderen på arbejdspladsen. Til at belyse dette anvendes resultater fra flere indsatser der omhandler langtidssygemeldte. For at afdække konteksten af den empiri specialet bygger på tages der afsæt i fastholdelsesindsatsen i anvendt i Aalborg kommune.

Et tidligere forskningsprojekt ”Tilbage Til Arbejdet” (TTA), var en tværfaglig koordineret indsats, som tidligt skulle hjælpe langtidssygemeldte borgere hurtigere og nemmere tilbage på arbejde efter sygemelding. Indsatsen viste kun trods samtaler, uddannelse og klinisk teamarbejde, en svag men positiv effekt af indsatsen. Dog var effekterne på borgernes søvn, helbred og arbejdsevne ikke statistisk signifikante (70).

Ifølge en cost-benefitanalyse fra 2014 af TTA, ligner resultaterne, de tidligere resultater fra 2012, hvor de første evalueringer ikke kunne vise signifikante forskelle eller omkostningseffektive effekter. Ligeledes belyser evalueringen fra 2014, at TTA sammenlignet med den traditionelle indsats ikke har nogle signifikante

fordele. Tre randomiserede kontrolleret studier var lavet i tre ud af de 22 involverede kommuner, som indsatsen blev anvendt i. For gensygemeldinger inden 26 uger var der ikke signifikante forskelle mellem TTA-grupperne og kontrolgrupperne og forskellene var så små, at det ikke kunne bidrage til at belyse omkostningsforskellene. Kun mellem de somatiske og de psykiske berørte borgere var der en signifikant forskel på effekten af indsatsen, hvor indsatsen havde en større effekt på borgerne med somatiske årsager til sygemeldinger (71).

I Aalborg kommune eksisterer en fastholdelsesplan, som ligeledes består af en systematisk koordineret indsats for fastholdelse af medarbejdere. Fastholdelsesteamet sidder samlet på en lokalitet, og når en sag kommer ind, sættes en fastholdelseskonsulent på, som har kontakten til andre aktører, som den berørte sag skal i kontakt med. Den samlede lokalitet var af et større projekt i 2014-2015, for at skabe bedre kvalitet og bedre hjælp til virksomhederne, både private og offentlige. Det har ifølge lederen af fastholdelsesteamet i Aalborg kommune skabt bedre transparens, for gensygemeldinger, som tidligere har været behæftet med fejl, såsom ulig behandling af sagsbehandling og for mange kontaktflader. Omlægningen af arbejdsgange har givet positiv feedback fra arbejdsgivere ift. at der kun var en kontaktperson de skulle forholde sig til (72).

Læringen af processen med at få medarbejdere tilbage på arbejdet efter sygemelding belyses endvidere i et andet studie, hvor man fandt, at læringen sker i de sociale praksisser på arbejdspladserne gennem interaktion mellem medarbejderne der er på vej tilbage, samt supervisorer, ledere og kolleger. Der peges endvidere på at interventioner som indeholder bio-psyko-soziale og økologiske tilgange kan tilføre mere og bedre viden (73).

I et dansk systematisk scope review (2019), er der belyst flere problematikker, som knytter sig til TTA-tilgangen. Problemerne består i at arbejdspladserne oplever udfordringer med at støtte processen med TTA, samtidig med at undersøge og lære af årsagerne for stresstilstande. Endvidere belyses, at arbejdspladser ikke får tilstrækkelig træning i styringen af et TTA-forløb, hvilket øger behovet for ekstra kapacitet til det strategiske samarbejde omkring processen. Ligeledes gør tilgangen det svært for arbejdspladserne at være inkluderende, fordi processen kræver megen kendskab og forholdelse til sociale politikker, som samtidig ikke guider arbejdspladsen tilstrækkeligt i processen (74).

En anden forebyggelsesindsats udført i Danmark, er StopStress, som var et projekt af forebyggelsesfonden som anvendte aktionsforskning af organisationers interne deltagere og aktører. Her skulle der gennem systematisk anvendelse af organisationens egen kritik og forandringsønsker forebygges og afhjælpes stress på tværs af alle hierarkiske lag. Projektet kørte fra 2010-2013 i Næstved distrikt Vest, rummede 280 medarbejdere og blev eksternt evalueret i 2013. Resultatet viste at 26 ud af 53 handleplaner lavet på baggrund af arbejdsgruppernes egen kritik og var eller var delvist indfriet ved projektets udløb. Tilgangen var valgt, fordi ekspertviden i forebyggelsespakker bygger på standardiserede løsninger og tager ikke udgangspunkt i den enkelte organisations kultur, viden og problemløsninger. Derved efterlader det et begrænset handlerum for de enkelte organisationer og stiller videre krav til deres handlekompetencer (75).

Det tyder på, at effektive strategier og tilgange beror på det, der skabes indefra og ud i organisationerne, i stedet for at arbejdspladserne får pålagt flere politikker og procedure, som ikke medtager kontekstens betydning samt arbejdspladsen indre liv og kultur. Ved sidstnævnte tilgang kan arbejdspladserne i et makroperspektiv anskues som en reifikation – en tingsliggørelse, som består af ubevægelige systemer, som kan indskrænke og begrænse de tilhørende ledere og medarbejdere i at agere. Derved vil overordnede forebyggelsespolitikker virke som brandslukning af problemer, for at beskytte medarbejdere, men omvendt efterlader det ikke den hjælp, som organisationerne har brug til at identificere, facilitere, løse og lære af interne problemer, som kan være årsagen til stress og andre mentale tilstande opstår på arbejdspladsen. Der kan derved udledes at fastholdelsesplanen fra Aalborg kommune giver god støtte, når sygdomsmeldinger er sket eller inden de sker. Det handler om at få det enkelte individ tilbage på en måde, der tager udgangspunkt i individet og arbejdspladsen. Samtidig bør det ikke anskues som en del af forebyggelsen af stress, men nærmere en indikator for, at der kan være forhold på arbejdspladsen som er årsagen, som bør undersøges af- og med udgangspunkt i den specifikke arbejdsplads.

Med de mange diskurser der eksisterer omhandlende arbejdsrelateret stress, må det forventes, at ikke alle organisationer oplever den samme grad af arbejdsrelaterede stress og deraf effekt af forebyggelse - for hvordan det måles, når der ikke er konsensus om målemetoderne og definitionen.

3.0 Afgrænsning

Stress er en folkesundhedsmæssig problemstilling, som kan få indflydelse på alle niveauer i et samfund, hvor offentligt ansatte har en højere forekomst af arbejdsrelateret stress. I dette speciale knytter problemstillingen sig til, hvordan mellemledere opfatter og italesætter stress, samt endvidere håndterer stress blandt sine medarbejdere. Deri indgår, hvordan mellemledere støtter medarbejdere og forebygger yderligere stress.

Fokus rettes mod stress som en arbejdsrelateret problemstilling, som ønskes undersøgt med henblik på en større forståelse af de opfattelser af fænomenet arbejdsrelateret stress, der italesættes af mellemledere. Dette er med henblik på at belyse potentialet for forandring af praksis baseret på iboende italesættelser og forståelser der eksisterer i offentlige organisationer fra mellemlederes perspektiv. En eksplicitering af mellemlederes bagvedliggende opfattelser, som ligger til grund for deres italesættelser, vil dermed kunne belyse, hvilken tilgang og grundlæggende antagelser de præges af ved italesættelse af og i arbejdet med arbejdsrelateret stress.

I problemanalysen er flere forhold fremanalyseret, som mellemledere kan være udfordret og præget af, hvilke kan være årsag til de anvendelser af forebyggelsesaktivitet og/eller løsninger, som i dag anvendes. Stressforebyggende indsatser og viden derom udvider handlingsmulighederne hos mellemledere og derved mulighed for forandring i organisationen. På baggrund af divergerende opfattelser og italesættelser af fænomenet i samfundet, i forskningen og i behandlingen kunne det derved tyde på, at valget af forebyggelsesindsats beror på den italesættelse, der er på den pågældende arbejdsplads. Derfor tages der udgangspunkt i en lokal kontekst, Region Nordjylland, som rummer forskellige størrelser af kommuner.

4.0 Problemformulering

Hvordan italesætter mellemledere i en offentlig organisation fænomenet stress blandt medarbejdere, og hvordan kan eksplicitering af flere opfattelser af fænomenet stress bidrage til forandring af praksis, hvor der eksisterer flere forskellige italesættelser blandt interessenter, som berører stress?

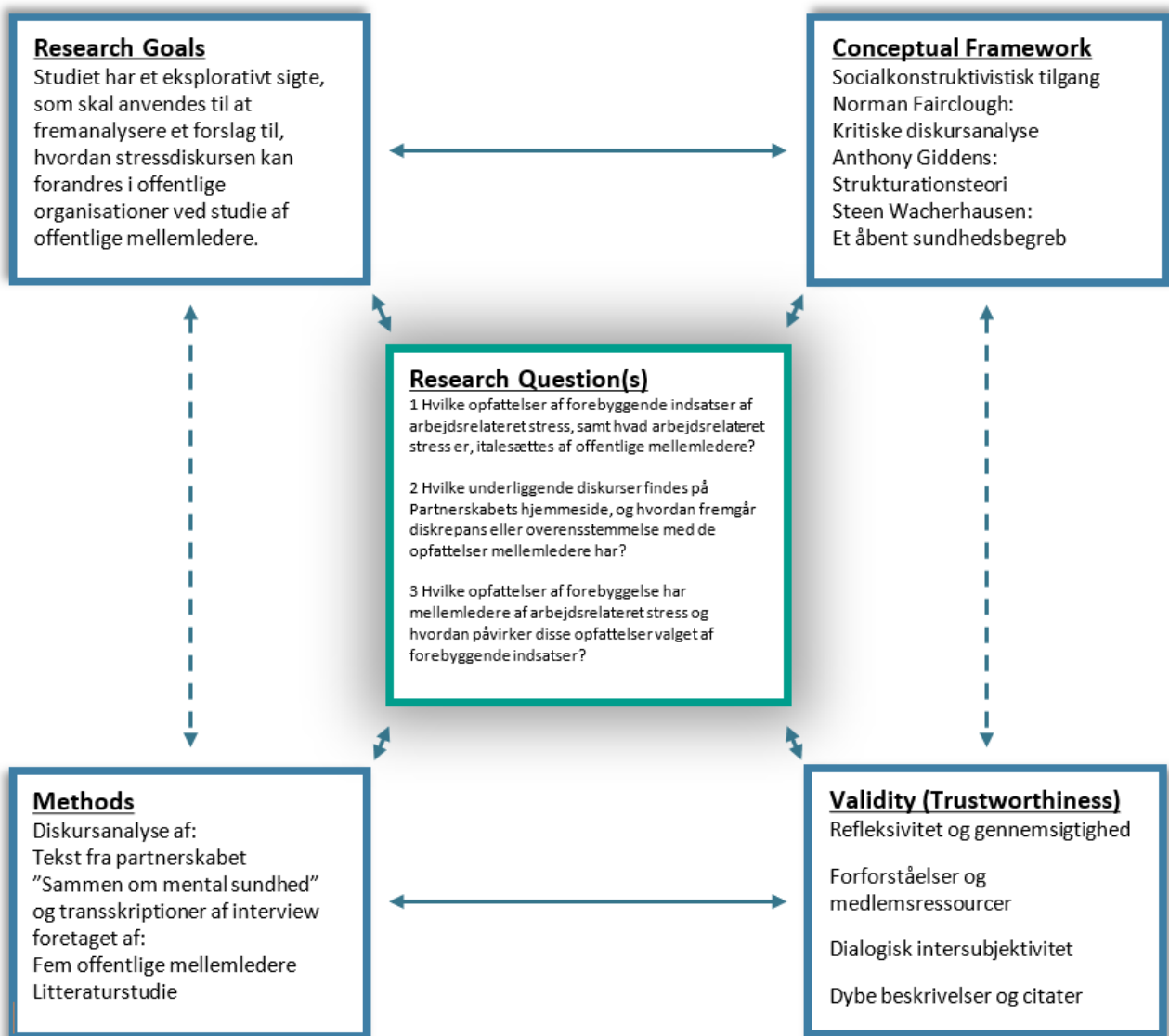
1. Hvilke opfattelser af forebyggende indsatser af arbejdsrelateret stress, samt hvad arbejdsrelateret stress er, italesættes af offentlige mellemledere?
2. Hvilke underliggende diskurser findes på partnerskabets hjemmeside, og hvordan fremgår diskrepans eller overensstemmelse med de opfattelser mellemledere har?
3. Hvilke opfattelser af forebyggelse har mellemledere af arbejdsrelateret stress og hvordan påvirker disse opfattelser valget af forebyggende indsatser?

5.0 Specialets design og rammer

Fundamentet for specialets anvendelse af metodologi opbygges og struktureres efter ”Den interaktive model af forskningsdesign” jf. Joseph Maxwell. Metodologi forstås som beskrivelsen af analyse, metode og de limitationer og konsekvenser, som er valgt for designet forudsat af den anvendte positionerede tilgang (76).

Den interaktive model af forskningsdesign, illustrerer en kontinuerlig interaktiv proces mellem komponenterne; mål, teoretisk begrebsramme, validitet og metoder. Ifølge Maxwell, er forskningstilgangen ikke en lineær proces, men en interaktiv proces, som tillader, at designet kontinuerligt struktureres og justeres (77). Det gør det derved muligt at justere en komponent for herefter at vurdere konsekvenserne og justere de andre komponenter som en dynamisk proces, således der skabes sammenhæng og harmoni mellem komponenterne i processen.

Jævnfør Maxwell, vil beskrivelsen af det anvendte design ”design-in-use” repræsenteres af modellen, hvorimod en traditionel lineær tilgang vil kunne rekonstruere et design (reconstructed design) fastsat på forhånd. Ydermere kan den interaktive model visualisere planlægningen af designet og afspejle den reflektive proces der er anvendt (77). Modellen og dens komponenter indeholdende specialets struktur og processer illustreres herunder:



Figur 1: Specialets anvendelse af "Den interaktive model" af Joseph Maxwell. De fem bokse indeholder komponenterne i designet et kvalitativt studie. Pilene angiver de sammenhænge, som gør komponenterne effektive, og giver stringens i op-sætningen, refleksiviteten og processen. Ifølge Maxwell, kan pilene metaforisk forstås som elastikker, som kan strække sig til et vist punkt, således gennemsigtheden ved justeringer ikke forsvinder, hvormed designet bliver ineffektivt (77).

5.1 Forskningsspørgsmål

Opbygningen af specialet bygger på forskningsspørgsmålene, som den styrende komponent, hvormed metoderne, til at kunne besvare forskningsspørgsmålene, argumenteres for i det følgende. Forskningsspørgsmål er ifølge Maxwell formuleret på baggrund af mål og referenceramme, således modellen og den kronologiske designrækkefølge udgør et “Z”. Specialet er tekstmæssigt opsat med forskningsspørgsmålene først, da alle valg beror på forskningsspørgsmålene, samt for at gøre forskningsprocessen reflektiv.

Specialet består af tre dele, hvor hver del skal besvare tilhørende forskningsspørgsmål jf. specialets forskningsspørgsmål afsnit 4.0, som anvendes til at besvare problemformuleringen med.

Forskningsspørgsmål er den centrale komponent i den interaktive model, og er derved det styrende for det samlede design. Forskningsspørgsmål udgør det specifikke mål for studiet og reflekterer det videnshul, som ønskes belyst og besvaret ud fra relaterede spørgsmål (77).

Til at forstå hvilke bagvedliggende meninger og associationer mellemledere har af arbejdsrelateret stress, som problemformuleringen fordrer, må vi gå bagom de enkelte ord, som mellemledere anvender til at beskrive fænomenet med. Der må således anlægges et fokus på sammensætningen af ord i de sætninger, mellemledere anvender til at ytre og sprogligt illustrere deres opfattelser med. Dertil anvendes kvalitative interviews, med diskursanalyse heraf som den første af de tre bærende dele for specialet.

Anden del består af diskursanalyse af tekstpassager fra hjemmesiden af partnerskabet ”Sammen om mental sundhed”. Diskursanalysen skal afsøge hvilke underliggende diskurser, der fremgår på partnerskabets hjemmeside, og om disse har diskrepans eller overensstemmelse med fem interviewet mellemlederes opfattelse og italesættelse af arbejdsrelateret stress og forebyggelsen heraf.

Ved at fremhæve diskrepans eller overensstemmelse med italesættelse af bagvedliggende opfattelser af arbejdsrelateret stress af de interviewede mellemledere, fremgår en relation mellem det første og det andet forskningsspørgsmål. Forudsætningen for at kunne besvare det andet spørgsmål, er anvendelse af besvarelsen fra det første forskningsspørgsmål. Ligeledes afdækkes de interviewede mellemlederes kendskab til partnerskabet. Dette er relevant, fordi partnerskabet positionerer sig som en officiel partner til at styrke mental sundhed og mindske dårligt mentalt helbred hos alle virksomheder og organisationer i Danmark. Dog foreligger der ingen evaluering af partnerskabets arbejde, hvilket antagelsesvis kunne skyldes et begrænset kendskab til dets eksistens fra brugerne.

Den systematiske litteratursøgning er specialets tredje bærende del, som besvares med det tredje forskningsspørgsmål, ved at afsøge videnskabeligt forskningslitteratur. Formålet er at afsøge litteratur som indeholder eksisterende opfattelser af arbejdsrelateret stress i og hvordan opfattelserne påvirker valg af forebyggelsesind-

satser litteraturen. I relation til de første to forskningsspørgsmål, kan besvarelsen af det tredje forskningsspørgsmål anvendes til at belyse perspektivet for hvordan opfattelser, italesættelser og derpå afhængige valg af forebyggelse, kan forandre praksis med den nuværende viden om forebyggelsesindsatser af arbejdsrelateret stress.

Forskningsspørgsmålene er omdrejningspunktet for, hvilke metoder, tilgange og kvalitetssikring der anvendes, derfor findes den interaktive model anvendelig for dette speciale. Kvalitative undersøgelser opbygges sjældent på samme måde (77). Givet den mangfoldighed af datamateriale og analytiske tilgange der kan anvendes ved diskursanalyser, hvoraf valget heraf beror på forskningsspørgsmålene (78). Derved anvendes forskningsspørgsmålene som styrende for, hvordan processen og opbygningen af designet skal være og hvilke justeringer af designet der forekommer i processen.

5.2 Mål

Formålet med specialet, samt hvorfor det er relevant i en folkesundhedsmæssig kontekst, præsenteres herunder for at eksplicitere, hvor der sigtes efter ny viden. Endvidere er målet angivende for, hvilken teoretisk tilgang der fordres eller er anvendelig for at målet kan indfries.

Komponenten mål indeholder studiets spørgsmål om, hvorfor fænomenet er fagligt og samfundsmæssigt relevant, samt hvilket sigte og formål der er med studiet og den viden og resultater der skabes (77).

5.2.1 Faglig og samfundsmæssige relevans

Specialets problemanalyse belyste, at måden hvorpå italesættelse af arbejdsrelateret stress er divergerende ud fra det perspektiv, fænomenet iagttages fra. Fra et objektivt perspektiv har prævalensen af arbejdsrelateret stress været stigende og er et tiltagende problem og en potentiel risiko for alle arbejdsdygtige individer. Fra et behandlingsperspektiv bliver flere uarbejdsdygtige og sygeliggjort, samt behandlingskrævende, hvilket er et folkesundhedsmæssigt problem. Fra et samfundsperspektiv udgør struktur og effektivisering af offentlige organisationer en øget eksponering af stressorer for medarbejdere, som influerer på mellemlederes håndtering deraf. Fra et sprogligt perspektiv synes ordet stress at have fået flere betydninger, hvilket har betydning for forståelsen af stress som udtryk. Disse nævnte perspektiver har indflydelse på, hvordan arbejdsrelateret stress fagligt italesættes og forebygges, og sammenhængen mellem disse har derved en samfundsmæssig relevans. Endvidere er det i et større perspektiv nødvendigt at undersøge, hvad der udgør eksponeringen på arbejdspladser i samfundet, som medarbejdere bliver stresset af. Specialet bidrager i dette henseende til at eksplicitere hvilken virkelighed, som bliver beskrevet, når mellemledere italesætter stress.

5.2.2 Sigte og formål

Specialet har et eksplorativt sigte idet, der ønskes viden, om hvordan mellemledere italesætter arbejdsrelateret stress og forebyggelsen heraf. Det eksplorative sigte er anvendeligt, fordi de forskellige perspektivers begrebsapparater er det, der udgør den virkelighed, som ligger til grund for praksis, hvilket præsenteres og argumenteres for under komponenten; teoretisk referenceramme.

Anvendelsen af den viden som skabes under specialet, har læring og forandring som sigte, fordi det er nødvendigt at åbenbare skjult viden fra de influerende perspektiver for at kunne forandre den førnævnte praksis. Ydermere er sigtet med anvendelse af resultaterne, at offentlige organisationer/mellemledere søger mod en mere ensartet måde at italesætte stress på, men også at tilpasse forebyggelsen til den kontekst de er i.

5.3 Teoretisk referenceramme

I det følgende præsenteres og redegøres for specialets videnskabsteoretiske position og udgangspunkt, samt inden for hvilket forskningsparadigme denne tilgang kan anvendes til videnskabelse. Ydermere præsenteres og redegøres for hvordan- og hvilke teorier, som anvendes gennem problembearbejdning og analyse. Teorierne vil blive ekspliciteret i de afsnit som de bruges i, for at give bedre sammenhæng. Som en væsentlig del af forskningsprocessen og den socialkonstruktivistiske tilgang, præsenteres specialegruppens forforståelse og erfaring, da det gennem alle processens led kan gennemsigtiggøre den reflektive proces fra ide - til undersøgelse - til resultater.

Målet i kvalitative studier er tæt relateret til studiers teoretiske referenceramme, og er ligeledes grundlaget og rammen for formuleringen af de forskningsspørgsmål, der stilles. Den teoretiske referenceramme indeholder valg og argumentation for anvendelse af teorier, videnskabsteoretisk tilgang, personlig erfaring og forforståelse, samt litteratur anvendt til at underbygge forståelse af problematikken i et studie (77).

5.3.1 Socialkonstruktivisme

Specialet anvender en socialkonstruktivistisk tilgang, da det på baggrund af problemanalysen er belyst, at arbejdsrelateret stress er opfattet individuelt afhængigt af det perspektiv, det opfattes og iagttages fra. Endvidere bærer problemanalysen præg af, at de eksisterende perspektiver på arbejdsrelateret stress er divergerende og knytter sig til de individer og den kontekst, som fænomenet opleves i.

Et grundelement i socialkonstruktivisme er, at viden som eksisterer og tages for givet, kan være grundlaget for nye forståelser, ved kritisk at forholde sig til de perspektiver et fænomen iagttages fra (37). Ved en socialkonstruktivistisk tilgang, hvor ordet ”social” knytter sig til menneskers sameksistens og interaktion, findes der ikke en endegyldig sandhed, men mange sandheder, afhængigt af de perspektiver der iagttages fra (36,37,79).

Som tidligere nævnt, jf. afsnit 2.4, anskues stress i samfundet som socialt konstrueret og de problemer der eksisterer anses ligeledes som socialt konstrueret. Derfor vil der gennem interviewene arbejdes med, at få

mellemledernes bagvedliggende italesættelser af stress, da de forskellige italesættelser anses som værende sande i det givne forum. Den socialkonstruktivistiske tilgang anvendes til kritisk at forholde sig til det, der er diskursivt konstrueret (37). Dette gøres gennem refleksiv fortolkning og argumentation gennem opgaven. Derfor argumenteres der herefter for, hvilke forskningsparadigmer, som den anvendte tilgang bevæger sig indenfor.

5.3.2 Paradigmer

Specialets tilgang positionerer sig mellem det fortolkningsvidenskabelige paradigme og det kritiske paradigme, da der søges en erkendelse af hvad der legitimerer, præger, eller ligger bag individers ytringer og handlinger i form af forebyggelse og hvad dette perspektiv er opstået af.

Et forskningsparadigme kan defineres som en bestemt optik, forskning og undersøgelser tilgås med, som en kollektiv bevidsthed (80). Under det fortolkningsvidenskabelige paradigme søges individers beskrivelser af anskuelser og forståelser af den virkelige verden, som er grundlaget for individernes handlinger og opfattelser af et socialt fænomen (80). Derved kan sociale identiteter og sociale relationer, som konstruerer diskurser, identificeres.

I det kritiske forskningsparadigme baserer interessen sig på kritisk at forholde sig til, at anskuelser og opfattelser af et fænomen ikke umiddelbart er, som det udgiver sig for at være. Et fænomen kan være opfattet eller illustreret på en anden måde end først antaget grundet skjulte sammenhænge eller revideret syn og erkendelser på fænomener, som kan have ændret sig over tid, eller ikke er italesat (37,80). Derved kan det fremanalyses, hvad der konstruerer de anvendte diskurser. Det kan dog være problematisk at positionere sig inden for paradigmer, når der anlægges en socialkonstruktivistisk tilgang, da paradigmer ifølge videnskabsfilosof Thomas Kuhn (1926-1996), er teoretiske forpligtelser grundlæggende for særlige metodologiske praksisser og erkendelsesmuligheder. Dette medfører, at målinger eller erkendelser kun er meningsgivende inden for ét paradigme og mindre i andre (36).

Dette kan imidlertid bidrage til at forstå, hvorfor arbejdsrelateret stress ikke lader sig definere, hvilket netop kan begrundes med de flerparadigmatiske optikker, som søger en bred og dækkende definition. Med andre ord – luppen der anvendes af psykologen, fanger ikke det samme som luppen, der anvendes af den biomedicinske læge – eller arbejdsmedicinske praksis. Derved anvender vi præmissen om, at der ikke kun er én endegyldig sandhed, men flere sandheder, som er understøttet i forskellige teoretiske funderede praksisser.

5.3.3 Teori

Med en socialkonstruktivistisk tilgang giver det ikke mening at operere med forklarende teorier, da teori nærmere kan overføres og forstås som de begrebsapparater, som ligger til grund for konstruktivisternes forforståelse. Det vil sige, at virkeligheden skabes gennem teorier sammen med den erfaring og forforståelse, der er udgangspunktet for den, der undersøger (37). Undersøgelser vil i et omfang altid være opbygget af teorier, fordi

forståelser og terminologier, som anvendes til at fremanalysere problemet, er tidligere formede konstruktioner og beskrivelser (81).

I dette speciale er der anvendt teori i problemanalysen til reflektivt at gennemsigte, hvilke forståelser, der eksisterer og hvilken forståelse og teori, specialet bygger sine anskuelser på.

Teorien anvendes derved som dåseåbner, hvormed der menes, at teorien anvendes til at åbne op for tilgangen til problemet, ved hjælp af teorier, som tidligere har konstitueret forståelse af fænomenet (82). Derved kan fortolkninger som fremanalyseres holdes op mod tidligere forståelser og konstruktioner, da sociale konstruktioner og opfattelser af fænomener kan ændres over tid.

En dåseåbner-tilgang er særlig anvendelig til en socialkonstruktivistisk tilgang, hvor ontologien er, at der ikke er én virkelighed - men mange afhængigt af, hvorfra og i hvilken kontekst fænomenet iagttages. Derved kan teorien bruges til at stille kritiske spørgsmål ved tidligere opfattelser og afgrænse problemstillingen og dels også til valg af metode. Ved problematisering af fænomener, hvor betydningen af et fænomen kan ændres over tid, have flere eller nye betydninger afhængigt af perspektivet, er der tale om en foranderlig ontologi. Undersøgelsesfokus er deraf ofte bagudrettet, hvilket fordrer, at teoriernes formål er, at kunne forstå fænomenet og hvorfor det iagttages som det gør (82).

I specialets problembearbejdning og diskursanalyse anvendes teorien som linsetilgang. En linsetilgang kan forstås som en bestemt udvalgt linse at anskue fænomenet gennem. Tilgangen afspejler præmissen om, at fænomener ikke er stabile og konstrueres i interaktion med fænomenet (82). Deraf forstås, at italesættelsen af stress udtrykt af mellemledere skabes i samtalen mellem os som undersøgere og mellemlederne, som er medieret af de meningsproducerende enheder samtalen opbygges af, samt personlige erfaringer.

Dette understøttes som følge af, at viden kontinuerligt er konstrueret ud fra iagttagelsesperspektiver, hvilket tillige sker i interviewene, hvor interviewer og informant fungerer som to sociale aktører, der kontinuerligt gennem samtalen konstruerer ny viden. Derved søges ikke erkendelse af den samme forståelseshorisont som informanten, som ved de realistiske videnskabsteoretiske tilgange, men i stedet søges der at nå bag om fænomenet og få indblik i det flertydige, ustabile og det, der er taget for givet (35).

Der eksisterer to præmisser for anvendelse af teori for socialkonstruktivister, hvoraf den ene udgør refleksion og argumentation for teoriens relevans til problembelysning og kritisk analyse. Den anden præmis er vurderingen og argumentationen for de valgte teories videnskabelige kvalitet, da teorien, også kaldet iagttagelsesperspektivet, er medkonstruerende til de endelige resultater (37). Teorierne anvendt i specialets problemanalyse, har ligeledes konstitueret en bredere forforståelse hos specialegruppen, hvormed den viden som sprogligt anvendes i dataindsamlingsprocessen, får betydning for interviewsamtalen og dermed resultaterne.

I diskursanalysen anvendes særligt to teorier til kritisk analyse med en linsetilgang. Teoretikerne vil præsenteres her, for senere at benytte teorierne til kritisk analyse af den sociale praksis i specialets analyseafsnit hhv. afsnit 6.1.3.2 og 6.2.3.1.

Den første teoretiske referenceramme omhandler *det åbne sundhedsbegreb*, beskrevet af professor Steen Wackerhausen. Det åbne sundhedsbegreb kan forstås som et tredje alternativ, som befinder sig på et kontinuum mellem *sundhedsrelativisme* og den biomedicinske *sundhedsfundamentalisme*. Han har beskæftiget sig inden for filosofi og psykologi, hvormed hans forskning primært har været af tværprofessionel karakter (83–85). Denne referenceramme anvendes til kritisk analyse i afsnit 6.1.3.2.

Den anden teoretiske referenceramme er af den britiske sociolog Anthony Giddens, hvoraf *strukturesteorien* anvendes. Giddens er en af de klassiske sociologer, som siden de sene 60'ere har udviklet og publiceret samfundsrelevante teorier blandt andet om praktisk bevidsthed, tid og rum distancering, livspolitik, modernitet, samt strukturation. Kritikken af hans teori beror på at den ofte er bred og eklektisk, og at han ikke fordyber sig længe nok til at finde en dybere sandhed i sammenhænge (86,87). Dog anvendes den i specialet til kritisk at analysere mellemlederes italesættelse af stress i deres sociale praksis i afsnit 6.2.3.1.

Som tidligere anført er teorien konstituerende for fortolkning, sammenholdt med tidligere forforståelser og erfaring, hvorfor disse redegøres for i det følgende.

5.3.4 Forforståelse og erfaring

Med socialkonstruktivisme som videnskabsteoretisk tilgang, er specialet positioneret i et iagttagelsesperspektiv, hvor inspirationen er begrundet i et erfaringsperspektiv, hvorfra vi har iagttaget problemet med arbejdsrelateret stress og mellemlederes italesættelse og håndtering heraf. Det var denne grundlæggende idé om, at italesættelsen af arbejdsrelateret stress ikke er tydelig, fremlagt eller tilgængelige for medarbejdere og derved er individuelt bestemt. Herved forstås, at når organisationer herunder mellemledere, ikke italesætter deres opfattelser og holdninger til arbejdsrelateret stress, så efterlader det hver enkelte medarbejder med flere mulige opfattelser og deraf uklarhed om, hvordan organisationen og mellemledere håndterer og forebygger stress.

Det er specialegruppens opfattelse at mellemlederes italesættelse også må være afgørende for den måde stress håndteres, fordi forståelsen og italesættelsen af stress hypotetisk grundlægger og konstruerer de strukturer, som der handles efter i forbindelse med stress på arbejdspladser bevidst eller ubevidst. Med andre ord kan forebyggelse af stress være taget for givet og konstrueret sådan, grundet italesættelsen eller mangel herpå og være opstået grundet et herskende hegemoni i praksis. Hegemoni forstås som et bestemt synspunkt af overherredømme, dvs. den mest fremherskende diskurs (88).

Endvidere er det en forforståelse, at organisationer og arbejdspladser har svært ved at tage hånd om stress, grundet begrebets uhåndgribelige og flertydige størrelse, sammenlignet med de fysiske arbejdsmiljøfaktorer.

Dette antages at påvirke organisationers og mellemlederes interaktioner og den måde stress forebygges og håndteres på.

I kraft af specialegruppens sundhedsfaglige professionsuddannelser i fysioterapi og sygepleje og efterfølgende flerårige praksiserfaring i forskellige landsdele, er det vores opfattelse, at stress i offentlige organisationer opfattes som individets problem. Ligeledes er det en opfattelse, at der er forskellige måder at gribe problemet an på og at stresspolitikker, der allerede eksisterer ikke italesættes, men hentes frem, når problemet er opstået. Derved er det ligeledes en opfattelse, at fokus på forebyggelse af arbejdsrelateret stress er uklar og ikke allestedsværende.

Specialegruppens uddannelse i folkesundhed på et flervidenskabeligt grundlag, understøtter den viden og kritiske tilgang der anlægges i forskningsprocessen. Endvidere tager specialegruppen udgangspunkt i, *”at virkelighedsopfattelsen er diskursivt konstrueret”* (Pedersen, 2012, s. 201), og dermed anlægges en kritisk indstilling til, *”at det der observeres, ikke umiddelbart viser sit sande selv”* (37).

5.4 Metoder

I det følgende kapitel redegøres og argumenteres for de valgte metoder, som er anvendelige til at besvare specialets forskningsspørgsmål med ud fra en socialkonstruktivistisk tilgang, samt ud fra det formål specialet er beskrevet med. Idet specialet har et forandringssigte, er der beskrevet, hvordan sprogbrug kan anvendes til forandring. Der vil ydermere redegøres for, hvordan specialets empiriske data gennem interviews er indsamlet, herunder hvilke etiske og kvalitetsmæssige overvejelser og valg, der er truffet i forbindelse med anvendelsen af metoderne. Endvidere ekspliciteres hvordan- og hvilke redskaber, der er anvendt i processen, herunder interviewguide og dennes opbygning. Ligeledes vil valg af interviewpersoner redegøres for, herunder kriterier for udvælgelse, samt hvordan der er skabt kontakt til disse. I forbindelse med anvendelse af hjemmesidetekst til diskursanalyse, redegøres for valg af tekst, samt en grundlæggende præsentation af partnerskabet *”Sammen om mental sundhed”*. Derefter beskrives, hvordan der med udgangspunkt i Norman Faircloughs metode og teori anvendes kritisk diskursanalyse af ovennævnte data. Deri vil indgå eksplicitering af de væsentligste begreber som reflekterer, hvordan metoden er anvendt.

Et studies metoder henviser til de metoder, som anvendes til praktisk at udføre studiet ud fra de(n) valgte tilgange og teknikker til dataindsamling og analyse, som reflektivt afhænger af forskningsspørgsmålene (77,89). Maxwell understreger, at alle valg i udformning af metode bør afspejle studiets mål, forskningsspørgsmål, og validitet, således den nederste trekant af den interaktive model bliver en integreret helhed af de tre nederste komponenter (77,89). Det vil sige, at forskningsspørgsmålet er det styrende for, hvilken metode data bør indsamles med, for at kunne besvare forskningsspørgsmålene, samt hvilke validitetskriterier der fordres af metoden, for at gennemsigtgøre processen og øge troværdigheden samt validiteten.

Ved kvalitative design, kan forskellige metoder anvendes, men det afhænger af valg af forskningsspørgsmål, samt det faktum at forskerens øjne og øre er et vigtigt medvirkende instrument i metoden (77,89). En logbog kan være særlig anvendelig i dataindsamlingsprocessen, således forskeren kan nedfælde og dokumentere de oplevede sanser, som kan være bidragende til beskrivelse af kontekst, lyde, følelser, lugte og stemninger, som ikke kan opfanges via lydoptager. Med en logbog, kan forskeren dermed også anvende disse notater til at øge værdien og validiteten af udsagn om konteksten (77,89).

Specialet har et eksplorativt sigte som ekspliciterer mellemlederes bagvedliggende opfattelser og perspektiver på arbejdsrelateret stress og forebyggelse heraf. Dertil anvendes to dataindsamlingsmetoder hhv. kvalitative individuelle interviews og dokumentanalyse i form af hjemmesidetekst fra partnerskabet ”Sammen om mental sundhed”. Disse skal som tidligere angivet give empirisk data til analyse og besvarelse af de to første forskningsspørgsmål.

Til besvarelse af det tredje forskningsspørgsmål anvendes en systematisk litteratursøgning som metode til undersøgelse af eksisterende videnskabelig forskningslitteratur. Litteraturen kan supplere og understøtte fund, som emergerer i den virkelige verden ud fra iagttagelser og italesættelser af mellemlederen. Metoden ekspliciteres i afsnit 10.1.7.

5.4.1 Sproget som social forandring

“Handler af sociale agenter og bureauer er betinget og hæmmet af eksisterende strukturer, og handlinger kan transformere strukturer. Sociale forandringer finder sted gennem dialektiske sammenkoblinger mellem eksisterende strukturer og strategierne af sociale agenter og agenturer til at opretholde eller transformere strukturer”

(Fairclough, 2007, s. 12, egen oversættelse)

Fairclough beskriver i citatet at samtale og argumenter er medskabende til sociale forandringer og har betydning for den måde, der handles på (34). Den måde arbejdsrelateret stress italesættes på i offentlige organisationer, både mellem topledelse og mellemleder og mellemledere og medarbejdere, kan derved forstås som influerende og forandrende, da handlinger afspejler de argumenter, der i samtaler fremføres og omvendt. Tidligere betydningsformationer fra flere forskellige diskurser fra tekst eller tale kan derved reproducere og danne nye betydninger (88). Med den socialkonstruktivistiske tilgang søges de bagvedliggende opfattelser, som er skabt mellem mennesker og har bidraget til fortolkningen af virkeligheden (37).

Mellemledernes bagvedliggende opfattelser af arbejdsrelateret stress og forebyggelse heraf, må antages, at være skabt af “noget” dvs. personlig erfaring, retningslinjer, organisationens grundlæggende antagelser (90), morgenmøder med andre mellemledere, følelsesmæssig intelligens, kurser og uddannelse. Det rummer tillige det, som Fairclough betegner som medlemsressourcer (91). Dette understøttes endvidere af grundantagelsen

hos videnssociologer - at viden er socialt og samfundsskabt (37). Viden er således ikke noget, der kan hentes “derude”, men er skabt mellem mennesker og kan ændres mellem mennesker, og dermed forandre praksis.

Den filosofiske grundantagelse - ofte med reference til den tyske filosof Immanuel Kant (1724-1804), er at *“det virkelige er skabt af den menneskelige erkendelse, men vi kan aldrig objektivt beskrive den, som den er i sig selv”* (Pedersen, 2012, s. 192). Heraf forstås, at virkeligheden ikke kan beskrives, men ved at italesætte virkeligheden eller opfattelsen af arbejdsrelateret stress, tillægges den erkendelsesværdi, som mellemlederen har med sig, og derved kan hans eller hendes italesættelse forandre eller influere fænomenets væren for de, som lytter til italesættelsen.

Dette understøttes af, at Kant ikke mente, at der var en “virkelig verden”, men at erkendelsen af det virkelige beror på erkendelsesstrukturer, da al viden er formidlet eller erfaret (37).

Alene ved at erkende og kritisk forholde sig til stress som et problem i samfundet, er der skabt en anledning til forandring. Dette argumenteres med, at sociale problemer kan skabe debat og social kontrovers, og hvis problemerne behøver at opretholde sig selv, så er der ifølge Fairclough et rationale for forandring (91). Debat og kontroverser kan forstås som flere divergerende diskurser eller italesættelser fra forskellige perspektiver. Når Fairclough skriver at problemer behøver at opretholde sig selv, forstås at sociale praksisser har forskellige positioner - eller ideologiske praksisser, hvorved nogle kan have en mere fremherskende position - hegemoni.

En ideologisk praksis kan fastsætte betydninger af verden, ved at konstituere, neutralisere, fastholde eller forandre ud fra forskellige positioner, hvor magtrelationer eller hegemoni optræder (91). Dette leder frem til spørgsmålet om, hvad problemet kan identificeres som, og for hvem det er et problem (91). Som fremanalyseret i specialets problemanalyse, kan arbejdsrelateret stress som problem dels anskues som individuelt anliggende og dels et organisatorisk anliggende. Ydermere kan arbejdsrelateret stress fra et samfundsperspektiv også være kulturelt, økonomisk og politisk anliggende, grundet ideologiske praksisser, da der heraf skabes interaktioner ud fra eksisterende strukturer. Med andre ord, er måden et problem italesættes på, baseret på et ideologisk ophav, hvormed der handles ud fra den måde, der er konstrueret mening og betydning af problemet, som kan fremhæve eller gavne grupper eller relationer. Ved kritisk at sætte fokus på og belyse problemet arbejdsrelateret stress fra mellemlederes perspektiv, kan kritisk diskursanalyse anvendes til at eksplicitere den semiotiske diversitet, som relaterer sig til, hvordan sproget bruges i interaktioner. Konversation, skrevne tekster og hjemmesider er i en bred forstand interaktioner (91).

Specialets bidrag til forandring, vil dermed bestå af en eksplicitering af de dominerende diskurser fra offentlige mellemledere og tekststykker fra partnerskabet “Sammen om mental sundhed” fremanalyseret gennem kritisk diskursanalyse. På baggrund heraf illustreres gennem forandringsteori, hvordan diskurserne kan ensrettes og anvendes til at justere organisationers diskurser af arbejdsrelateret stress. Herudfra kan fremtidig planlægning af stressforebyggelse, og hvordan offentlige organisationer herunder mellemledere italesætter arbejdsrelateret

stress. Dette kan være konstituerende for, hvilket grundlag medarbejdere som individer kan forholde sig til ved opfattelsen af arbejdsrelateret stress. Forandringspotentialer er således at kunne forandre tekst, italesættelse og brugen heraf, for fremtidigt at konstruere et rum for medarbejderne, hvor deres individuelle opfattelse af at være- eller føle sig stresset kan imødekommes og accepteres af organisationen. Derudfra vil det fordre et nyt handlingsgrundlag for håndtering og forebyggelse af arbejdsrelateret stress.

Nedenfor redegøres for metoden, hvorigennem specialegruppen aktivt har genereret data til indsamling via kvalitative individuelle interviews.

5.4.2 Det kvalitative forskningsinterview

Det kvalitative forskningsinterview er anvendelig som metode i den moderne kultur, hvor der ønskes en indsigt i individets refleksive selv (92). Når der søges data og viden om den sociale verden, kan interviewet anskues som “vinduet ud til verden”. Her kan fænomener og perspektiver undersøges i de kontekster de emergerer i ved at tale med individer, som oplever, mærker og forstår den virkelighed de er en del af (93).

Til at besvare det første forskningsspørgsmål, som lød; *Hvilke opfattelser af forebyggende indsatser af arbejdsrelateret stress, samt hvad arbejdsrelateret stress er, italesættes af offentlige mellemledere?* fordres en indsigt i mellemlederes virkelighed, samt hvordan de opfatter og anvender italesættelsen af arbejdsrelateret stress ud fra deres perspektiv i offentlige organisationer. Det individuelle interview som dataindsamlingsmetode er valgt, grundet dets mulighed for at få de offentlige mellemlederes opfattelser og italesættelser af arbejdsrelateret stress og forebyggelsen heraf. Dette fra deres perspektiv og ud fra deres virkelighed, som de indgår i.

Interviews kan afhængigt af den videnskabsteoretiske tilgang og formål anskues som konventionelt og ukonventionelt. Det konventionelle interview er præget af undersøgerens neutrale position, som skal trække information ud af informanten gennem tilrettelagte spørgsmål afhængigt af, hvor struktureret spørgsmålene er. Denne metode anvendes ofte ved realistiske tilgange, hvor interviewprocessen er en udveksling af spørgsmål og svar mellem to parter med asymmetriske fastsatte roller, og hvor der er en øget sensitivitet for repræsentativiteten (80,92,93).

Det ukonventionelle interview beskrives af Holstein & Gubrium, som et *aktivt* interview. Her er interviewet nærmere en samtale, hvor parterne; interviewer og den interviewmedvirkende er ligestillet, fordi begge parter uundgåeligt er medvirkende til samtalen- eller interviewets resultat. Interviewet er aktivt i den forstand at det, der spørges og tales om, er forstået, produceret, besvaret og forstået igen ved den anden part. Derved er erfaringer, viden, meninger og udtryk et aktivt produkt af parterne, som taler og samtalen bygges derved aktivt op (work in process), det vil sige aktivt genereret i situationen (35,93). Dette er derved særligt anvendeligt i en konstruktivistisk tilgang, da det rummer at personer kommer med forskellige forudsætninger og viden, og

hvor det virkelighedsperspektiv en person har, er et produkt af traditioner, dannede meninger og det sociale liv (35,36).

I det aktive interview er det særlige vigtige fokus at forstå *hvordan* meningsdannelsesprocessen udfolder sig, samt *hvad* der tales og spørges om og hvordan det transporteres mellem parterne (93).

De to parter konstituerede tilførsler af viden er derved bygget på hinandens meningsproducerende udsagn og er derved en unik proces i situationen. Ligeledes er målet ikke at skabe repræsentativ viden fra alle fem informanter, fordi den førnævnte unikke proces vil frembringe fem forskellige fortællinger og samtaler, som ikke vil kunne reproducere, fordi det er mening og viden, der er skabt i det unikke øjeblik i situationen. For at vægte at rollerne er lige i interviewsituationen, og produktet derved er unikt, refereres der efterfølgende til mellemlederne som *medvirkende*. På baggrund af at det aktive interview som metode rummer mulighederne for at italesætte de bagvedliggende opfattelser, som der søges med den socialkonstruktivistiske tilgang. Derfor anvendes det aktive individuelle interview, som dataindsamlingsmetode.

Metoden ved de aktuelle interviews blev udført med anvendelse af en løst struktureret interviewguide til at italesætte de medvirkende mellemlederes virkeligheder, samt hvilke bagvedliggende opfattelser af arbejdsrelateret stress der eksisterer i virket som leder. Fordelen ved metoden er ydermere at kunne spejle en indre og ydre virkelighed uden at bestemte begreber og forståelser er fastlagt på forhånd (80). Dertil er der anvendt vignetter, som kan illustrere den ydre virkelighed og dermed fremprovokere at den medvirkende mellemleder positionerer sig et sted i forhold til vignetten. Når der søges efter perspektiver hos den medvirkende, er det, det unikke som individet indeholder, som skal bidrage til undersøgelse af italesættelsen af arbejdsrelateret stress.

Grænserne mellem fænomenet og omgivelser er svære at trække, når problemet er komplekst og det er i en relationel proces (80). Derfor søges der gennem det kvalitative interview at tilvejebringe den forståelsesramme eller virkelighed, som mellemlederne befinder sig i. Dette valg kan gennemføres ved det aktive interaktionelle interview, hvor processen med *hvordan* og *hvad* der leder til meningsproduktion, udvides i takt med samtalen. Interviewerens rolle er derved at guide interviewet og forholde sig til mængden af spørgsmål i forhold til den materielle information, der kommunikeres og derved fange øjeblikket og guide via det (93). Interaktionen med at guide interviewet og afsøge bagvedliggende perspektiver er i kongruens med det, Maxwell beskriver som, at undersøgeren som menneske er instrumentet i dataindsamlingen og sanserne fortæller hvad der sker. Særligt ved den aktive tilgang er, hvad der ikke sker, og dermed aktivt skal bygges op. Dette leder frem til det følgende afsnit, som handler om spørgeguidens udformning og opbygning.

5.4.2.1 Spørgeguidens opbygning

Spørgeguiden blev opbygget på baggrund af problemanalysen, hvor det blev fremanalyseret, at der eksisterer forskellige italesættelser af arbejdsrelateret stress. Der blev taget udgangspunkt i formålet, som var; eksplorativt at undersøge hvordan italesættelsen af arbejdsrelateret stress i relation til organisationen ligger til grund

for, og udføres i praksis, samt hvilken betydning det har for måden der forebygges mod arbejdsrelateret stress. Interviewguiden blev derved inddelt i temaer, som blev fremanalyseret som problematiske og af betydning i relationen mellem mellemleder og medarbejdere, samt mellemledere og organisationen. Ydermere blev særlige vignetter udvalgt, som kunne fremprovokere, at interviewmedvirkende måtte forholde sig til andre italesættelser og dermed italesætte deres eget perspektiv ud fra den kontekst de befinder sig i, jf. bilag 1 Interviewguide.

Når interviewmedvirkende bag deres væsen bliver bragt til live og bliver aktivt medvirkende, bliver der konstruktivt tillagt, frataget og transformeret viden, som sættes i spil i situationen. Idet interviewsituationen bliver det øjeblik, hvor viden fra før, under og efter øjeblikket transporteres, kan udtrykkene ikke blive behæftet med fejl. Ligeledes kan svar fra de medvirkende heller ikke betvivles eller dømmes på deres sandhedsværdi, da de er tilvejebragt i meningsfulde kæder samlet i situationen af de medvirkendes bagvedliggende væsen (93). Interviewguiden skulle på baggrund heraf fungere som guide, og skulle danne refleksion ud fra sprogligt illustrerede situationer og perspektiver. Det ville således være muligt for de medvirkende at reagere med deres bagvedliggende meninger og argumentere for eller imod, eller komme med deres egen forståelse på det vignetterne omhandlede. For at teste om spørgsmålene og vignetterne virkede efter hensigten blev interviewguiden pilottestet.

5.4.2.2 Pilottest af interview

Pilottest blev foretaget af interviewguiden med to personer med lederstatus med henblik på at afprøve spørgsmålene og vignetterne, samt at få en fornemmelse af hvor lang tid det individuelle aktive interview ville tage. En pilottest har til formål at afprøve spørgsmålenes virke, samt forståeligheden af begreberne, der anvendes (80). Personerne til pilottest, var fra interviewerens fjerne netværk og dermed blev situationen mere ægte og professionel. Efterfølgende blev interviewguiden justeret, og spørgsmål eller vignetter, som ikke formåede at føre samtalen i retningen af det ønskede, blev sorteret fra eller lavet om. Ydermere blev interviewguiden sendt til specialejs vejleder og kommentarer til ændringer medtaget i revideringen. Én person fra specialegruppen foretog begge pilotinterview og samtlige fem individuelle aktive interviews. Dette med begrundelsen, at den ene person tidsmæssigt kunne nå at få bedre erfaring og tryghed i at guide interviewet i retningen af en meningsproducerende samtale med anvendelse af vignetter til at få de medvirkendes bagvedliggende perspektiver på fænomenet. Endvidere var det også specialegruppens interviewer, som tog kontakt til de medvirkende, hvormed hun allerede der, fik skabt en god kontakt til de medvirkende, som kunne anvendes i relationen med dem under interviewsituationen.

I forbindelse med udformningen og pilottest af interviewguiden, blev der udformet et informationsbrev som følge til interview-invitationerne, samt informeret samtykke, som skulle anvendes på interviewdagen. I det

følgende afsnit redegøres for specialegruppens etiske overvejelser, herunder informeret samtykke og dataopbevaring.

5.4.2.3 Etiske overvejelser

“...Når jeg har valgt at sige ja til at deltage i et interview, er det også for at give mig selv den mulighed for at reflektere over egen praksis...” (M1)

I Danmark er der forskellige etiske regler for forskning med og om mennesker, hvormed forskellige regelsæt benyttes afhængigt af undersøgelsesformålet, samt hvilken genstand der undersøges. Da der i specialet ikke anvendes nogen form for biologisk materiale, men der udelukkende er tale om et kvalitativt studie af medlemleders italesættelser, skal det ikke anmeldes til videnskabetisk komite. Det er vurderet, at de medvirkende individer ikke udsættes for skade fysisk eller psykisk grundet undersøgelsens formål. Personhenførbare data og oplysninger om de medvirkende individer er opbevaret på en forsvarlig måde og er behandlet med forsigtighed jf. Helsinki-deklarationen stk. 24. Helsinki-deklarationen anvendes ved medicinsk eller sundhedsfaglig forskning, hvoraf stk. 26 handler om indsamling af informeret samtykke. Medvirkende personer skal således sikres ved at samtykke til deltagelse på et informeret grundlag, hvor undersøgelsens formål, metode, opbevaring og behandling af data beskrives, så det kan forstås af de medvirkende. Endvidere skal deltagelse være frivilligt, med mulighed for at trække samtykket tilbage (94).

Specialet omhandler ikke patienter, pårørende eller personale, hvormed specialegruppen trods det forholder sig til, at alt forskning skal ske med omtanke for de medvirkende, hvoraf The European Code of Conduct for Research Integrity anbefaler, at der anvendes regelsæt inden for den disciplin, man som undersøger repræsenterer (95).

Alle interviewmedvirkende blev skriftligt og mundtligt informeret om undersøgelsen, hvorpå der blev indhentet informeret samtykke ved deltagelse i interviewene, jf. bilag 2 Informeret samtykke. Endvidere blev de interviewmedvirkende informeret om, at analysearbejdet ville påbegyndes den 1. maj 2019, hvorefter deres bidrag ikke ville kunne trækkes tilbage. De medvirkende havde dog muligheden for at gøre indsigelser mod dette ved interviewets start, hvoraf alle informanter tilkendegav, at de var indforstået med dette.

Grundet databeskyttelsesforordningen omhandlende beskyttelse af personoplysninger, er der i specialegruppen valgt en dataansvarlig for at sikre at der blev taget højde for beskyttelsen. Da indsamling af data foregår i Danmark, er vores indsamling og behandling af data omfattet af den tilhørende lovgivning. Dataforordningen anser helbredsmaessige oplysninger som værende af følsomme personoplysninger (96). Da det er mellemedleders italesættelser og umiddelbare refleksioner samt mulighed for inddragelse af interviewmedvirkendes egne opfattelser og erfaringer med blandt andet helbredsoplysninger fra arbejdspladsen, håndteres data herefter.

Data er blevet behandlet efter dataforordningens principper for behandling, hvor der tages højde for seks elementer; (1) lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed, (2) formålsbegrænsning, (3) dataminimering, (4) rigtighed, (5) opbevaringsbegrænsning og (6) Integritet og fortrolighed.

Der har ligeledes været fokus på en god og ordentlig kontakt til de medvirkende mellemledere, hvor kun et af gruppemedlemmerne havde kontakt, for minimering af opbevaring af kontaktoplysninger.

5.4.2.4 Udvalgelse af medvirkende til interviewet

Udvælgelse og kontakt til undersøgelsens medvirkende er gennemført via gruppens netværk, som blev aktiveret med henblik på at rekruttere det antal mellemledere, som blev vurderet muligt og anvendeligt inden for speciallets rammer. Selve udvælgelsesprocessen af hvilke ledere, som kunne være anvendelige skete ud fra få, fastsatte kriterier, for at imødekomme undersøgelsesformålet, forskningsspørgsmålene, samt rammerne og tiden. Kriterierne var at:

- det skulle være offentligt ansatte mellemledere
- mellemlederne var ledere i afdelinger som arbejder med mennesker
- de geografisk skulle befinde sig inden grænserne af Region Nordjylland
- de havde tid til at medvirke i et interview inden for få uger

Der blev på baggrund af kriterierne planlagt fem individuelle eksplorative interviews af fem mellemledere, som arbejder i offentlige organisationer inden for Region Nordjylland i Danmark. Dermed menes at de offentlige organisationers beliggenhed, er afgrænset til det nordlige Jylland, grundet undersøgelsens ressourcer i form af tid og rammer. Der er dermed ikke tale om Region Nordjylland som organisation, men som geografisk afgrænsning. For at sikre de involverede mellemlederes anonymitet, samt kontekstens betydning for opfattelserne, blev det planlagt, at mellemlederne skulle komme fra forskellige kommuner. Det var blandt andet en overvejelse om mindre kommuner versus større kommuner kunne have andre tilgange, regler eller italesættelser af arbejdsrelateret stress. I Region Nordjylland er der 11 kommuner i forskellige størrelser og med forskellige indbyggertal (97). Kommunerne er endvidere lokalt politisk styrede inden for overordnede rammer og budgetter, hvormed de har mulighed for at prioritere deres indsatsområder, hvilket kan påvirke organisationernes kontekst.

Ud over at udvælgelsen skulle tage førnævnte kriterier i betragtning, blev selektion af mellemlederne udført på baggrund af undersøgelsens formål. Formålsbestemt selektion - eller *purposeful selection*, er anvendelig, når der ønskes mulighed for at tilgå hele variationen af den gruppe der repræsenteres i virkeligheden (89,98). Heraf forstås, at der er mulighed for at udvælge forskellige repræsentativiteter, således de ikke er typiske cases og i så fald, vil det være en tilfældighed. Repræsentation er ligeledes et centralt begreb for Fairclough, fordi diskurser ikke kun repræsenterer forskellige diskurser, men også repræsenterer fænomener og tilstande i verden (91).

Ydermere er det mere interessant om mellemledernes kontekster spiller en rolle for den måde de italesætter arbejdsrelateret stress på, såvel som ledernes baggrund for lederpositionen, da dette gennem en socialkonstruktivistisk ontologi og epistemologi vil være af betydning.

Antallet af medvirkende mellemledere var vurderet tilstrækkelig til at frembringe forskellige mulige opfattelser og italesættelser inden for specialets rammer og scope. Igen med reference til den socialkonstruktivistiske ontologi og epistemologi, hvor virkeligheden der findes, er flertydig og ustabil og dybt afhængig sociale processer og specifikke kontekster (35). Det vigtige er dermed, hvad mellemlederne mener om det fænomen, som specialegruppen som formål ønsker at tilvejebringe viden om. Ligeledes giver det ikke mening at tale om et decideret mætningspunkt for data, da der ikke ønskes fokus på reliabilitet ved søge enslydende svar, eller på validitet ved at søge svar på det rigtige (93). En refleksion er også, at der med den socialkonstruktivistiske tilgang og ift. datamætning kunne være mulighed for 20 forskellige italesættelser, hvis 20 mellemledere medvirkede. Derfor anvendes i stedet andre kvalitetskriterier, hvor fokus er på, *hvordan* svaret på baggrund af mening er konstrueret. Ligeledes kan interviewet anvendes som improviseret fremstilling af sagen, fordi produktionen er dynamisk struktureret, men på samme tid spontan og fokuseret (93).

Specialegruppen lagde vægt på, at de udvalgte mellemledere måtte komme fra forskellige kommuner for at imødegå målet om heterogenitet. Heterogenitet er det andet mål ud af fire, som kan opnås ved at anvende formålsbestemt selektion (89). Et andet mål skal if. Maxwell, koncentrerer omkring opgavens teoretiske grundlag og vigtigheden i at informanterne kan bidrage kritisk til den valgte teori uden blot at bekræfte opgavens teori. Derved udfoldes området, hvorpå der ønskes ny viden, som ikke kun tilgodeser den brede repræsentation og det som informanterne har tilfælles (89). I tillæg hertil muliggør det, at intervieweren kan stimulere den medvirkende til at opbygge svarene i processen, ved anvendelse af det aktive aspekt i interviewet.

De medvirkende mellemledere har ikke på forhånd kendskab til de spørgsmål som stilles under interviewet, og derved bedes de reflektere i situationen, hvorved hver enkelte informants subjektive og individuelle italesættelse frembringes, og derved udgør hver informants kritiske perspektiv.

Da der ikke var mulighed for formålsbestemt selektion pga. at rekruttering ikke var muligt, blev specialegruppens netværk anvendt til at komme i kontakt med de medvirkende mellemledere. Herfra blev der udvalgt villige deltagere fra forskellige kommuner, efter de fastsatte kriterier. Dermed er der en grad af tilfældighed i valget af de fem udvalgte kommuner ud af de 11, som hører under Region Nordjylland. Det var dermed mellemledernes arbejdsplads, som udgjorde valget af kommunerne. Der blev udvalgt fire kvinder og en mand, med en aldersspredning på 33-56 år, med ledelseserfaring fra tre til 17 år og er ledere for ca. 20-60 ansatte.

Idet følgende afsnit redegøres for de anvendte redskaber og omstændigheder, som interviewene blev foretaget i. Det bidrager til at illustrere, hvordan fysiske rammer og kontekst blev anvendt, samt overvejelser knyttet dertil.

5.4.2.4 Redskaber anvendt til interviewene

Alle interviewene blev optaget på to diktafoner, således den ene kunne fungere som backup. Efter hvert interview blev der nedskrevet “memos” som ifølge Maxwell hjælper med at forstå emnet på en refleksiv måde, med henblik på at huske de ideer som opstår, og for at understøtte den kvalitative undersøgelse som en løbende proces gennem hele perioden (89). De nedskrevne noter fra før og hen over interviewperioden blev en hjælp til at justere interviewguidens spørgsmål og vignetter. Endvidere blev det vurderet, at denne “memo”-metode kunne give de resterende fra specialegruppen mulighed for indsigt i, hvad der foregik både før, under og efter at mikrofonen var slukket. Ydermere blev den anvendt til at opfange her- og nu-refleksioner hos intervieweren af situationen, konteksten og andre sanselige indtag i forbindelse med interviewdagene.

Lokaliteten for interviewene var bestemt af de medvirkende mellemledere, da de alle havde travlt, men trods det gerne ville deltage. Derfor fandt interviewene sted på mellemledernes egne kontorer på deres respektive arbejdspladser, eller et kontor knyttet dertil. Interviewer og den medvirkende mellemleder var derved de eneste i rummet. Det bidrog til at interviewene blev foretaget i rolige og kendte omgivelser med et frirum til at italesætte de meninger, som blev konstitueret i interviewsituationen. Endvidere kunne intervieweren danne sig sanselige indtryk af den fysiske kontekst, som hver enkelt mellemleder arbejder i.

5.4.2.6 Transskription

De fem interviews blev optaget på lydfil, og blev transskriberet til nedskrevet tekst med henblik på anvendelse i diskursanalysen. Der findes imidlertid forskellige metoder til at transskribere. Ved lingvistiske analyser er det nødvendigt at have skrevet interviewet ud, hvor der bl.a. inddrages toneleje, tonefald og stemmевolumen. Valg af transskriptionsmetode afhænger af forskningsspørgsmålet, hvor det i nogle undersøgelser er meningsindholdet, der er det vigtige (88,92). Der er i specialegruppens forskningsspørgsmål både elementer af det lingvistiske og meningsindholdet. På baggrund af dette er den simple version af Gail Jeffersons system til transskription anvendt, hvor der er inddraget pauser, tavse perioder og overlapning af det talte sprog (88).

Der var udvalgt én fra specialegruppen, til at udføre transskribering af de fem interviews, som blev effektueret efter hvert interview, ud fra førnævnte kodereglement, for at ensarte transskribering fra lyd til tekst, jf. bilag 3 transskriptionsguide. For at øge validitet og reliabilitet i transskriptionerne har et andet gruppemedlem hørt lydfilen samtidig med, at den transskriberede tekst er læst igennem. Til transskribering er softwareprogrammet NVIVO-version 12 anvendt og alt datamateriale er gemt på et krypteret drev ved brug af VeraCrypt version 1.23.

I det følgende redegøres for, hvordan hjemmesidetekst er anvendt som dokument og datagrundlag for diskursanalyse af partnerskabet “Sammen om mental sundhed”. Afsnittet skal gennemsigtgøre, hvordan tekst kan anskues som data, samt hvordan tekststykker er anvendt i dette speciale. Endvidere skal det tydeliggøre, hvilken relevans officielle tekster har for praksis, og dermed også forandring af praksis.

5.4.3 Partnerskabets hjemmeside som dokument

Til besvarelse af det andet forskningsspørgsmål anvendes kritisk diskursanalyse, hvormed dataindsamlingsmetoden er dokumenter i form af udvalgte tekststykker fra hjemmesiden af partnerskabet “Sammen om mental sundhed”.

Dokumentanalyser kan anvendes til forskellige undersøgelsesområder, såsom policyanalyser, institutionelle analyser, narrative metoder og diskursanalyser. De er særlige anvendelige ved organisations- og ledelsesstudier, da dokumenter har stor indflydelse på handlinger og beslutninger i organisationer (35,99). Dokumenter i form af; processtandarder, retningslinjer, jobbeskrivelser, reglementer, mødereferater og e-mails m.fl. er derved normalt anvendte arbejdsredskaber, som tillige er en integreret del af kommunikationen, som foregår i organisationer. Endvidere anvender organisationer dokumenter til at legitimiggøre individuelle, organisatoriske og fremtidige handlinger, hvormed dokumenterne udgør en illustration af organisationen. Dokumenterne kan anvendes af brugere, kunder og interessenter til forstå organisationen med (100). Ideen med at anvende dokumenter som beskrivelser af organisationer stammer blandt andet fra Max Weber, som i 1920'erne formulerede, at dokumenter og standarder kendetegnede den idealtypiske bureaukratiske organisationsform (35). Deraf havde han konstrueret et tankebillede af organisationer ud fra bestemte typiske træk, som anvendte dokumenter til profilering.

Dokumenter udgør tal, tekst, billeder, reklamer, hjemmesider og andre visualiseringer (35,99–101). Imidlertid tillægger Fairclough, at sprog og tekst ikke kun reflekterer udtryk og tankebilleder af sociale praksisser, som organisationer er, men at sprog og tekst *er en del* af alle processer og praksisser, som uløseligt hænger sammen (101).

Med anvendelse af dokumenter som visualiserer processer, handlinger og praksisser, kan specialet med tekststykker fra partnerskabets hjemmeside fremanalysere partnerskabets konstruerede diskurs om arbejdsrelateret stress og forebyggelsen heraf. Ved at specialegruppen anvender diskursanalyse, kan skjulte diskurser, som ikke visuelt fremgår af den skrevne tekst, fremanalyses. Processer og producenter, som har været formgivende til den tekst, betydning og diskurs, som hjemmesiden i dag består af, kan derved emergere. Fra det socialkonstruktivistiske perspektiv vil dokumenter ikke have en entydig betydning, men er afhængig af den der iagttager, læser og konsumerer indholdet (34,35). Specialegruppens forforståelser, position og flervidenskabelige tilgang vil derved få betydning for processen og resultatet af analysen.

Metodologisk eksisterer der inden for dokumentanalyse kriterier. Som ved andre kvalitative metoder bør udvælgelseskriterier ekspliciteres og reflektere fremgangsmåden for at øge validiteten af resultaterne og forskningsprocessen.

Rationalet for dokumenter til brug i samfundsvidenskabelige undersøgelser, udgør muligheden for at give viden om “noget”, som er udtrykt og produceret på et bestemt tidspunkt, med et bestemt formål. Ligeledes er

produktion af teksten og tekstens tilblivelse ikke noget, som den undersøgende har medvirket til, ligesom teksten ikke er produceret med et undersøgelsesformål (99). Derved kan der ved hjælp af diskursanalyse af partnerskabets hjemmeside, fremanalyseres de diskurser, som ligger bag tekststykkerne. Dette vil have særlig relevans for, hvordan staten og interessenterne bag partnerskabet anvender italesættelsen til illustrering- og forebyggelsen af arbejdsrelateret stress.

Partnerskabet “Sammen om mental sundhed” er en særlig relevant afsender, da denne er medkonstituerende for, hvordan organisationer og virksomheder anvender forebyggelse af arbejdsrelateret stress, og derved konstruerer den praksis der udføres derigennem. Partnerskabet har dermed en øget autoritet og kan spille en central rolle i forebyggelsen af arbejdsrelateret stress. Det er derved også relevant at undersøge på hvilken særlig måde og med hvilke klassificeringer, partnerskabet konstruerer fænomenet arbejdsrelateret stress og forebyggelse. Der er således fokus på konsumptionsprocessen, herunder hvordan partnerskabet anvender viden om arbejdsrelateret stress og oversætter det igen og derved transformere virkeligheden.

I det herpå følgende afsnit redegøres for, hvordan tekststykker er udvalgt til diskursanalyse, samt hvilke metodeteoretiske grundlag der anvendes for udvælgelsen.

5.4.3.1 Udvalgelse af tekst til diskursanalyse fra partnerskabets hjemmeside

Metoden for udvælgelse af dokumenter og tekst til dokumentanalyse herunder diskursanalyse, kan ske ved hjælp af sneboldmetoden, eller bero på teksters funktioner eller position. Nogle tekster kan have mere autoritet, legitimitet og magt end andre tekster, eller de kan være mindre væsentlige, modsatrettet eller illegitime og dermed have mindre gyldighed. Ligeledes er valget af tekst afhængigt af undersøgelsens formål og forskningsspørgsmål (99). I specialet er dokumenterne udvalgt på baggrund af deres funktion og position, da funktionerne, kan have handlinger til formål hos dokumenternes modtagere. Partnerskabets hjemmeside, kan argumenteres for at have flere funktioner, da den er handlingsrettet og henvender sig til flere modtagere, lyttere og interessenter, såsom medarbejdere, ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, foreninger og organisationer. Valget af tekststykker på hjemmesiden skal på baggrund af specialets eksplorative formål, undersøge hvilke underliggende diskurser der eksisterer på partnerskabets hjemmeside. Dette for at kunne diskutere eventuelle ligheder eller diskrepans med den diskurs mellemledere i praksis italesætter.

Ifølge Michel Foucault kan udvalgt af tekst bero på eksemplariske eksempler på tekst-*monument*, hvorigenem den sproglige praksis og diskurs kan vise kompleksiteten i mangfoldige sproglige praksisser, og vise diskontinuiteten af tilsyneladende skæve sproglige praksisser og transformationen heraf (102). På nogle punkter i metodeteorien er Fairclough inspireret af Foucault, men på flere andre punkter distancerer deres metoder sig, hvor Fairclough anskuer Foucault som overvejende teoretisk uden operationalisering af analysemetoden. Foucault var skeptisk over for metodiske enheder og mente, at metoden skulle vise sig gennem analysen af det undersøgte objekt ud fra grundintuitioner (102).

De udvalgte tekststykker er derfor udvalgt på baggrund af deres eksemplariske repræsentation af, hvordan partnerskabet italesætter forebyggelse af arbejdsrelateret stress.

I det følgende præsenteres partnerskabet kort for at give mening til analysen, som udføres i analyseafsnittet.

5.4.3.2 Præsentation af partnerskabet “Sammen om mental sundhed”

Partnerskabet ”Sammen om mental sundhed” er et samarbejde mellem Sundheds- og Ældreministeriet, Komiteen for Sundhedsoplysning, samt National Forskningscenter for Arbejdsmiljø, fagorganisationer, arbejdsgiverorganisationer, samt andre relevante interessenter inden for forebyggelse af stress (103). Det nationale partnerskab udspringer af satspuljeaftalen på psykiatriområdet 2014-2017, hvor der af parterne blev afsat syv millioner kroner til at forbedre den mentale sundhed på arbejdspladserne (64). Dette blev i finansloven videre finansieret fra 2018-2021 gennem Sundheds- og Ældre Ministeriet (63).

National forebyggelse af stress har bevæget sig fra at være en del af en overordnet satspuljeordning, til en finansieret strategi som middel til indfrielse af regeringens nationale 2020 mål. Formålet tilbage fra satspuljeordningen er således et forpligtende samarbejde med arbejdsgivere om at forbedre politikker for bedre mental sundhed på arbejdsmarkedet (104).

Ifølge partnerskabets hjemmeside findes der omkring 400 anvendelige værktøjer til stressforebyggelse, som er klar til brug på den enkelte arbejdsplads, hvilket er det eneste kriterium, der er for de forskellige værktøjer (103). Værktøjerne tilgås fra partnerskabets hjemmeside, som linker til parternes materiale, som kan tilgås af medarbejderen, lederen, nøgleperson eller kolleger. Værktøjerne er delt op efter emne, branche og type og er karakteriseret som kort og uddybende vejledning, spil, tests, apps, video og lydmateriale (105).

Partnerskabet er for alle arbejdspladser i Danmark, men med særlig fokus på små- og mellemstore offentlige og private virksomheder. Deres målgruppe for indsatsen er alle medarbejdere på arbejdspladserne herunder ledere, medarbejdere, nøglepersoner og arbejdsmiljørepræsentanter (104).

Alle indmeldte parter i partnerskabet har forpligtet sig til at udbrede viden, videreudvikle og forankre skabelsen af bedre mental sundhed, ved at dele viden, informationsartefakter, værktøjer, metoder og resultater på tværs af interessenter (103). Herved har små- og mellemstore virksomheder lettere adgang til værktøjer, som de ikke selv har ressourcer til at anskaffe.

5.4.3.3 Kritisk diskursanalyse med anvendelse af Norman Fairclough

I det følgende redegøres for metoden anvendt til den kritiske diskursanalyse, hvor metoden udviklet af Norman Fairclough præsenteres. Her redegøres for det omfang, den er anvendt i specialet til begrebsliggørelse af den tredimensionelle model, samt hvordan den er operationaliseret og anvendt i analysen.

Analyse af sprog og dets anvendelse inden for forskning har været kendt længe før 1980'erne, hvor Fairclough udviklede sin teori og metode til kritisk diskursanalyse. Han er inspireret af de centraleuropæiske sociologer

Pierre Bourdieu, Jürgen Habermas og Michel Foucault. Kritisk diskursanalyse var på den tid særligt anvendt af kritiske lingvister med fokus på sproget og dets anvendelse og betydning, men er sidenhen ligeledes blevet anvendt til belysning og kritisk diskussion af sociale og politiske fokusområder. Kritisk diskursanalyse har flere anvendelsesområder inden for flere videnskabstraditioner og forskningsområder som; humanvidenskab, samfundsvidenskab, social forskning samt sociologiske-, kulturelle-, organisations- og kommunikationsstudier m.fl. (101). Metoden kan tilgås med forskellige diskursformer og discipliner som etnometodologisk og pragmatisk (106). Dette belyser Fairclough også i sin metode og teori, hvormed anvendelsen specificeres herunder.

5.4.3.4 Medlemsressourcer

Den kritiske diskursanalyse af Fairclough er ifølge ham selv en krydsdisciplin, hvor der trækkes på kognitiv psykologi, hvor sprog ikke bare modtages og afkodes, men går igennem en aktiv fortolkningsproces, med involvering af gemte repræsentationer, som eksisterer i modtagerens langtidshukommelse (101). Dette har Fairclough begrebsliggjort som medlemsressourcer (MR), hvilket er de erfaringer, viden, traditioner, overbevisninger, og grundværdier, som er tilkommet gennem det fortolkende individs, levede liv. MR anvendes til at dekonstruere italesættelser og common sense-opfattelser, som kan dække over bagvedliggende opfattelser med eventuelle skjulte ideologier, diskurser eller magtrelationer (101).

Derved vil fortolkningerne foretaget af specialegruppens medlemmer være et produkt af de forskellige MR, som hvert medlem tilgår specialet med. Ligeledes er det derved muligt, at andre som undersøger samme fænomen, ikke vil fortolke materialet på samme vis, grundet andre MR, og derved finde andre resultater.

Relationen mellem sociale fænomener og diskurser kan ifølge Fairclough anskues som dialektiske relationer, hvor et hvert øjeblik er konstitueret af noget indre "andet". Det vil sige at MR er internalisering og altid vil indeholde en proces af omdannelse eller transformation og ikke blot en replika (107). Han bruger derved begreber og elementer fra både lingvistisk og filosofisk dialektik, hvor sproget er det konstituerende for og konstitueret af sociale fænomener og forandringer. Omvendt anerkender Fairclough, at der eksisterer en materiel virkelighed og tillige sociale praksisser (91). Derved eksisterer sproget både som diskursive praksisser, samt sociale praksisser, hvortil han har udviklet en tredimensionel model til at operationalisere påvirkningerne mellem den diskursive praksis i den sociale praksis. Dette med præmissen om at sprog kun er *en del* af den sociale praksis - en proces som er betinget af det ikke-lingvistiske. Ligeledes skriver han, at diskurser har effekter på de sociale strukturer og praksisser, hvilket gør diskurser bidragende til social forandring (101).

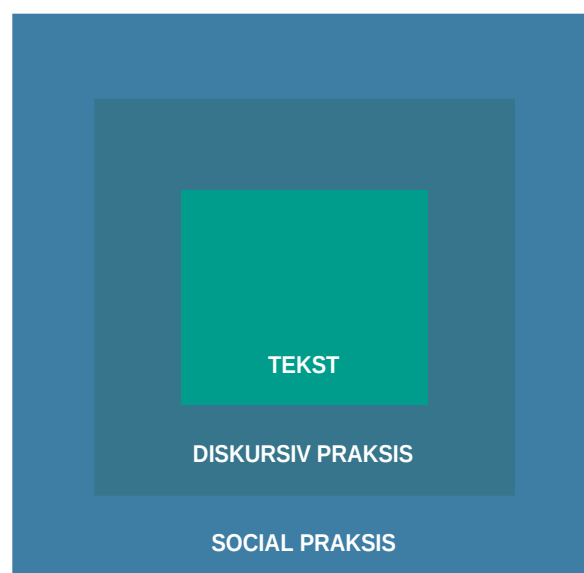
I det følgende præsenteres den anvendte teori bag den tredimensionelle model, for at gennemsigte, hvilke begreber og fokuspunkter fra teorien, der opereres med i analysen i dette speciale. Ligeledes er det en bevidstliggørelse af, at Fairclough teori rummer bredt, men at der er foretaget valg i forbindelse med metoden, for at det passede med specialets formål og forskningsspørgsmål.

5.4.3.5 Den tredimensionelle model - en metode og en analysestrategi

Faircloughs tredimensionelle model er opdelt i tre dimensioner og analyseniveauer, som anvendes til at dokumentere eksisterende tendenser, hvor sproget er tillagt betydning fra et bestemt perspektiv i en bestemt social praksis. Dette fordrer derved en tekstnær analyse af; selve teksten, en analyse af tekstens produktion og intertekstualitet, samt en analyse af det diskursen bevirker i den sociale praksis. Ifølge Fairclough er metoden både en teori og en metode til kritisk at analysere diskursens indflydelse og effekter i den sociale praksis (91). Analysen er lingvistisk orienteret, hvilket er fordelagtigt, idet analysemetoden i dette speciale anvendes til at fremanalysere mellemlederes bagvedliggende opfattelser af arbejdsrelateret stress på baggrund af interviewtransskriptioner.

Det kritiske aspekt i analysen gør det muligt at fokusere på relationerne mellem dimensionerne, således det, som umiddelbart er skjult, kan trækkes frem og belyse det indlejrede sprog, magt og ideologi. Her trækker Fairclough på Bourdieu med dette citat: *“It is because subjects do not, strictly speaking, know what they are doing that what they do has more meaning than they know”* (citater i: Fairclough, 2001, s. 33). Der er således en tæt relation mellem teksters lingvistiske elementer og de sociale relationer og interaktioner, som kan analyseres med kritisk diskursanalyse (101). Grundet muligheden for analytisk at arbejde på de tre stadier og forholde sig kritisk til det, som konstitueres og er konstrueret i den sociale praksis, kan denne analyse med fordel anvendes til specialets formål. Dette i forhold til at analysere partnerskabets hjemmesidetekst, samt til interviewtekst af offentlige mellemlederes italesættelser.

Herunder præsenteres den anvendte tredimensionelle model, samt de dimensioner som specialets analyse bevæger sig i:



Figur 2: En fortolkning af ”Den tredimensionelle model” inspireret af Norman Fairclough. Modellen angiver de tre dimensioner som der arbejdes gennem kritisk diskursanalyse.

Tekst

I tekstdimensionen foregår en tekstnær analyse, som en beskrivende analyse af tekstens brug af vokabularer, grammatik og tekststrukturer herunder kohæsion. I denne dimension trækker Fairclough på tekstbegrebet af den tidligere sprogforsker og professor i lingvistik, Michael A. K. Halliday (101). Ifølge Fairclough, er tekstdimensionen en beskrivelse af tegnenes funktioner og kan analyseres ud fra flere lingvistiske tjeklister, som kan være mere eller mindre detaljeret afhængigt af, hvilken tilgang der anvendes, samt hvad den anvendes til (101). Der er således ikke en fast procedure for, hvordan denne analysedel bør foregå, men må være begrundet i analytikerens niveau og formål.

I dette speciale anvendes den procedure, som Fairclough har beskrevet i *LANGUAGE AND POWER* (92:2001), og med fokus i det, der findes relevant i teksterne. Ud fra de tre tidligere nævnte opdelinger, har der i denne dimension af de analyserede tekster i specialet været fokus nedenstående elementer.

Vokabularer eller sprogbrug kan fremstå i teksten som tekstens funktionelle værdier, herunder erfaringsværdier, relationelle værdier og ideationelle værdier. Disse kan eksplicitere eller afsløre den viden, overbevisninger eller ideologier, som tekstens afsender har efterladt spor af i teksten. Omvendt kan den kritiske analyse ligeledes anskue fraværet af disse spor som en del af den kritiske analyse. Nævneværdigt er, at Faircloughs teori, har fokus på ideologier i alle tre dimensioner, da egenskaben af ideologier både kan være et produkt af strukturer, men også være en egenskab af begivenheder (101).

Endvidere kan der være gjort brug af metaforer eller tankebilleder, hvilket kan have skjulte ideologier bag sig. Ligeledes kan der være gjort brug af formel eller uformel fremlægning af viden, hvilket kan give indtryk af tekstproduktionens position. I specialets analyse har der ydermere været et fokus på formuleringen eller betegnelsen af udtryk og vendinger. Ord der er overformuleret eller oversat til en anden betegnelse, herunder synonymer, konnotationer og antonymer, kan ligeledes være på baggrund af indlejrede ideologier, som dominerer eller neutraliserer betydninger betegnet i teksten (101).

Grammatik eller sproglige funktioner kan fremgå i teksten, som aktører og subjekter der identificeres, herunder hvilke positioner eller funktioner de har i teksten. I specialets analyse er ords funktioner identificeret, herunder adjektiver, adverbier, nuancer, karakteriseringer og hvilken betydning det får for aktionen eller handlingen i sætningen. Dertil er der fokus på ords positive og negative værdi samt sætningsleds aktivitet/passivitet, hvilket giver sætningsled handling og styrke. Ligeledes er der fokus på sætningsbindere og konnektioner, hvilket kan belyse argumentationen anvendt i sætninger (101).

Tekststrukturer og kohæsion handler om, hvordan turtagning af tekstens subjekter er anvendt, samt hvordan det giver subjekterne, handlingerne eller ordene magt i sætningsleddene. Dette kan have betydning for tekstens dialektik, hvilket endvidere kan variere mellem diskurstyper. Kohæsionen og dialektikken er med til at danne

tekststrukturen, som kan belyse genre, stilarter, samt hvilke videnssystemer, der trækkes på af subjekterne (101). Genre, stilarter, typer og diskursordner er det, som fremanalyseres i den diskursive praksis.

Diskursiv praksis

Den diskursive praksis er den dimension i analysen, som indeholder relationen mellem tekstelementer og fortolkning, hvor analytikerens MR anvendes.

Fortolkningen af en tekst, kan ske gennem fire domæner, som herefter gennemgås. Den første af de fire domæner er den umiddelbare fortolkning af det, teksten frembringer, hvor fortolkerens sproglige kundskaber og MR anvendes. Det andet domæne beskæftiger sig med et dybere fortolkningsniveau; semantikken, som forbinder sproget til den virkelighed der kommunikeres om (101). Da specialegruppens medlemmer umuligt kan fortolke på de samme niveauer og har forskellige MR, kan dette være synligt i det analyserede. Det tredje domæne er den lokale kohærens, hvor tekstens dele fortolkes som små enheder, hvilket kan give antagelser hos fortolkeren samt identificere ideologier. Det fjerde domæne er beskæftigelsen med den overordnede tekststruktur, hvor de førnævnte lokale kohærente elementer kan skabe global kohærens i teksten. Ifølge Fairclough er tekstens kohærens de lokale kohærente betydningselementer, som giver teksten global kohærens og sammenhæng (101). Dette kan forstås som, at fortolkningen af sætningsled sammensat i større sekvenser, tillægger mening til teksten som helhed.

Disse betydningselementer kan vise spor af tekstens *genre, stilarter, typer* eller ophav dvs. tekstens *intertekstualitet* (101).

Ifølge Fairclough er intertekstualitet de tekstkæder, som teksten er sammensat af, det vil sige, den historicitet og baggrund, der trækkes på af viden, kan vise sig som tekstspor i teksten (101). Intertekstualitet forstås derved som en tekst, der anvender flere genre eller elementer fra andre tekster.

Endvidere kan en tekst indeholde flere diskursordner eller kombinationer deraf, som betegnes *interdiskursivitet*. Her trækker Fairclough på Foucaults definition af diskursordner, som er tekstens sprogbrug (101). Diskursordner kan i tekster opretholde eller opnå magt, afhængigt af diskursordnens rolle i samfundet, hvilket Fairclough beskriver således: “*How discourses are structured in a given order of discourse, and how structurings change over time, are determined by changing relationships of power at the level of the social institution or of the society*” (Fairclough, 2001, s. 25). Derved kan en høj grad af interdiskursivitet være tegn på forandring af diskursen, hvor en lav grad af interdiskursivitet er tegn på reproduktion af diskursen og budskabet i teksten.

Specialet har ikke haft til formål at undersøge, hvordan diskurserne er opstået hos partnerskabet og hos de offentlige mellemledere, dog er teksternes intertekstualitet og interdiskursivitet analyseret de steder, hvor det kunne udvide fortolkningen af tekstens budskab og magtposition. Dette kan endvidere understøtte fortolkningen og forklaringen af den sociale praksis, som præsenteres i det følgende afsnit.

Social praksis

Den sociale praksis er den tredje dimension i den kritiske diskursanalyse, hvor forklaringen af relationen mellem den fortolkede interaktion og den sociale praksis samt kontekst ekspliciteres. I denne dimension kan de sproglige aktiviteter og omstændighederne af de anvendte diskurser konstituere de sociale strukturer, fordi diskurs ifølge Fairclough ”...has effect upon social structures and contributes to the achievement of social continuity or social change” (Fairclough, 2001 s. 30).

Det processuelle i denne dimension består derved i, at forklaring skal portrættere de diskurser som teksten indeholder, som en del af den sociale praksis, ved at vise ”hvordan” diskursen er bestemt af sociale strukturer (101). Der sker dermed en reproduktion af de elementer teksten indeholder, medieret af MR i fortolkningen, hvor fortolkning og forklaring til sidst kædes sammen. Jævnfør Fairclough, bør analytikeren dertil anvende teori og aktivt være sin forforståelse bevidst for at skabe forbindelse til rationel forståelse eller udvikling af teorier. Der er dog, ifølge Fairclough ikke bestemmelser for, hvor dybt der skal analyseres, eller hvor mange sociologiske aspekter, der skal analyseres på (101).

I specialets analyser er der fokus på at eksplicitere, hvad der udgør grundlaget for det fremfortolkede, med det forbehold, at fortolkningsprocessen, som sker i fortolkningsøjeblikket, ikke fuldt ud kan overføres til tekst. Der vil derved refereres til de traditioner af viden, som der gennem MR trækkes på i fortolkningen. Teorierne anvendt til at kritisk at forklare de sociale praksisser er i dette speciale Anthony Giddens og Steen Wachterhausen.

5.4.4 Litteraturstudiet

I det følgende afsnit præsenteres og redegøres for litteraturstudiet, som den tredje bærende del for specialet. Der er foretaget to litteratursøgninger; en indledende søgning og en systematisk litteratursøgning for transparens, da dokumentering af denne danner fundament for evidensbaserede praksis (108). Søgningerne udfoldes i det følgende.

5.4.4.1 Indledende søgning

Den indledende søgning har haft til hensigt at afdække og undersøge problemfeltet; mellemlederes opfattelse af stress, samt at finde mulige kernebegreber, der senere kunne anvendes som emneord og søgeord. Søgeprocessen er en dynamisk proces, hvor det muligt at afstemme personlige og faglige interesse med den viden, der eksisterer (109). Søgninger er foretaget ved anvendelse af relevante søgedatabaser, biblioteker samt forskellige nyhedsmedier og relevante emner som artikler, bøger og hjemmesider. Disse er i processen nedskrevet i et Excelark med henblik på overblik, systematik og struktur. De forskellige søgninger har givet mulighed for svar på spørgsmål som hvem, hvad og hvordan ved faktasøgninger. Ligeledes har søgningen givet anledning til at forfølge relevante emner og artikler gennem kædesøgninger, hvor litteraturlister blev gennemgået med henblik på inspiration til nye søgninger (110). Der er således både gjort brug af forward-søgninger og backward-søgninger. Endvidere har artikler af relevante forskere og forfattere givet anledning til orientering i flere

af deres publikationer. Overordnet har alle disse søgninger medvirket til udformning af problemformulering og dertilhørende forskningsspørgsmål. Det tredje forskningsspørgsmål besvares på baggrund af en systematisk søgning af eksisterende forskningslitteratur, hvor metoden redegøres for i de følgende afsnit.

5.4.4.2 Systematisk søgning

For at give et multiperspektivistisk syn på problemstillingen anvendes en systematisk litteratursøgning, da dette kan medvirke til en bredere forståelse (88). Der er således anvendt en systematisk litteratursøgning til besvarelsen, der knytter sig til det tredje forskningsspørgsmål: *”hvilke opfattelser af forebyggelse har mellemledere af arbejdsrelateret stress og hvordan påvirker disse opfattelser valget af forebyggende indsatser?”*. Dette med henblik på at opnå en bredere og mere nuanceret forståelse af mellemlederens opfattelser, ved at inddrage studier på nationalt og internationalt plan. De udvalgte artikler kommer til at bidrage i sammenfatningen af de diskursive analyser.

Der eksisterer store mængder af litteratur indenfor stress og ledelse. Derfor er der i starten udelukkende søgt på thesaurus-termer. Til denne søgning er Cinahl, Embase, PsycInfo og Cochrane valgt som databaser. Der er således anvendt udvalgte baser inden for “the big five”, som oftest anvendes til sundheds- social- og samfunds-forskning.

Cinahl er valgt grundet indholdet af artikler, der primært er litteratur fra det sygeplejefaglige område og andre sundhedsfaglige områder, men ligeledes også indeholder elementer af organisatoriske perspektiver (111). Embase er valgt grundet, at den primært indeholder europæiske studier, hvilket dækker vores afgrænsede søgefelt. Embase er en biomedicinsk database, der inkluderer 2.900 indekserede tidsskrifter, samt MEDLINE-titler fra 1947 frem til i dag. Endvidere indeholder den forskning om interventioner og processer. Der var derved en forventning om, at fremsøge forskning om forebyggelsesinterventioners effekt på oplevelse af stress (112). PsycInfo er valgt grundet dets element af det psykologiske og sociologiske område (109,113). Dette findes særligt relevant ud fra specialets scope, da arbejdsrelateret stress også er en psykologisk reaktion. Den sidste database, der blev anvendt, var Cochrane velvidende at denne base er biomedicinsk orienteret, inkluderede vi denne, da databasen kan bidrage med reviews og metaanalyser inden for det sundhedsvidenskabelige felt (114).

Grundet inddragelse af forskellige databaser er søgningerne udført med justeringer tilpasset den enkelte database og dennes indekstermer. De systematiske søgninger blev udført med bloksøgninger, udvalgt på baggrund af problemanalysen, hvor fire kernebegreber; ledelse, opfattelse, stress, og organisation blev identificeret. Den systematiske søgning gav et meget begrænset udvalg af artikler ved anvendelse af kontrollerede indekstermer, da alle fire kernebegreber blev anvendt i de forskellige databaser. Dette resulterede i at søgningen måtte udvides, hvorefter der kun blev anvendt tre bloksøgninger: mellemleder, opfattelse og stress. Der er i alle søgninger anvendt boolske operatorer OR og AND, hvor OR udvider resultatet og AND indsnævrer resultatet.

Ydermere var der i udvidelsen af søgningen behov for at udføre den systematiske søgningen med fritestord og betegnelser af fænomener, dette for at afdække artikler, der ikke var indekseret på daværende tidspunkt, samt for at finde et bredere udvalg af artikler. Endvidere giver fritest søgning ligeledes mulighed for at søge på ord, som endnu ikke er blevet godkendt som kontrollerede søgetermer (109).

Grundet det sparsomme fund ved den systematiske søgning, blev der ligeledes truffet et valg om at inddrage flere databaser i søgningen, således der i alt blev søgt på seks databaser. De to øvrige databaser er: Scopus og ProQuest. Scopus er den største database af peer-reviewed litteratur fra samfundsvidenskab, humanvidenskab og naturvidenskab. (115) ProQuest er en bred videnskabelig database og indeholder blandt andet organisatorisk orienterede artikler (116). Dette gav øget mulighed for at fremsøge litteratur omhandlende organisationer. I de forskellige søgninger er der anvendt forskellige søgespecifikke felter, såsom titel, abstract og "any field". Det gav mulighed for at styre søgningen, således ordene indgik i de afgrænsede tekstopdelinger, som baserne anvender, og kunne derved have større indholdsfokus i de fremsøgte artikler. Dette kan ses i den respektive søgehistorik, jf. bilag 4.

5.4.4.3 Inklusion og eksklusion

I begrundelsen af valg af hvilke artikler der inkluderes og ekskluderes, anvendes kriterier til sortering (117). På baggrund heraf, blev der i plenum opstillet in- og eksklusionskriterier for de artikler, som var relevante for forskningsspørgsmålet. Det var således muligt at ensarte udvælgelse af artiklerne for alle i gruppen. Kriterierne er opstået på baggrund af forskningsspørgsmålet, samt valg af område, som tilnærmelsesvis er sammenligneligt med det danske arbejdsmarked.

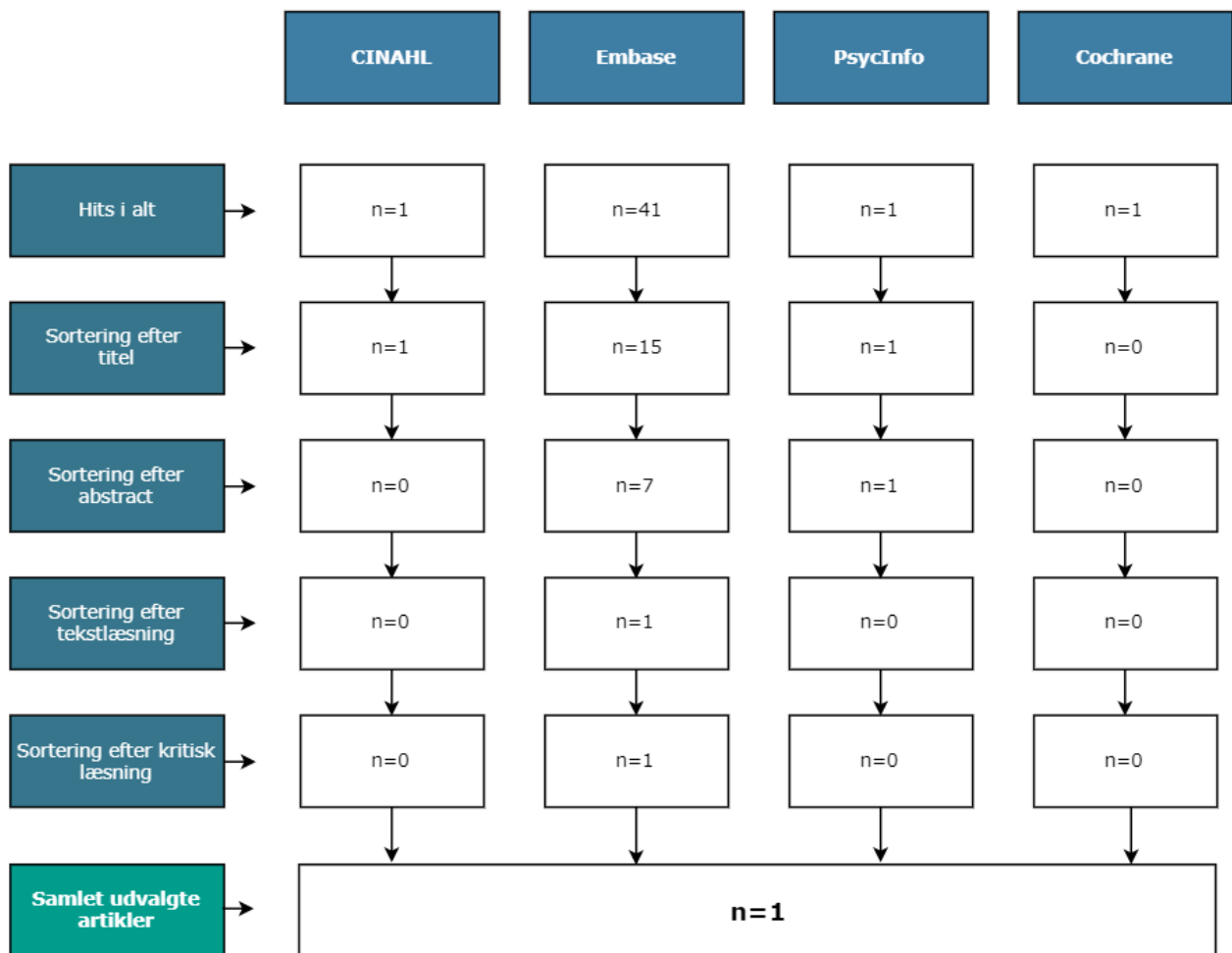
Inklusionskriterier	Eksklusionskriterier
- Artikler fra lignende kulturer som Danmark - Skandinavien - Canada - Nord- og Vesteuropa - Australien og New Zealand - Sprog: dansk, svensk, norsk og engelsk - Alle videnskabelige artikler med relevans til forskningsspørgsmål	- Afhandlinger - Poster og abstract - Editorials - Brevkasser - Østeuropa artikler - Asiatiske artikler - Amerikanske artikler - Andre mentale lidelser, som ikke er arbejdsrelateret

Artikler udført i USA og Østeuropa blev ekskluderet på baggrund af specialegruppens fælles forståelse af de forskellige arbejdskulturer der eksisterer, med belæg i litteratur om kulturelle forskelligheder i arbejdskultur

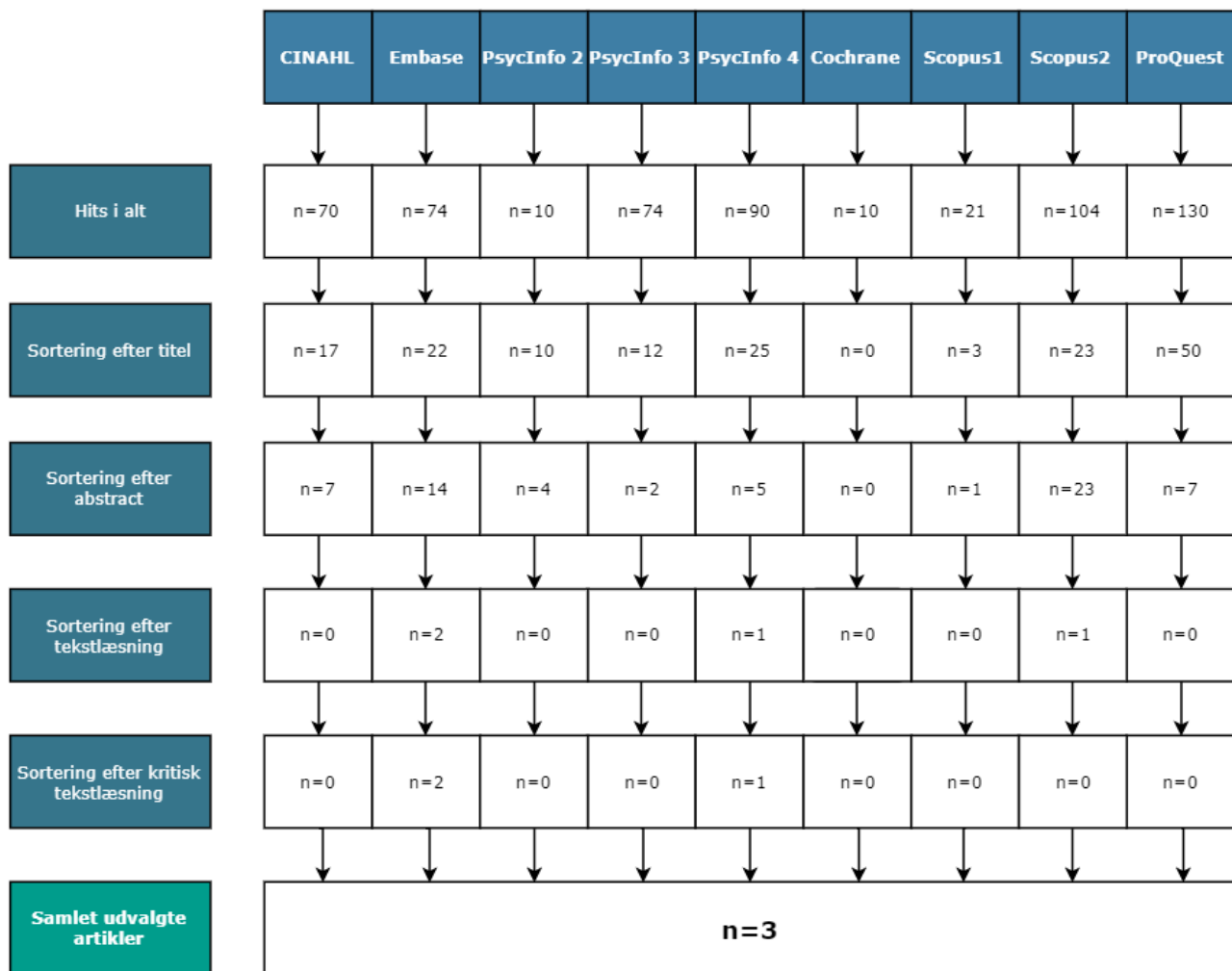
(118). Alle artikler som omhandlede mellemlederens perspektiv på ansatte, stress og stressforebyggelse, blev inkluderet. Dette indebærer tillige ældre artikler til trods for samfundsændringer gennem de sidste årtier. Dette grundet at udvikling og ændring af opfattelser sker over en længere periode, modsat de naturvidenskabelige undersøgelser, hvor forskning kan ældes hurtigere (117). Afhandlinger og andre studier end de videnskabelige er blevet ekskluderet på baggrund af, at de anses som værende af lavere evidens end videnskabelige artikler. I ProQuest er databasens egne limits anvendt, hvor det kun er peer-reviewed artikler der er inddraget, jf. bilag 4.6. I de andre databaser er databasernes limits-funktion ikke anvendt.

5.4.4.4 Valg af artikler

Søgningerne i de forskellige databaser er udført i perioden 24.04.19-26.04.19 og er sorteret ud fra in- og eksklusionskriterier. Det samlede antal hits fra databaserne, både fra søgning ved indekstermer og fritekstsøgning, var n=627. Ud fra de samlede antal hits er titler gennemgået i fællesskab. De artikler, der gik videre fra abstract til læsning, var n=179. Læsning af abstracts foregik ligeledes i fællesskab, hvoraf de artikler der var uenighed om, også blev inkluderet til tekstlæsning. Der var således n=63 artikler der blev inkluderet. Efter tekstlæsning blev n=5 artikler udvalgt og gennemgået ved kritisk læsning, hvoraf n=1 artikel blev frasorteret grundet lavvalitet. Det endelige resultat af den systematiske litteratursøgning blev n=4 artikler. I det følgende ses flowchart for indeks- og fritekstsøgning.



Figur 3: Flowchart af den systematiske søgning med indeks termer.



Figur 4: Flowchart af den systematiske søgning med fritext termer.

Udvælgelsesprocessen er foretaget i plenum, hvoraf valg og fravalg er blevet diskuteret. Artikler der havde relevans for dette speciale, er blevet kvalitetsvurderet ved brug af relevante tjeklister. Der blev ligeledes skrevet resumé af artiklerne og argumentation ud fra in- og eksklusionskriterierne.

5.4.4.5 Kvalitetsvurdering

Der er foretaget kritisk kvalitetsvurdering af artikler ud fra udvalgte guidelines (COREQ, STROBE og ROBINS-I tool), som passer til de enkelte studiers design. COREQ anvendes til afrapporteringer af kvalitative studier (119), og STROBE anvendes til afrapporteringer af tværnsnitsstudier (120). ROBINS-I tool anvendes til kritisk vurdering til kvasi-eksperimentielle studier (121).

Kvalitetsvurdering af studierne er medvirkende til at vurdere validiteten og troværdigheden af metoderne og resultaterne af artiklerne (109). Tjeklisterne har medvirket til at fravælge uanvendelige artikler, ensarte vurdering af artiklerne ved kritisk gennemgang, og bidrage til objektivitet. Jørgensen (2007) angiver ligeledes, at anvendelse af tjeklister medvirker til en vis standard (122).

5.4.4.6 Præsentation og vurdering af de fire udvalgte artikler

Titel	Forfatter (årstal)
A case of Tightrope Walking: An Exploration of the Role of Employers and Managers in Supporting People with Longterm Conditions in the Workplace	Bramwell, Sanders & Rogers (2016)
Formål	Design
Perspektiver på lederes viden og opfattelser af medarbejdere med langtidstilstande af sygdom.	Semistrukturerede interview med løst formulerede spørgsmål. Grounded theory metode tilgang. 17 mellemledere, 12 senior ledere og 11 CEO/direktører blev interviewet. Formålsbestemt og snowball selektionsmetode.
Vurdering med tjekliste Coreq	
<i>Styrker</i> Der er gjort rede for, limitationer, metode og analyse <i>Svagheder:</i> Der kan være diskrepans mellem hvad ansatte og ledere opfatter af støttende relationer og konsekvensen ved ambivalens, potentielle bias, idet de anvender snowballing Det vil sige, lederne kan have særlige interesser i at deltage. Studiet er af mindre størrelse og kan derved ikke generaliseres til hele Storbritannien, men repræsentere kun Nordvest England. Endvidere er alle industrityper og kulturelle grupper ikke repræsenteret, hvilket de ikke kan gøre rede for. Der var i studiet ikke oplyst om hvordan forskerne kendte de interviewede. Der var ikke angivet et antal koder fra kodningen, hvilket ikke yder studiet fuld refleksivitet. Ligeledes var der ikke anvist et kodetræ. Der mangler redegørelse for anmeldelse eller godkendelse fra etisk komite eller andre etiske instanser for forskning. Der mangler oplysninger om opbevaring og behandling af data, før under og efter. I resultaterne var det ikke angivet med antal, hvem der opfattede de forskellige fænomener, men var i stedet anført med nogle, mange eller alle, hvilket ikke er konkrete angivelser.	

Titel	Forfatter (årstal)
Evaluation of a Participatory Risk Management Work Stress Intervention	Dollard og Gordon (2014)
Formål	Design
Evaluerer på effekter af en partcipatorisk stressintervention, hvis formål er at nedbringe organisations- og arbejdsfunktions relateret stress risici på arbejdspladsen. Deres første hypotese er vurdering af organisation og faktorer for jobbeskrivelse er bedre hos interventionsgruppen. Anden hypotese er outcome af arbejdsrelateret stress, moral og sygefravær er bedre hos interventionsgruppen.	Kvasi-eksperimentel kohorte studie. n = 605 (intervention n = 94, kontrol n=511) deltagere på arbejdspladsen. Der var naturlig opstået arbejdsgrupper; 5 kohorte grupper og 17 kontrolgruppe. Interventionen gik ud på at grupperne skulle implementere partcipatoriske handleplaner og efter 12 måneder evaluere på dette ud fra spørgeskemaer

Vurdering med tjekliste Coreq

Styrker:

Resultaterne havde positive implementeringseffekter. Det er både ledere og ansatte der er medvirker i studiet. Der er en sammenligningsgruppe.

Svagheder:

Der bliver ikke gjort rede for mulige bias. Der er ikke blinding og deltagerne er ikke tilfældigt placeret i interventionsgruppe og kontrolgruppe.

Titel	Forfatter (årstal)
Working conditions and workplace health and safety promotion in home care: A mixed-method study from sweden	Gard og Larson (2017)
Formål	Design
At beskrive hjemmepleje ledelsens opfattelse af deres eget psykosociale arbejdsforhold og hvordan man kan fremme sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen i kommunen i nord Sverige. Forskningsspørgsmål: Hvordan opfatter mellemledere deres eget psykosociale arbejdsforhold? Hvordan kan man forbedre sundhed og sikkerhed i følge lederne?	Eksplorativt mixed-methods design, spørgeskema blev anvendt som basis for en dybere forståelse af analysen af fokusgruppe interview. 16 ledere deltog i spørgeskemaundersøgelsen. 10 ledere deltog herefter i 2 fokusgruppe interview.

Vurdering med tjekliste Coreq

Styrker:

De forklarer personkarakteristik af forskerne fraset deres titler. De beskriver forholdet mellem deltagerne og dem der undersøger. Deres teoretiske ramme er beskrevet. Der er beskrevet selektion af deltagerne og setting.
Spørgeskema QPS nordic questionnaire, der er beregnet til at måle det psykosociale, er reliabel og valid
Det er 10 ud af de 16 ledere der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen der deltager i fokusgruppe interview.

Svagheder:

Beskrivelse af dataindsamling af fokusgruppeinterviewet er mangelfuld og ligeledes med beskrivelse af analyse.
Beskrivelse af den kvantitative indsamling og resultater af denne er ikke beskrevet.

Titel	Forfatter (årstal)
Moral Distress among Healthcare Managers: conditions, Consequences and Potential Responses	Mitton, Peacock og Storch (2010)
Formål	Design
Beskriver nogle af de organisatoriske tilstande hvor der er etiske dilemmaer eller hvor oplevelsen fremhæves. De viser at etisk dilemma og ledernes reaktion på det, har en negativ konsekvens. Sidst vil de vise, hvad der muligt kan gøres.	Konstruktivistisk tilgang med en tematisk indholdsanalyse. Der blev foretaget 3 fokusgruppe interviews med 12 deltagere i alt og 6 individuelle interviews af mellemledere og ledere ved to sundhedsmyndigheder. Indsamling af deltagere er foregået formålsbestemt.
Vurdering med tjekliste Coreq	
<i>Styrker:</i> I en supplerende artikel er det tydeligt ift. transparens. <i>Svagheder:</i> Er ikke generaliserbar, data indsamlet 2 steder Det er uklart hvor mange der er kontaktet ift. hvor mange der deltager Resultatet kan være påvirket af at deltagerne kendte forskerne	

5.5 Validitet

Efter at have redegjort for hvilke metoder til dataindsamling og analyse, der anvendes i specialet, følger herpå et afsnit om validitet. Afsnittet skal gøre rede for og reflektere de kriterier, som giver resultaterne validitet ud fra de metoder, der er valgt på baggrund af specialets formål og forskningsspørgsmål. Det skal ligeledes reflektere de teoretiske overvejelser, som de valgte metoder har af implikationer for processen. Validiteten af specialets undersøgelse vil igen blive diskuteret i metodediskussionen.

Ifølge Maxwell bør validitet ved en undersøgelsesmetode beskrives i et afsnit for sig af refleksive og strategiske grunde. Det giver under planlægningen og forskningsprocessen klarhed over hvilke problematikker og implikationer, som kan opstå som følge af en bestemt metode, samt hvilke konsekvenser det har for troværdigheden og anvendeligheden af resultaterne (126).

Grundet valget af en konstruktivistisk tilgang til kritisk diskursanalyse af italesættelser af mellemledere, anses refleksivitet som et vigtigt kvalitetskriterium, da det er undersøgelsens argumenter for troværdighed og skabelse af viden til forandring. Tillige er refleksivitet et særligt vigtigt kvalitetskriterie ved en konstruktivistisk tilgang, da alle valg i forskningsprocessen, kan have konsekvenser for videnskabelse (35). Specialegruppens position og erfaring er derfor af stor betydning, fordi det er drivkraften, og det som agerer vejvisende for det anvendte perspektiv.

Metodelitteraturen er ikke entydig, når der anvendes en socialkonstruktivistisk tilgang. Ifølge Gubrium & Holstein vil der gennem en dynamisk meningsdannelse kun være fokus på, hvordan mening er konstrueret ud fra meningsfulde kæder i interviewsamtalen, og taler derved om et totalt fravær af reliabilitet og validitet. Dette begrundes de med, at der fra en socialkonstruktivistisk tilgang ikke ønskes de samme svar (reliabilitet), eller svar på det rigtige (validitet). Endvidere mener de ikke at svar kan være urene eller fejlbehæftet (bias), grundet svarene er produceret under interviewene (93). Dette kan underbygges af argumentet af Lincoln & Guba, som

ligeledes tager afstand fra reliabilitet og validitet og i stedet har fokus på vederhæftighed, dvs. grundige beskrivelser (127).

På baggrund af metoden for interviewenes udførsel ud fra en løs struktureret interviewguide, anses mellemlædernes svar ikke som fejlbehæftet, både fordi mellemlæderne ikke vidste, hvad spørgsmålene ville indebære, samt at interviewsamtalen blev opbygget af de meninger, som fremkom under samtalen. Endvidere forholder vi os socialkonstruktivistisk til, at alle har en sand opfattelse, af det der forstås om virkeligheden fra det perspektiv, der forstås fra.

Inden for konstruktivismen vægtes derfor ikke realistiske begreber som pålidelighed og fejlkilder, men i stedet anvendes egen position og rolle i processen og ved reflektivt at argumentere for valg gennem forskningsprocessen, således det bliver gennemsigtigt.

6.0 Databearbejdning

6.1 Diskursanalysen af partnerskabet “Sammen om mental sundhed”

I de følgende afsnit anvendes tre-trinsmodellen til kritisk diskursanalyse ved anvendelse af metodeteorien af Fairclough. De første afsnit er tekstnær analyse, efterfulgt af diskursiv praksis, hvormed social praksis kommer i de efterfølgende afsnit. Derefter anvendes teorien om ”det åbne sundhedsbegreb” til kritisk at diskutere den sociale praksis af partnerskabets diskurs.

6.1.1 Trin 1 tekstanalyse

6.1.1.1 Tekst 1a

Partnerskabet italesætter deres vision for ”Sammen om mental sundhed” i tekst 1a som:

”Partnerskabet vil styrke mental sundhed på arbejdspladsen og mindske mentale helbredsproblemer. Det handler om at skabe trivsel på arbejdspladsen, fastholde medarbejdere i arbejde og/eller lette vejen tilbage til arbejdet efter langtidssygemelding pga. mentale helbredsproblemer. Kerneproduktet i partnerskabet er den fælles hjemmeside, hvor man kan finde svar på en række typiske spørgsmål samt finde brugbare værktøjer til at styrke mental sundhed og mindske mentale helbredsproblemer på arbejdspladsen”

(Komiteen for Sundhedsoplysning, 2017)

Subjekter, relationer og udtryksfulde værdier

I tekststykket refereres der til partnerskabet i tredje person ental, hvorved der skabes en objektiv og implicit tilknytning mellem partnerskab som producent af teksten og tekstens budskab. Herved kan sociale relationer identificeres, hvilket senere anvendes til at belyse diskursens konstruktion (101). To andre subjekter er identificeret i teksten, som arbejdspladsen og medarbejderen. Partnerskabet er ligesom subjekterne, omtalt som tredje person ental, hvilket kan bevirke, at tekstproducenten kan opfattes som distanceret fra subjekterne. Omvendt kan det også bidrage til at opdele og kategorisere de involverede grupper af personer, som partnerskabet henvender sig til, eller som producenten ønsker at formidle til eller om.

Partnerskabet fungerer imidlertid som agenter, hvormed der er en transparent social relation mellem partnerskabet og arbejdspladsen, da partnerskabet umiddelbart synes at have magt til, at kunne love at styrke mental sundhed og mindske mentale helbredsproblemer på arbejdspladsen. Teksten anvender ikke ordet “love”, men modalverbet; *vil* styrke og mindske. Semiotisk, kan ordet “*vil*” stå i stedet for “noget andet”, hvor det andet i dette tilfælde kan opfattes som en eller flere handlinger, som ikke er ekspliciteret. Der anvendes derved transitivitet som sætningsbinder mellem verbet og subjektet.

Partnerskabet kan fortolkes flertydigt, da det kan forstås som et objekt, en ting, et fællesskab, en samling interessenter om en sag, som har et budskab eller en funktion. Bag om denne umiddelbare første indskydelse kan “partnerskab” som et ord “i stedet for noget andet”, ligeledes forstås som et *socialt konstrueret* begreb af interessenter samarbejdende om en sag, hvilket i nogle kredse er common sense. Anderledes kan partnerskabet forstås som subjekt, da de er en stemme (diskurs) blandt andre (diskurser), og er sociale individer med positioner og ideologier bag sig. Hvis vi vender tilbage til verbet; *vil*, fremlægger de deres vision om at *styrke* og *mindske* uden forbehold for mulige hindringer for deres vision og handlinger. Ved at anvende dette handlingsbetonet verbum, kan det opfattes, at partnerskabet ikke umiddelbart opfatter, at der kan være hindringer og dermed fremstår som løsningsorienteret. For læseren af teksten giver det et umiddelbart indtryk af, at partnerskabet i kraft af deres sociale fællesskab har erfaring og viden om at kunne styrke mentalt helbred og mindske mentale helbredsproblemer, som fremgår ved ekspressivt at anvende “*vil*”. Ifølge Fairclough kan subjektets dimension af mening komme til udtryk og gennem måden for ekspressivitet og derved blotlægge de sociale identiteter, som skaber strukturel effekt (101).

Jævnfør tekst 1a, efterfølges partnerskabets handling; *vil styrke og mindske*, med et forholdsord “*på arbejdspladsen*”. Dette indikerer sprogligt, at der er et forhold mellem handlingen og stedet, hvor handlingen udføres. Umiddelbart kan teksten frembringe to meninger. Dels at partnerskabet fysisk vil styrke mentalt sundhed og mindske mentale helbredsproblemer *på* arbejdspladsen som en lokalitet. Den anden mening; dels at *styrke* mental helbred *på* arbejdspladsen angiver en handling. Ved denne mening, er handlingen at mindske mentale helbredsproblemer undladt, fordi sætningen teknisk er delt af den fysiske lokalitet *på arbejdspladsen*. Det kan ændre den umiddelbare mening, om at “*vil*” er henførende til begge handlinger om at styrke og mindske, overført til at partnerskabet vil styrke mentalt helbred - og dermed mindske mentale helbredsproblemer, eller med tiden kan udelukke behovet for at mindske mentale helbredsproblemer. Ydermere kan det også give anledning til at forstå, at partnerskabet kun vil styrke det mentale helbred med lokalitet *på arbejdspladsen*, og handlingen at mindske mentale helbredsproblemer vil ske et andet sted, som ikke er beskrevet. Ud fra de tre meninger af sætningen kan det give en umiddelbar forståelse og antagelse af, at partnerskabet i et omfang er til stede *på arbejdspladsen*.

Ved at anvende ordet *arbejdspladsen* er det op til læserens opfattelse af, hvilke subjekter der er *på arbejdspladsen*, da sætningen helt har undladt medarbejdere som subjekter. Derved er medarbejdere i tekst 1a kun beskrevet i relation til fastholdelse i arbejde eller tilbagevenden til arbejdet. Dette kan medføre en opfattelse af, at partnerskabet ikke forholder sig til eller vedkender sig andre stadier eller former af stress, årsager til arbejdsrelateret stress eller tidligere processer i forebyggelsen af arbejdsrelateret stress.

Ideologiske ord og position

Ved at sætte *partnerskabet* først i sætningen, er det således partnerskabet og dens handlinger, der er temaet og det vigtige budskab. I de tre sætninger er *mentale helbredsproblemer* de sidste ord i sætningerne, hvilket for

læseren kan tolkes som, at de er af mindre betydning og forbliver passive. Partnerskabet anvender ordene ”*vil styrke og mindske*”, og lover derved handling. Her anvendes oppositionelle verber eller antonymer, dvs. de er hinandens modsætninger. De udgør klassifikationer og opdelinger af medarbejderne, som skal styres eller nudges i en retning afhængigt af den gruppe de tilhører. Dog sammenstilles verberne i samme sætning og lover en forandring. Partnerskabet som agent bliver derved ansvarlig og dominant, fordi forandringsprocessen er modaliseret med *vil*. Ligeledes er *kerneproduktet* den *fælles* hjemmeside, som angiver fællesskab om indsatsen, og deling af ressourcerne ved kerneproduktet. Det kan tolkes som en solidaritet i indsatsen, hvilket ideologisk og politisk giver en venstreorienteret position ved første antagelse. Omvendt kan der fra et liberalistisk perspektiv også være en antagelse af, at det er statens måde at sikre alle individers ret til at benytte en socialt konstrueret indsats, samt retten til et psykisk godt arbejdsmiljø. En fælles hjemmeside angiver, at alle skal have mulighed for at trække på viden, således der ikke skabes forskel. I et bredere politisk perspektiv kan arbejdsrelateret stress og mentale helbredsproblemer endvidere være et mål, som begge politiske fløje ønsker forebygget. Det tidligere nævnte ”*vil*”, kan således også tolkes som et politiske løfte for handling for at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø.

En fælles hjemmeside

Den fælles hjemmeside skal ifølge tekst 1a fungere som en samling af værktøjer. *Værktøjer* fremstår her som en metafor, for mulige indsatser, handlinger, interaktioner, viden og metoder. Det vil sige redskaber til at *fixe* de førnævnte kategoriserede medarbejdere. Det får mentale helbredsproblemer til at fremstå som noget, der ved hjælp af en hjemmeside simpelt kan løses og at partnerskabet har de rette (sande) løsninger og svar, samt magten til at gøre det. Fra specialegruppens folkesundhedsperspektiv giver førsteindtrykket af *værktøjerne* associationer til den biologiske apparatfejlsmodel. Ved usunde tilstande eller ”apparatfejl” lokaliseres og reduceres præcise fejl i den biologiske krop, der bør repareres (128). Ideologisk kan dette ordvalg positionere partnerskabet som agent med en overvejende biomedicinsk eller fundamentalistisk sundheds- og sygdomsopfattelse.

Intertekstualitet og interdiskursivitet

Jævnfør tekst 1a indeholder den fælles hjemmeside *svar på typiske spørgsmål*. Det vil sige, at partnerskabet på forhånd har defineret, hvad der er typiske og måske almene spørgsmål, hvilket kan tolkes som dominerende. Ved at definere spørgsmålene som typiske, bliver spørgsmålene illustrativt hævet op på et niveau af objektive fakta med universel gyldighed eller fremstå som fremherskende og gængse for gruppen af medarbejderne. Det kan eksempelvis have den virkning, at oprindelige komplekse, skamfulde, svære og måske forvirrende spørgsmål, som kan opstå hos medarbejdere med mentale problemer, transformeres til objektive simple spørgsmål. I et socialkonstruktivistisk perspektiv vil partnerskabets definitioner på den ene side ikke være gyldige for medarbejderne som individer, som måske ville stille andre spørgsmål grundet deres position, erfaring, forforståelse og opfattelse. Omvendt kan det også tolkes som, at partnerskabet har dominans i kraft af dens position og

medlemmer, og derved kan være bidragende til at konstruere og vedligeholde den diskurs, som har hegemoni i samfundet.

I tekst 1a lægges vægt på, at *spørgsmålene og svarene* er en del af kerneproduktet og er endvidere placeret foran de *brugbare værktøjer* i sætningen, hvilket kan tolkes som at værktøjerne er mindre betydningsfulde og en mindre del af kerneproduktet. De *typiske spørgsmål og svar* er placeret et andet sted på hjemmesiden end tekst 1a, og er direkte henvendt og skrevet til medarbejdere som modtagere, da brugeren af hjemmesiden skal identificere sig som medarbejder, når der klikkes videre ind til spørgsmålene. Disse dybere lag i hjemmesiden er skrevet på en anden måde og med et andet sprog, hvormed specialegruppen antager, at det kan være skrevet af en anden partner i partnerskabet. Antagelsen bygger på at det sprog, der er anvendt, er uformelt og trækker på psykologiske eller arbejdsmedicinske termer såsom; belastninger, en del af fællesskabet, overskud, presset, ressourcer og kompetencer. Fairclough anvender begrebet intertekstualitet, hvor tekst kan indeholde dele, fragmenter eller kæder af andre tekster, hvilket kan ligge som implicit, modsigende, ironisk, støttende eller assimilerende i teksten (91). Ved at der i tekst 1a nævnes *spørgsmål og svar* som kerneprodukt, trækkes der således tydeligt på andre tekster ved at referere til et andet sted på hjemmesiden.

Eksempelvis er et spørgsmål henvendt til medarbejdere ”*hvornår trives jeg på mit arbejde?*” (129). Ved at anvende pronomenet ”*jeg*”, taler teksten til den centrale del af bevidstheden hos læseren. Et synonym til substantivet ”*jeg*” er *ego*, som knytter sig til følelser, sansning, personlighed og handling. Som læser bliver man derved næsten tvunget til at læse svaret ud fra egen første person. Der skabes derved en naturlig subjektiv identificering mellem jeg’et og de tidligere nævnte psykologiske termer, der gør sig gældende i teksten. Fortolkningen af svaret vil dog være relateret til læsers/medarbejderens egne erfaringer og forståelsesramme, samt med dennes arbejdsmiljø i betragtning. Partnerskabet har derved defineret svaret på et individuelt forbundet spørgsmål. Anskues det objektivt, har partnerskabet beskrevet og defineret tilstandene, som for medarbejderen skaber rammen for, hvad der er trivsel og mistrivsel. Den objektive modalitet kan endvidere gøre det uklart, om det er partnerskabets, enkelte partners, eller en overordnet universel diskurs. Med et socialkonstruktivistisk perspektiv, har partnerskabet konstrueret et illustrativt billede af en medarbejder med trivsel og det er dermed partnerskabets perspektiv på en medarbejder i trivsel. Det er dog ikke nødvendigvis det, som medarbejderen forstår, når dennes erfaringer, tilstand og miljø tages i betragtning. Medarbejderen kan måske identificere sig med to eller flere af tilstandene, men nødvendigvis ikke alle. Medarbejderen vil da ikke kunne vide om denne mistrives, eller trives eller befinder sig marginalt.

Semiotisk har partnerskabet overført deres stilart af italesættelsen af trivsel og konstruerer derved gruppen der trives, såvel som gruppen der mistrives. Svaret starter med ”Du trives, når du...” (129). Igen har partnerskabet skarpt defineret, hvornår et individ trives. Anvendelsen af ”*du*” er et uformelt eller fortroligt pronomen, hvor

distancen mellem agent og medarbejder som subjekt er tættere forbundet. Dette kan være grundet intertekstualitet eller den interdiskursivitet, som er i teksten og som denne er produceret ud fra. Fra afsnit 5.4.3.2 (Præsentation af partnerskabet) er vi bekendt med at arbejdsgiver- og arbejdstager-organisationer er en del af partnerskabet, hvormed disse formentligt har en tættere relation til arbejdspladser og medarbejdere, end ledelsen eller sekretariatet af partnerskabet. Derved kan disse, givet den tætte relation mellem subjekterne i teksten, oprindeligt være produceret af dem, eller fra nogle af deres dokumenter. Ydermere kan eksempelvis depressionsforeningen, Psykiatrifonden og NFA, have bidraget til teksten med viden fra et mere videnskabeligt og sundhedsorienteret perspektiv, hvoraf nogle beskæftiger sig med en tættere relation til stressede individer end sekretariatet. Der kan heraf antages at være flere producenter til teksten med forskellige diskurstyper.

6.1.1.2 Tekst 1b

I forlængelse af tekst 1a kommer tekst 1b, som handler om baggrunden for partnerskabets interaktion:

“Mange vil opleve at få stress, angst eller depression i løbet af et arbejdsliv. Det kan skyldes forhold både på og udenfor arbejdspladsen. I dag er mentale helbredsproblemer således årsag til en betydelig del af det samlede sygefravær (ml. 26 og 48 %) og ca. 42 % af alle førtidspensioner.”

(Komiteen for Sundhedsoplysning, 2017)

I tekst 1b startes afsnittet med adjektivet “*mange*” henførende til de, som befinder sig i den arbejdsdygtige periode. *Mange*, er givet dens placering i teksten (forrest) af vigtig betydning, men selve ordvalget *mange*, kan tolkes som et uvist, usikkert, men vidtrækkende ubestemt flertal. Det kan indikere, at producenten af teksten ikke har de præcise optællinger, eller at der inkluderes tre negative tilstande, som efterfølgende er beskrevet i sætningen; *stress, angst, eller depression*. Her kan patologien eller den tætte psykologiske relation mellem de tre tilstande gøre det svært for producenten at sætte tal på. Nogle individer kan endvidere have/få en eller flere af tilstandene. Resultatet af anvendelsen af et upræcis ord som “*mange*”, kan svække troværdigheden, forståelsen og legitimiteten af tekststykket. Endvidere kan det tolkes som en overordnet hegemonisk viden, der er *derude i virkeligheden*. Det vil sige, det at være et arbejdende menneske, er at være i risiko for de tre tilstande gældende for alle brancher, stillinger, uddannelse, køn, etniciteter og socioøkonomisk status. Der er ikke nogen ord i sætningen, som begrænser fortolkningen af, *hvem* der menes i teksten. Ligeledes er der heller ikke ord, som beskriver og bestemmer agenten, eller andre subjekter. Det får sætningen til at fremstå som overfladisk, generaliserende og negativ i budskabet. Ifølge Fairclough kan manglende identificering af agenter og mening opstå grundet ordvalg, brug af normaliseringer, eller multi-ord, hvilket efterlader uklarhed om sammenhæng og ansvar (101). Der kan herved tolkes, at partnerskabet, ved at undlade at sætte et mere præcist antal eller størrelse på hvor mange, *mange* er, derved fralægger sig ansvaret for at oplyse om prævalensen (forekomsten) eller problemets omfang af stress, angst og depression.

Endvidere kan modalverbet “*vil opleve at få*” give udtryk for en fremtidig konsekvens underforstået [af at arbejde]. Det andet led i første sætning angiver, at nogle vil få oplevelsen af de tre psykologiske tilstande i *løbet af et arbejdsliv*. Dermed er der fastsat en tidsramme på, hvornår handlingen sker, hvormed oplevelsen kan tolkes som uforbeholden at opstå inden for de erhvervsaktive år, eller i de timer en person er på arbejde. Arbejdsliv er endvidere et ord, som oftere bliver debatteret, da der ikke nødvendigvis er tale om et andet liv, men et af lokaliteterne hvor livet tillige udfoldes. Ordets sammensætning “arbejds-liv”, kan dog give associationer til et særskilt liv, med dels et privatliv og dels et arbejdsliv. I et filosofisk perspektiv er en af diskurserne dog, at et individ ikke kan dele sig selv eller sit sind i forhold til, om individet er på arbejde eller hjemme (130). Sætningen forbliver dermed uklar i fortolkningen uden ansvar for modtagers konsumering grundet muligheden for divergerende fortolkninger af tekstens indhold.

I den følgende sætning: “*Det kan skyldes forhold både på og udenfor arbejdspladsen*” er den umiddelbare fortolkning, at substantivet “*det*” i stedet for stress, angst, eller depression, skyldes forhold *på og udenfor arbejdspladsen*. Omvendt kan “*forhold på og udenfor arbejdspladsen*” også være en forklaring på, at det er *mange*, der vil opleve tilstandene, altså henvisende til mængden. Det henviser i princippet til alle personer, da befolkningen forventes at være på arbejdsmarkedet på et tidspunkt i livet, men i særdeleshed også uden for arbejdsmarkedet. Yderligere kan substantivet “*det*” være henvisende til, at det er *i løbet af arbejdslivet*, som skyldes *forhold på og udenfor arbejdspladsen*. Fortolkningen ville da bære præg af, at det er perioden af arbejdslivet, som skyldes forhold på og udenfor arbejdspladsen. Ved nærmere analyse kan sætningen forme tre meget divergerende konsumptioner, fordi sætningen står for sig selv i stedet for som et sætningsled af den første sætning. Som ved første sætningen, opstår der derved uklarheder i forhold til hvordan sætningen skal konsumeres. Den mest meningsgivende fortolkning i forhold til teksten som helhed, er at det er forhold på arbejdspladsen, som gør individer stressede, fordi det er angivet først i sætningen. Dette kan styrkes af, at de på samme tid angiver, at dårligt mental helbred opleves af det arbejdende folk.

Sætningens eneste subjekt er arbejdspladsen, men ved forhold uden for arbejdspladsen, kan der underforstået eller implicit være uidentificerede relationer, hvilket teksten ikke beskriver. Dette kan afspejle at partnerskabet ser bort fra de relationer og forhold, som eksisterer i medarbejdernes liv uden for arbejdspladsen og kun fokuserer på arbejdspladsens forhold i relation til mentale tilstande. Ydermere skriver partnerskabet heller ikke *privatlivet* som opposition til *arbejdslivet*, men betegner det som “udenfor arbejdspladsen”, hvilket ligeledes kan indikere en større distance til medarbejdernes privatliv eller funktioner uden for arbejdspladsen. Placeringen “*på*” [arbejdspladsen] er endvidere foran “*udenfor arbejdspladsen*”, hvilket styrker fortolkningen af, at forhold på arbejdspladsen er det vigtige ifm. hvad der skyldes stress, angst, eller depression. I et metaperspektiv kan det pege på arbejdspladsforhold som årsag til mentale helbredsproblemer.

Tredje sætning i tekst 1b: ”*I dag er mentale helbredsproblemer således årsag til en betydelig del af det samlede sygefravær (ml. 26 og 48 %) og ca. 42 % af alle førtidspensioner*”. Sætningen konkluderer formelt med modalitet ”*I dag er helbredsproblemer således årsag...*”. Endvidere fremhæves tidspunktet *i dag*, som værende af betydning, dels grundet placeringen først i sætningen, samt den umiddelbare opfattelse af, at helbredsproblemer ikke tidligere har været en årsag. Mentale helbredsproblemer er anvendt, som antageligt dækker over stress, angst, eller depression. Producenten tager derved afstand fra at kategorisere eller fastslå, hvad der relaterer sig til årsagen til *det samlede sygefravær*. Endvidere anvendes modaliteten ”*betydelig del af det samlede sygefravær*”, som bevirker en mindre determinerende grad af forpligtelse over for den objektive fremsatte påstand. ”*En betydelig del*” angiver i ordets forstand en større eller væsentlig del, men illustrerer ikke hvor stor en måleenhed eller et forhold, hvilket ikke repræsenterer viden af værdi, kun en relation mellem mentale helbredsproblemer og sygefravær. Når en tekst fremføres objektiv og formel, fremstår den mindre negativ i dens værdiunivers og udtrykker derved høflighed og respekt for status og position af subjekterne (101). Ved at teksten forholder sig formel og mindre kategoriserende, kan det derved bevirke at partnerskabet fremstår som inkluderende og respektfulde for individer med mentale helbredsproblemer.

Sidste del af sætningen kan tolkes at stå i opposition til den første del, da der nu sættes procentandele på sygefravær og førtidspensioner. Ved at være præcis i fremlæggelsen af størrelser øges legitimiteten for den fremsatte påstand. En kritisk forholden til de fremførte tal (*ml. 26% og 48%*) viser at der er 22%, som ikke er gjort rede for. Det er uvist om forskellen skyldes flere målinger, som har divergerende resultater eventuelt grundet forskellige målemetoder, eller om det skyldes forskelle i brancher eller sektorer. For konsumptionsprocessen, er der derved en væsentlig forskel på, om det er en tredjedel eller ca. halvdelen af sygemeldinger, der skyldes mentale helbredsproblemer. Det giver ligeledes grund til at betvivle legitimiteten i sætningens påstand, da det er uklart, hvad der ligger bag tallene.

Tekster kan både trække på synonymer mellem diskursordner, men kan også trække direkte på andre diskurstyper, hvor ideologien er indlejret (101). Teksten indikerer, at der trækkes på diskursordner indenfor kvantitative optællinger, hvilket kan stamme fra epidemiologiske diskurstyper eller økonomiske diskurser, da kategoriseringerne tjener et formål. Der fokuseres ikke alene på, hvem der har en tilstand, men hvilken klassifikation og type af fravær der betegnes. Med viden om velfærdssystemets opbygning og økonomiske aspekter tolkes, at der skelnes mellem sygefravær, som en midlertidig omkostning for systemet og førtidspension, som en permanent omkostning for systemet.

I sammenhæng med tekst 1b er nedenstående linjer præsenteret på hjemmesiden og bør ses i sammenhæng med tekst 1b:

“Sammen om mental sundhed”

“Samtidig er mange arbejdspladser usikre på, hvad de kan gøre for at:

§ bidrage til at alle trives og forebygge mistrivsel

§ hjælpe medarbejdere med mentale helbredsproblemer til at blive i arbejdet

§ gøre det nemmere at finde tilbage til arbejdet.”

(Komiteen for Sundhedsoplysning, 2017)

Her præsenterer partnerskabet titlen på deres indsats “Sammen om mental sundhed”. Den umiddelbare forståelse af “*sammen*” som adverbium, giver associationer til fællesskab og samarbejde, hvorefter det er bundet til mental sundhed med konnektoren “*om*”. Det giver udtryk for at alle fælles og i samarbejde, skal bidrage til mental sundhed. Fra et folkesundhedsmæssigt perspektiv, associeres det med sundhedsfremme, frem for forebyggelse, som partnerskabet tidligere har anvendt som aktivitet eller handling. Sundhedsfremme blev i 1986 defineret i Ottawa-charteret som: “... *den proces, som gør mennesker i stand til i højere grad at være herre over og forbedre deres sundhedstilstand...*” (131). Dog er sundhedsfremme beskrevet på flere måder og med forskellige handlingsrettede ord (131). Ved at sammensætte modaliteten af sundhedsfremme og adverbiet “*sammen*” kan det konsumeres som en aktiv positiv handling, fordi sætningen er aktiv med en relationel positiv værdi.

Denne titelsætning står i sammenhæng med sætningen under, som opretholder tempus i sætningen med “*samtidig*”. Den umiddelbare reaktion er, at mens handlingen fra titlen står på, så sker der *noget ved siden af*. Stadig opfattes en aktiv handling, hvorimod sætningen bliver negativ og formel ved at “*mange arbejdspladser er usikre på*”. Som tidligere fremanalyseret er *mange arbejdspladser* en uklar klassifikation, hvilket medvirker en overordnet generel og formel fortolkning uden en egentlig værdifastsættelse. Den sidste del af sætningen “*usikre på, hvad de kan gøre*”, refererer til, at arbejdspladserne ikke ved, hvad de skal gøre, hvilket kan frembringe en negativ klang. Endvidere kan det frembringe en umiddelbar fornemmelse af, at de ikke gør noget og at de dermed står i venteposition. Her kan partnerskabet aktivt producere behovet for partnerskabets egen indsats og fremstår derved som det initiativ arbejdspladserne har brug for.

Med denne del [*usikre på, hvad de kan gøre*] af sætningen in mente, i sammenhæng med titelsætningen “*sammen om mental sundhed*”, kan det i en helhed give indtryk af, at arbejdspladserne er underlagt partnerskabet i en magtposition. Arbejdspladserne bliver illustreret som passive og handlingslammet, idet modalverbet “*kan gøre*” anvendes, hvilket relaterer til evner, mestring eller mulighed for handling. Endvidere er verbet “*kan*” måske også relateret til et etisk aspekt, hvor der er en form for frivillighed indlejret i anvendelsen af ordet. Fra

et metaniveau, er det dog ikke frivilligt, om arbejdspladser fokuserer på det psykiske arbejdsmiljø, ifølge arbejdsmiljøloven kapitel 1, §1 a. (LBK nr 1084 af 19/09/2017, Gældende), så gælder loven både fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Dermed kan sætningen give indtryk af en overdrivelse af, at arbejdspladser ikke ved, hvad de kan gøre, da loven forudsætter at de *skal* gøre noget. Sætningen afsluttes med “for at:”, hvorefter der forventes en opremsning, hvilket der også er, som konnektor til de tre følgende sætninger.

De følgende tre følgende sætninger har alle tre et paragraftegn foran sig, hvilket kan indikere, at indholdet er forbundet med lovgivning, eller efter producentens opfattelse bør være det.

Den første paragraf efterfulgt af sætning lyder; “*bidrage til alle trives og forebygge mistrivsel*”. Sætningen er formel, generel og aktiv handlingsrettet. Ved at sætte *trives* foran *forebygge mistrivsel*, vises at de prioriterer at alle trives og at det er det vigtige i sætning. Til forskel fra titelsætningen, så er der igen fokus på forebyggelse og ikke sundhedsfremme, eller mental sundhed.

Den anden paragraf efterfulgt af sætning lyder; “*hjælpe medarbejdere med mentale helbredsproblemer til at blive i arbejdet*”. Medarbejderne er sætningens subjekter, som kan sættes i relation til arbejdspladsen som helhed. Derved kan tolkes, at det er hele arbejdspladsen og ikke bestemte personer som ledere, direktion, kolleger eller arbejdsmiljørepræsentanter, som har ansvaret for mentale helbredsproblemer. Som i tekst 1a går budskabet igen, med at medarbejdere skal blive i arbejdet og dermed fastholdes, trods mentale helbredsproblemer. Derved er der fokus på, hvad medarbejderne med mentale helbredsproblemer skal gøre og ikke årsagen til mentale helbredsproblemer, hvormed den første paragrafsætning, kan tolkes at have årsagen trivsel i fokus.

Den tredje paragraf efterfulgt af sætning lyder: “*gøre det nemmere at finde tilbage til arbejdet*”. Hvis denne sætningskæde sættes sammen med hovedsætningen: “*Mange arbejdspladser er usikre på, hvad de kan gøre for at gøre det nemmere at finde tilbage til arbejdet*”, bevirker kæden af sætningsled, at der ikke eksisterer et subjekt, for hvem det er nemmere at finde tilbage til arbejdet for. På samme tid bevirker anvendelsen af modaliteten “*kan gøre*”, at arbejdspladsen må gøre en handling, for at *gøre det nemmere* [underforstået] “*for nogle andre*”, hvilket kan forstås som medarbejderne. Den resterende del af sætningen “*at finde tilbage til arbejdet*”, kan tolkes som, at der ligger en større handling bag at finde/lede efter arbejdspladsen. Det kan antyde, at medarbejderen, forventes at have været længere væk i distance fysisk eller psykisk, hvilket kan tolkes, som at producenten antager, at mennesket bag medarbejderen næsten har været ude af sig selv. Endvidere kan det tolkes som, at der har været tegn på kamp for at finde tilbage. Adverbiet “*tilbage*” kan tolkes som at en person kommer retur fra noget, eller tilbage til udgangspunktet, eller i overført betydning kommer hjem igen. Dette kan indikere en tættere og mere uformel relation til arbejdspladsen, men da medarbejderen ikke kan identificeres i sætningen, kan denne relation dårligt antages som gyldig.

Tekst 2

“Den digitale værktøjskasse på www.mentalsundhed.dk er udviklet i regi af partnerskabet. Værktøjerne er koblet - men ikke specielt udviklet - til de spørgsmål og svar, de knytter sig til. Ligeledes er de enkelte værktøjer heller ikke videnskabeligt validerede. De er indsamlet blandt mange aktører på området - heriblandt arbejdsmarkedets parter, arbejdsmiljøaktører, patientforeninger og andre medlemmer af partnerskabet. Alle partnere på området har budt ind med konkrete værktøjer til værktøjskassen, hvor der i dag findes godt 400 konkrete værktøjer, som deres medlemmer bruger til at forebygge og håndtere mentale helbredsproblemer. Det kan både være egne værktøjer, værktøjer fra medlemsorganisationer eller andres værktøjer. Kriteriet for parterne var, at de værktøjer, som de bød ind med, var til at bruge nu og her for enten medarbejderen selv, en kollega, leder eller nøgleperson på arbejdspladsen, fx arbejdsmiljørepræsentanten.

(Komiteen for Sundhedsoplysning, 2017)

Der er altså ikke nødvendigvis 100 % overensstemmelse mellem "Spørgsmål og svar" og værktøjer. Vi mener imidlertid, at både "Spørgsmål og svar" og værktøjerne kan give inspiration til arbejdet med at fremme den mentale sundhed på arbejdspladsen og tackle mentale helbredsproblemer.”

(Komiteen for Sundhedsoplysning, 2017)

“Den digitale værktøjskasse på www.mentalsundhed.dk er udviklet i regi af partnerskabet”. Sætningens intertekstualitet er baseret på en henvisning til hjemmesiden og trækker derved på sig selv. Sætningen henviser til at værktøjskassen er udviklet i eget regi, som derved tillægger sig selv en værdi, i form af at kunne udvikle værktøjer til brug i arbejdet med mental sundhed. Værktøjskassen fortolkes her som en metafor. Der anvendes en aktiv form at verbet, ”at udvikle” som derved, implicit ligger magten hos agenten, som her er partnerskabet selv. Dette med henblik på at konsumenten skal inddrage dette i eksempelvis den sociale praksis som i denne kontekst er organisationen. Da partnerskabet er baseret på mange forskellige agenter vil ”regi af partnerskabet” forstås som hegemoniet dog uden, at der er forhandling om konsensus, da der ikke er øvrige agenter at forhandle med. Selve sætningen er en simpel sætning, som har et deklarativt sigte (91). Afsender også kaldet taleren, er partnerskabet, og modtageren er læseren, som ikke kender til partnerskabet eller til potentielt kommende medlemmer. Sætningen er aktiv, idet den er oplysende og har et sigte som intentionelt har indlejret linket til hjemmesiden, som derved kan henlede læserens opmærksomhed til at gå ind på linket om læse mere. Tekstens afspejling af producenten er lille, da der ikke anvendes et vokabular, hvor producenten fremstår. Selve ordet ”regi” som her er i tekst kæde med partnerskabet, er et ord som kan være lånt fra andre diskurser eksempelvis en teaterdiskurs, og vokabularet er derved årsag til et interdiskursivt mix.

“Værktøjerne er koblet - men ikke specielt udviklet - til de spørgsmål og svar, de knytter sig til. Ligeledes er de enkelte værktøjer heller ikke er videnskabeligt validerede”. Agenten distancerer sig hermed og fralægger sig en social orden, ved at italesatte værktøjerne som noget ligegyldigt ”Men ikke specielt udviklet”, og hævder dermed, ikke at have konkret viden om værktøjerne. Ved at anvende ”ikke specielt ses en hedge som moderer sætningens påstand. Endvidere fralægges magten om viden af værktøjerne. ”Vokabularet værktøjer” fremstår som metafor som fremanalyseret i tekst 1a, hvor der sammenlignes med noget som kan fixes. I denne kohæ-sion, forbindes værktøjerne til noget, som ikke videnskabelig valideret, som trækker på en forskerdiskurs. Sætningens opbygning lægger sig i en negativ spiral, ved at teksten angiver, at værktøjerne ikke er specielt udviklet og ikke videnskabeligt valideret og ender med at underkaste sig videnskabsdiskursen, som hegemonisk igen indtager overherredømmet uden, at teksten begiver sig i kamp og derved forsøger at udligne magt-forholdet.

“De er indsamlet blandt mange aktører på området - heriblandt arbejdsmarkedets parter, arbejdsmiljøaktø-rer, patientforeninger og andre medlemmer af partnerskabet”. Her præsenteres forskellige agenter bag part-nerskabet, og gennem fremhævelse af agenter forsøger de med deres positioner at rejse sig fra underkastelsen i forrige tekstpassage. De forskellige agenter som har bidraget til indsamling af værktøjer oplistes i rækkefølge, hvor dominansen ligger hos de tre førstnævnte partnere. Andre medlemmer af partnerskabet ekspliciteres ikke og derved fremstår de ikke som vigtige, da konsumenten ikke kender til de bagvedliggende agenter.

“Alle partnere på området har budt ind med konkrete værktøjer til værktøjskassen, hvor der er i dag findes godt 400 konkrete værktøjer, som deres medlemmer bruger til at forebygge og håndtere mentale helbredspro-blemer.” I denne tekstsekvens samles agenterne til en gruppe som nævnes ”partnere”. Tilsammen har de ”budt ind med konkrete værktøjer”, og denne anvendelse af at byde ind med noget, som en verbal proces, giver gruppe handlekraft og bringer dem tilbage i front og som betydningsfulde. Antallet af værktøjer er som tidli-gere en oplistning og en optælling. Tekstens modalitet, ”at forebygge og håndtere mentale helbredsproblemer” som en sandhed, hvor taleren, her partnerskabets tekstforfatter, tilslutter sig sin egen sandhed. Dette står i kontrast til tidligere nævnte underkastelse.

“Det kan både være egne værktøjer, værktøjer fra medlemsorganisationer eller andres værktøjer. Kriteriet for parterne var, at de værktøjer, som de bød ind med, var til at bruge nu og her for enten medarbejderen selv, en kollega, leder eller nøgleperson på arbejdspladsen, fx arbejdsmiljørepræsentanten.” I den sidste tekst ses igen en opremsning af metaforen ”værktøjer”. Ordet værktøjer påføres partnerskabets egne og andres indsatser og handlinger, og dermed definerer partnerskabet disse som værktøjer. Partnerskabet giver således ”værktøjer” en label, som afspejler et nemt forståeligt redskab i stedet for at anvende deres MR og kalde det indsatser/in-terventioner, som ellers ville kunne give spor af deres videnskabelige ressourcer eller ophav. Det kan også tolkes som et bevidst valg idet de henvender sig til personer som ikke bevæger sig inden for videnskabeligt miljø. Ved at anvende navneordet ”kriterie” som ordvalg signaleres, at de som opfylder dette kriterie, er af

betydning, og at tekstkonsumenten bliver bevidstgjort af tekstproducenten, om at der stilles krav. Ved at der stilles krav til agenterne, forsøger teksten herved at hævde et niveau for medlemmer af partnerskabet og deres værktøjer.

6.1.2 Diskursiv praksis

I analysen af tekststykkerne 1a-1b og 2 er der afprøvet fortolkninger af sætningerne som enkelte elementer og fortolkninger af sætningskæder som helhed med øje for kohæSION og kohærens. Dette afsnit om diskursiv praksis, skal sammendrage de fortolkninger som går igen og som derved styrker fortolkningen fra enkeltdelene mod de diskurser, som er tolket som værende til stede i teksterne.

Identifikation af tekststrukturer og tekstens funktion kan eksplicitere om sekvenser og sætninger tilsammen giver kohærens og mening. Kohærens bygges på de formelle markører, som er bidragende til at skabe meningsfulde forbindelser, hvilket afhænger af fortolkerens medlemsressourcer (91,101).

Funktionen af tekststykke 1a, er at informere om, hvad partnerskabets vision er, herunder hvilke aktive handlinger de vil udføre og dermed også, hvilken position de vil indtage i arbejdet med at få stress til at fylde mindre for medarbejdere og arbejdsmarkedet generelt. Derved kan teksten som helhed tolkes som at være information og oplysning, samt at konstituere sin position som medvirkende i kampen mod arbejdsrelateret stress. Fortolkningen bygger på, at der i en præsentation af en institutions/organisations vision, er en forventet positiv handlingsaktivitet, efterfulgt af "hvordan" de vil udføre det fremtidigt. Ligeledes er det forventet, at de identificerer, hvem handlingen skal hjælpe/påvirke og hvilke deltagere, der er i processen som facilitatorer, som her i teksterne er arbejdspladsen. Disse forventninger stammer fra specialegruppens tidligere medlemsressourcer samt common-sense-opfattelser af, hvad organisationers visioner som tekst normalt indeholder. Idet specialegruppen har beskæftiget sig med partnerskaber i et folkesundhedsperspektiv, kan partnerskabet tolkes som at repræsentere en samlet gruppe af interessenters aktiviteter mod en fælles sag, som har til formål at kommunikere et tværsektorielt ansvar for et samfundsproblem. Partnerskaber som genre kan tillige repræsentere reguleringer, handlinger og reaktioner på tværs af samfundet, som opposition til neoliberalisme (91). Det er derved forventeligt, at der er en samling af signaler fra flere involverede organer og partnere, som kan eksistere flere steder fra og som har rod i forskellige ideologier.

I forbindelse hermed trækkes på tekstens intertekstualitet, som er tekstkæder af dele fra tidligere tekster (101). For refleksivitetens skyld anføres, at specialegruppen har orienteret sig i tidligere tekster, som har beskrevet Partnerskabets opståen, udvikling og historie, hvilket derved er en del af vores medlemsressourcer og anvendes i fortolkningen. Dette er gældende for tekst 1a, og 1b, samt tekst 2.

I intertekstualiteten kan nævnes repræsentationer fra regeringen, som er samfundets styrende organ, samt beskæftigelsesstyrelsen og arbejdsmiljøstyrelsen som udførende organer. Dertil er der også private arbejdsgivere

og foreninger fra den private sektor (103). Der eksisterer dermed flere sociale ordner og diskurstyper, som indikerer deres standpunkt og perspektiv.

Tekst 1a indikerer, at der eksisterer en struktur af magtrelationer, hvor partnerskabet vil og kan gå ind over arbejdspladsen og medarbejderen og ændre den eksisterende orden. Idet partnerskabet ikke forholder sig til mulige hindringer i forandringen af praksis, kan dette være bidragende til at overbevise tekstmodtageren om, at deres magt er gældende og derved vedligeholdes. I opposition hertil er der et komplet fravær af medarbejdernes diskurs, hvilket må antages at være taget for givet af producenten. Objektivt kan det dog i fortolkningsprocessen indikere, at det ikke er af relevans for producenten, eller at medarbejdernes diskurs i magtkampen overhøres og holdes udenfor som en del af magtkampen.

Arbejdspladsens standpunkt kan tolkes som at acceptere det styrende organs indblanding og position. Dette kan være grundet den økonomiske værdi, som det kan tilføre arbejdspladserne, hvis arbejdsrelateret stress nedbringes, og de ikke hver især skal udvikle indsatsen til at forebygge stress. Der kan derfor være økonomiske incitamenter til at tillade strukturen og diskursen fra det styrende organ. Positionen kan tillige være årsag til, at arbejdspladsernes diskurs(er) ikke er eksplicitte, men passive. Ved reskalering og modstand af diskurser eller domæner i forandring, kan overtagelsesprocessen være placeret i et kontinuum mellem åben karakter med åbenlys modstand, eller den kan mere være stiltiende med passiv assimilation (91).

Omvendt kan arbejdspladsernes diskurser være årsag til det beskrevne mål om at styrke det mentale helbred og at medarbejderne skal trives, samtidig med målet om forebyggelse af mentale helbredsproblemer, der kan tolkes som regeringens diskurs. Sammenlagt danner de to diskurser en ny diskurs, som er reproduceret og forandret grundet samarbejdet i partnerskabet. Intertekstualiteten er i tekst 1a fusioneret ind i teksten og er dermed ikke eksplicit.

I tekst 1b er diskurstyperne tydeligere, da der dialektisk er anvendt flere måder at give betydning til situationen, som beskrives. Tekstanalysen gav indtryk af dels en epidemiologisk diskurstype med beskrivelse af forekomst og fordeling af sygdoms- og helbredsforhold herunder eksponering og udfald. Endvidere blev der identificeret økonomiske aspekter, grundet velfærdsydelserne. Det får meningen, med tekststykket som et samlet hele, til at bevæge sig mod domænet uden for arbejdsmarkedet og ind i velfærdsdiskursen med kasseopdelinger. I fortolkningen opstår imidlertid et spørgsmål; hvorfor nævne førtidspensionister, når de i et større perspektiv ikke er tilknyttet en organisation og dermed ikke har adgang til partnerskabets kerneprodukter? Ifølge Fairclough, kan diversitet i eksempelvis adgange, give udtryk for den sociale strukturering og omstrukturering (91). Det kunne tyde på, at der bag tekst 1b kan tolkes en mere fordelingspolitisk højreorienteret ideologi, som belyser hvordan dårligt mentalt helbred, belaster velfærdsstaten. Dette grundet, at der i starten af afsnittet er belyst, at problemet skyldes forhold på de enkelte arbejdspladser og medarbejdernes eget liv, og det dermed implicit bør være deres problem at løse det.

Samtidig opretholdes den fordelingspolitiske socialistiske diskurs, idet ordbrugen af sygefravær og førtidspensioner anvendes og derved belyser at velfærdsstaten er funktionel og ønsket, men fremstår marginalt i hele tekstens udtryk. Den diskursive praksis indeholder dermed en konstitueret politisk praksis, som bidrager til at forandre, at medarbejdere har eller får mentale helbredsproblemer på arbejdspladser via forskellige konstruerede politiske diskurser.

6.1.3 Social praksis

Partnerskabet er på finansloven og har derved en politisk agenda ved digitalt at dele information om at styrke mental sundhed og *mindske* mentale helbredsproblemer, som er en del af Regeringens nationale mål. Partnerskabet trækker derved på de nationale mål for danskernes sundhed, hvori partnerskaber anskues som udviklingslaboratorier, hvor civilsamfundet, det private, kommuner og regioner er *inviteret med til at deltage i indsatsen* (132). Tilstede er således dels en politisk praksis, som med økonomisk magt skal forandre det nuværende niveau af den mentale tilstand på arbejdspladser. Dels er der en ideologisk praksis, som fremkommer af de subjektgrupper, som er med i partnerskabet, da der er forskel på magtpositionerne mellem civilsamfund, arbejdstagerforeninger, det private marked og de offentlige organisationer herunder kommuner og regioner.

6.1.3.1 Hegemoni

Ordet ”*invitere*” opretholder hegemoniet, og belyser at Regeringen indirekte gennem partnerskabets ledelse og sekretariat, er styrende for indsatsen, og derved har dominans. Der kan endvidere skabes en intertekstuel kæde af tekster, hvor regeringens mål om bedre mental sundhed italesættes (64,65,103,132–134). Disse tekstkæder opbygger argumentationen for behovet for et partnerskab, samt udviklingen og formålet med det i den sociale praksis. Ved en intertekstuel kæde af tekster, kan den undersøgte teksts produktionsbaggrund fremanalyseres (88).

Syv millioner blev i 2013 afsat af Regeringen, til partnerskabet ”Sammen om mental sundhed” fra 2014-2017 (64). Det argumenterer i sig selv for at være en bred politisk aftale, hvilket kan bygge på at Danmarks politiske partier i et globalt perspektiv i større eller mindre grad er socialt orienteret, og dermed ønsker at opretholde og udvikle velfærdssystemet.

I sagsfremsættelsen af aftalen var det beskrevet, at partnerskabet efter 2017 skulle finansieres af de medvirkende partnere (64). Partnerskabet er dog i 2018 kommet på finansloven (§ 16.51.40.60.) frem mod 2021 med opbakning fra de samme partier, som indgik aftalen og er således endnu statsfinansieret (63). Midlerne skal bruges til videreførelse af driften af sekretariatsbetjening (63). Partnerskabet er derved en social praksis, som refererer til både politiske og økonomiske processer, der med partnerskabets indsatser skal forandre mental helbred på arbejdspladser, gennem at styrke den mentale sundhed og mindske mentale helbredsproblemer.

I tekst 1a og 1b, samt tekst 2 eksisterer flere diskurser, hvor *fastholdelse* er et direkte mål for danskernes sundhed (132). Dette kan anskues som en økonomisk dominerende diskurs. Det kan dels tolkes som, at fastholdelse på arbejdspladsen er et økonomisk incitament for staten til at beholde medarbejdere på arbejdspladsen, fordi medarbejderen, som er medlemssubjektet, alternativt vil blive en omkostning for staten. Dels kan bedre mental sundhed give human kapital til den arbejdende befolkning, hvor en sund medarbejder kan bidrage maksimalt til effektivitet.

Endvidere kan partnerskabets mission om at *mindske* mentale helbredsproblemer, refereres tilbage til Beskæftigelsesministeriets aftaletekst for arbejdsmiljøstrategien fra 2011, hvor målsætningen frem mod 2020 var at reducere antallet af psykisk overbelastede med 20% (134). Der identificeres her to semiotiske genre for, at færre bliver stresset. Ordbetydningen at *reducere antallet af psykisk overbelastede*, refererer til en positivistisk tradition som kvantitative metoder og økonomiske optællinger. Analysen af tekst 1a og 1b indikerer et fravær af medarbejdernes diskurs af arbejdsrelateret stress, hvilket kan være et produkt af, at personernes perspektiv, bag de førnævnte psykisk overbelastede, ikke medtages. Overbelastet er et negativt ladet ord, da det henfører til et stadie, som er mere end blot belastet. Det kunne alternativt også konsumeres som, at det er acceptabelt at være belastet, men ikke overbelastet. Et tredje alternativ af ordbetydning, kan refereres til den biomedicinske diagnose *belastningsreaktion*, som anvendes ved diagnosticering af arbejdsrelateret belastningsreaktioner eller stress (31).

Det kan således belyse, at de kæder af tekster som partnerskabets hjemmeside er udviklet på baggrund af, trækker på andre traditioner, som kan fremanalyses i tekstafsnittene fra partnerskabet.

Et andet ord, som ofte er anvendt på partnerskabets hjemmeside, er "*arbejdspladsen*", hvor der tidligere i tekstanalysen blev fremanalyseret, at det er op til læseren af teksten, at fortolke, hvem dette er. I tekst 1a og 1b er det uklart hvem arbejdspladsen er betegnet som, hvilket både kan være ledere, medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter, direktører osv. I tekst 2 bliver værktøjerne dog sat i forbindelse med identificerede subjekter som; "*medarbejderen selv, en kollega, leder eller nøgleperson på arbejdspladsen, fx arbejdsmiljørepræsentanten*". I den sociale praksis kan der dog stilles spørgsmål ved, om medarbejderen eller kollegaen i sin arbejdstid tilgår værktøjerne og i så fald, hvilke forudsætninger vælger disse subjekter værktøjet ud fra. Der kan i konsumtionen reflekteres over, at der i princippet kan anvendes 400 forskellige måder at takle dårligt mentalt helbred på, når alle værktøjer er mulige. Ellers ville det kræve at arbejdspladsen eller lederen på forhånd, har udvalgt de værktøjer, som passe til den pågældende arbejdsplads.

Ifølge Fairclough, kan diskursen reproducere dens egne sociale determinanter, hvor de medlemsressourcer, som anvendes til at fortolke tekster kan bidrage til at transformere og forandre betydningen (101). Derved kan vi som tekstanalytikere, kolleger, ledere eller medarbejdere fortolke forskellige ting, fordi vi besidder forskel-

lige medlemsressourcer. Ved problematiske fortolkninger og uklarheder, anvendes kreative relationer til medlemsressourcerne, hvilket resulterer i en kreativ måde at forstå tekster på (101). Ved de fortolkninger og slutninger der gøres på baggrund af tekst, kan den forskelligartet viden anvendes forskelligt i den sociale praksis. Omvendt kan anvendelsen af partnerskabets værktøjer anvendes forskelligt og ikke systematisk og kan derved have forskellige udfald.

6.1.3.2 Wackerhausen

Gennem diskursanalysen af tekststykkerne fra partnerskabets hjemmeside, identificeres dels et ønske fra regeringens side om at manifestere sig som andelshaver og dels flere konkrete mål i forhold til at tage befolkningens mentale sundhed alvorligt. Derfor er det relevant at få en forståelse for, hvis mål partnerskabet retter sig mod, da disse kan fortolkes på forskellige måder. Dette kan kritisk anskues ud fra Steen Wackerhausens forståelser om ægte og uægte mål, som knytter sig til, hvad han definerer som det åbne sundhedsbegreb. Begrebet placerer sig mellem sundhedsfundamentalisme og sundhedsrelativisme, hvor fundamentalismen forstås som tværkulturel, universel og tidløs i forhold til sundhedsrelativismen, som er subjekt og kultursensitiv (84). Definitionen af det åbne sundhedsbegreb er: *“subjektets generaliserede, kontekstbestemte handlekapacitet, der er konstitueret ved relationsforholdet mellem subjektets personbundne handleevne og subjektets mål og livsbetingelser”* (84).

Ud fra denne definition af det åbne sundhedsbegreb, forstås at medarbejderen, som er bestemt til at drage nytte af partnerskabets hjemmeside, er bundet op på sin egen evne, til at handle efter- og anvende de værktøjer som partnerskabet stiller til rådighed. Dette ud fra de mål og livsbetingelser som medarbejderen har i forhold til arbejdsrelateret stress. Herved lægger definitionen op til, at ansvaret primært placeres hos individet og til dels også hos mellemlederen og organisationen, som faciliterer partnerskabets tekst, såfremt den præsenteres for medarbejderen eller eventuelle nøglepersoner på arbejdspladsen. For at kunne efterkomme forståelserne i denne tankegang sætter det krav til, at medarbejderen og mellemlederen er bevidste om individets handlekapacitet, som derved ligger til grund for forandring med henblik på at ændre forhold omkring arbejdsrelateret stress.

Det fordrer således også, at mellemlederen eller organisationen ekspliciterer og præsenterer partnerskabets hjemmeside til medarbejderne, således medarbejderen bliver bevidst om eksistensen og potentialet, som hjemmesiden har for den enkelte medarbejder, kolleger, samt mellemledere. Med en socialkonstruktivistisk forståelse må kendskabet til partnerskabet udbredes, for at kunne indfri mål af hhv. mellemledere og medarbejdere, således disse har en erfaring eller viden om, at denne kan være en mulig hjælp ved oplevelsen af stress.

Wackerhausen har endvidere argumenteret for, hvad der anskues som ægte og uægte mål i forhold til et individ. Et ægte mål knytter sig til individet og, hvordan individet anvender midler til at opnå sit mål (84). I konteksten af partnerskabet vil dette bero på, om individet kan anvende hjemmesiden til at opnå sit mål, som i denne kontekst vil være at benytte et eller flere af de ca. 400 værktøjer til at mindske arbejdsrelateret stress. I lyset af Wackerhausens definition af et ægte mål, må ønsket om forandring udspringe af individets bevidsthed, faktiske selvbestemmelse og af individets værdigrundlag samt eget frie valg (84).

Der er således en skjult forventning bag partnerskabet om, at medarbejdere og mellemledere besidder viden og erfaring i at navigere i de mulige værktøjer, samt at værktøjerne korrelerer med de værdigrundlag som brugerne har. Hvis vi vender tilbage til de typiske spørgsmål og svar, som partnerskabet henviser til i tekst 1a, vil der antageligt være medarbejdere, som ikke har værdigrundlag eller følelser, som korrelerer med det som partnerskabet eksempelvis forbinder med trivsel. Ved et sådant udfald, vil det for et individ være et uægte mål, fordi individet ikke i kraft af sine værdier kan relatere sig til det.

Ligeledes kan det antages, at mellemledere ikke deler partnerskabets opfattelse af stress som en nem oprettelig fejl, og derved ikke i kraft af sine værdier føler et ansvar for at skulle "fikse" den stressede medarbejder. Det kunne antages, at mellemlederen ikke mener, at han eller hun besidder den fornødne viden eller medlemsressourcer til at gøre det - eller ikke mener det er en del af arbejdet som leder. På den måde kan partnerskabets mål også anskues som påtvunget uægte mål for mellemlederen.

Det ægte mål står i modsætningsforhold til et eller flere uægte mål, der er forbundet til individet, som forfølger et (af andre) givet mål. Derved forstås uægte mål, som mål der er påtvunget individet, fordi noget eller nogle udefrakommende i forhold til individet, har lagt pres på eller ønsker målet på vegne af individet. Derved overgiver individet sig til et mål, som ikke stammer fra individet selv, og potentielt kan komme på tværs af individets autonomi (84). Dette kan overføres til anvendelsen af partnerskabet i organisationer som middel, uden kongruens med individet mål.

Et uægte mål kan også forstås som, at individet befinder sig i en tilstand, hvor denne har mistet kontrollen over sig selv og sin tilværelse, og som grundet tilstanden forfølger mål, som er i modstrid med individets oprindelige mål (84). Dette kan overføres til medarbejderen som oplever stress, eller som opfattes som stresset af andre, men ikke er i stand til at sige fra overfor et indre pres i individet selv. Ydre påvirkninger i form af arbejdsrelateret- eller private udfordringer kan ligeledes gøre, at medarbejderen er på vej til, eller allerede er stresset og derved forfølger mål, som ikke er individets eget. Modsattede mål vil være en direkte negation af personens mål og værdier (84).

Partnerskabet leverer et produkt, som indirekte er et regeringsudspil, og som overordnet set skal hjælpe arbejdsgivere og arbejdstagere med at forebygge dårligt mental sundhed. For at partnerskabets midler, skal kunne have optimal effekt, vil det ifølge begreberne af Wackerhausen, være en forudsætning, at disse midler, som kan forstås som partnerskabets værktøjer, tilbydes i overensstemmelse med individets ægte mål.

Med et kritisk udgangspunkt i forståelser af ægte og uægte mål, vil den ansatte derfor have svært ved at kunne drage fuldt udbytte af de valgte værktøjer, så længe at de ikke er identiske med medarbejderens egne ønsker og værdier. For at finde ud af om der er kongruens mellem medarbejderens behov, må denne derfor udtrykke, eller gøre sig bevidst om disse mål, for at kunne tage imod partnerskabets tilbud. Når regeringen tilslutter sig et sådant forebyggende tiltag, må det betyde at der er tiltro til at organisationerne, som anvender partnerskabet, formår at afstemme, hvad behovet er hos medarbejderne i troen på at der er overensstemmelse mellem ægte mål og partnerskabets værktøjer.

6.2 Analyse af de fem mellemlederes individuelle interviews

6.2.1 Tekstnær analyse

Italesættelser fra de fem mellemledere fremkom på baggrund af interviewene, som herefter blev analyseret i den tekstnære dimension. De fem mellemledere italesatte opfattelsen af stress ud fra tre perspektiver, som henholdsvis var organisationens, medarbejderens, og mellemlederens italesættelse af stress. Ligeledes italesatte lederne forebyggelse af stress og samtidig afvigelse fra eksisterende retningslinjer. Der fremkom endvidere et mønster, hvor lederne opfatter sammenfletning af arbejde og privat som forebyggelse. Ydermere blev betydningen af stress i de respektive organisationers kontekst ekspliciteret og underbygget, hvor fire undertemaer var dækkende. Disse undertemaer var ledelsesdimensioner, arbejdspladskultur, nøglepersoner, samt lederens italesættelse af organisationen som ramme. Disse perspektiver redegøres for i det følgende.

6.2.1.1 Lederen opfattelse af organisationens italesættelse af stress

Fælles for lederne er, at der overvejende ikke identificeres, hvordan organisationen italesætter stress. Alle mellemledere er bekendte med de nedskrevne politikker og retningslinjer der eksisterer, hvor disse håndteres forskelligt, hvis de overhovedet anvendes. Når lederne taler om disse, gøres det med en form for distance. Dette fremgår i eksemplet i det følgende citat:

“(...) men nej de eneste gange jeg har brugt den, det er når jeg har stillet spørgsmålstegn til noget, så har jeg fået at vide, jamen du kan da lige prøve at slå op i personale[håndbogen] også (pause) altså den er jo heller ikke til og navigere i, så nej jeg bruger den ikke overhovedet, jeg bruger min sunde fornuft”

(M4)

Det bliver ligeledes italesat som en tillært sætning, som i dette citat:

“(...)et arbejdsredskab til (pause) til ledere og medarbejdere der hedder [navn på indsats], hvor man som leder forpligter sig til at have kontakt med sine medarbejdere (...) hvis vi skal have det i en stress kontekst så (...) handler det jo om (...) sådan nogle retningslinjer for, hvordan vi skal tilgå det”

(M2)

6.2.1.2 Lederens opfattelse af medarbejderens italesættelse af stress

Måden hvorpå medarbejderne italesætter stress, giver anledning til at mellemlederen får mulighed for at bidrage til en forandring på arbejdspladsen. Italesættelserne ekspliciteres, og bliver derved håndterbare, fordi der dermed lægges handlekraft og handlekompetence bag italesættelserne af stress. Da lederne sidder med beslutningsmagten og derved ejer handlekompetencen, bliver det muligt at skabe forandring. Denne forandring bliver et fælles produkt mellem leder og medarbejder.

Når medarbejderne anvender substantivet arbejdspress, inddeles dette mellem arbejdslivet og privatlivet. Der skabes derved to kategorier, som adskilles ved at definere den konkrete verden, som medarbejderne refererer til. Ved en sådan kategorisering tabes kohærens mellem de to kategorier. Det betyder dermed også, at arbejdspladsen ikke får mulighed for indflydelse på en medarbejders generelle habitus, når der opdeles skarpt mellem arbejde og privat. Dermed sættes organisationen ud af spil, hvis en medarbejder er på vej til at blive stresset. Omvendt - hvis mellemleder eller arbejdsplads får indsigt i en begyndende tilstand, kan der etableres mulighed for, at arbejdspladsen kan justere og være medvirkende årsag til, at medarbejderen kan balancere arbejdsliv og privatliv. Organisationens delagtiggørelse i privatlivets livsomstændigheder kan derved henlede til typen af medarbejdere. Medarbejderne er ifølge mellemledernes italesættelser meget forskellige qua medarbejdernes personlighed og tilgang til arbejdslivet. Gennem ledernes opfattelser præsenteres de, som værende meget forskellige i, hvordan de ønsker at frembringe udfordringer i privatlivet. Endvidere giver det anledning til at tale om individets personlige frihed til vælge, hvad en arbejdsgiver skal vide. Mellemleder³ fortæller under arbejdsforhold om et trivselstiltag på arbejdspladsen med obligatorisk deltagelse, og som derved kolliderer med den liberalistiske tankegang omkring individets personlige frihed.

6.2.1.3 Italesættelser af stress

Gennemgående om italesættelser af stress blandt mellemlederne er, at de ikke anvender vokabularet stress. I stedet anvendes ord som: pres, travlhed, afmægtighed, eller kategoriseringer af robusthed hos den medarbejder. Stress tolkes som en common sense talemætafor, hvor der sker en stor livsændring. Der anvendes metaforer som: “noget flyder over”, “noget brister”, “noget vokser over hovedet” eller “læsset vælter”. Læsset kan tolkes som hele livssituationen, hvormed den aktive handling og situation med at det vælter, kan tolkes som, at livssituation skrider, eller bliver ustabil, hvor alle dele i livet bliver berørt af hændelsen. Antallet af metaforer vidner om forskellige opfattelser af stress, og dermed manifesterer oplevelsen sig som subjektiv hos individet.

Der identificeres forskellige årsager til, at dette sker eksempler herpå er; en stigende arbejdsmængde, for mange møder, en følelse af afmægtighed, og forskellige ressourcer. En mellemleder giver udtryk for at genkende ressourcer hos medarbejderen, som et svar på hvordan opfattes af mellemlederen (M2). Herved italesættes stress som mængden af ressourcer som et individuelt anliggende, hvor der er ikke et facit. Udsagnene er i en grad generelle, men lederen genkender også forståelse, som en del af dennes erfaring, hvormed der trækkes på erfaringsværdier. Herved får det betydning, at en erfaren leder kan være værdifuld i en proces, hvor medarbejderen er på vej til at blive stresset. En anden mellemleder udtaler, at stress sker alle steder, hvilket understøttes af alle mellemlederne gennem de gennemførte interviews. Mellemleder5 tilslutter sig en generel medicinsk definition af stress, men afviger ved at sige, at det ikke kan karakteriseres som iboende, men stadig kan komme både fra arbejde og fra privat. Mellemlederen (M5) taler i nutid og fremtid, hvilket ikke hænger sammen med en belastningsreaktion på noget som er sket i datid.

6.2.1.4 Forebyggelse og afvigelse

På baggrund af fortolkningerne bliver det tydeligt, at fire ud af fem mellemledere afviger i forskellig grad fra de eksisterende politikker. Rammerne har hegemoni, både symbolsk og tekstmæssigt, derfor er det ikke legitimt og tale om følelser. M1 angiver, at man skal anvende det følelsesmæssige for at kunne forebygge, men italesætter samtidig, at der kan orienteres i vejledninger fra arbejdsmiljøtilsynet, som en åben mulighed, hvilket denne ikke gør selv. Det er muligt at tage noget ind ude fra. Lederen ønsker ris og ros og mere gennemsigtighed. Modsat siger M2, at det er vigtigt at tage hånd om pres ved at starte en handling. Presset for medarbejderen bliver ikke italesat, hvilket gør det mindre personligt, hvormed fokus ligger mere på egen rolle. Der bliver ligeledes italesat at uformelle opgaver og overvejelser kan løses, hvorved det tolkes, at navigering i organisationens retningslinjer er svært og at sund fornuft er en gyldig grund til afvigelse.

“Der er jeg nok nødt til sådan at indrømme (...) der er jeg sådan lidt civil ulydig (...) der handler jeg ud fra hvad min sunde fornuft siger mig og hvad jeg kender til medarbejderne”

(M4)

I den tekstmæssige analyse bliver det tydeligt, at et fælles punkt for alle mellemledere er, at der skal være plads til, at medarbejderne og mellemlederne skal kunne tale sammen. Der skal ifølge lederne foregå en form for dialog, således det er muligt at sige fra for medarbejderne, hvis der bliver for mange arbejdsopgaver. M1 og M2 italesætter konkret ”walk and talk” som en forebyggende indsats, der anvendes. For M2 er det lederens ansvar at sige fra over for medarbejderen idet, at medarbejderen ikke selv kan sige fra. Ligeledes angiver M3, at det er lederens ansvar under magtanvendelse at fremme trivsel. Ifølge M5 italesættes forebyggelse som en handling, der skal foregå inden sygemelding, men mener også at sygemelding er en værdifuld løsning for individet. Samtidig med at der er konsensus om, at det er ledelsens ansvar at forebygge og handle, bliver der i tekstanalysen tolket, at det er individet, der har ansvaret for forebyggelse af stress.

Der er divergerende italesættelser i forhold til, hvordan arbejde og privat skal sammenflettes. M1, M4 og M5 italesætter at arbejde og privat er uadskillelige, hvor M3 inddeler det i arbejde og privat. Fælles for de fire italesættelser er, at inddragelse af privatlivet kan være forebyggende for sygemeldinger. M1 anskuer sociale uformelle samtaler som forebyggende for oplevelsen af stress. M4 og M5 italesætter, at medarbejderne skal ses uden for arbejdspladsen, og M3 angiver, at en inddeling med klar planlægning og strukturering af arbejde og privat er nødvendig.

På tværs af de fem interviews er det tydeligt at, når der tales om forebyggelse og afvigelser i organisationen bliver pronomenerne *jeg* og *vi* anvendt, hvilket indikerer en høj tilslutningsgrad til italesættelserne, dette ses hos M2, M3, M4 og M5. Modsat er der en lav tilslutningsgrad hos M1, der italesætter med pronomenet *man*. Når sammenfletningen af arbejdsliv og privatliv italesættes, ses der en lav tilslutningsgrad hos både M1 og M4, da de distancerer sig fra medarbejderne ved anvendelse af *man*. M2 tilslutter sig handlingerne ved at acceptere, at der skal særlige ordninger til, hvis privatlivet fylder meget, ligeledes er der en høj tilknytningsgrad hos M5, der anvender pronomenet *vi*, der giver en form for fællesskab og solidaritet. Fælles for de fire italesættelser er, at tilslutningsgraden er høj, når sammenfletningen mellem arbejdsliv og privatliv ses som forebyggende for sygemeldinger.

6.2.1.5 Ledelsesdimensionen

Fælles for fire mellemledere var, at ledelseslag blev italesat som rammesættende hierarkier, hvor der i udsagnene anvendes ”*jeg*” som pronomen. Dette kan tolkes som at være mellemledernes personlige holdning til, hvordan organisationen som system fungerer som kontekst med betydning for arbejdsrelateret stress. Endvidere italesætter mellemlederne ligeledes hierarkierne, hvor der styres oppefra og ned, men også ud ad mellemlederne imellem. Ledelse italesættes tillige som selvledelse for hver enkelt medarbejder og medarbejdere imellem, hvormed der tolkes, at medarbejderne skal lede sig selv og sammen med kollegerne lede og fordele opgaverne. Når mellemlederne italesætter medarbejdernes opgaver, udtrykker de sig ud fra et medarbejderperspektiv og anvender pronomenet ”*man*”, hvilket bliver mere formelt, men kan ligeledes indikere at medarbejderne har et ansvar. Dog bliver det uklart, hvor mellemlederen har den viden fra, da det både kan være fra lederens eget iagttagelsesperspektiv, fra lederens tidligere erfaring som medarbejder, eller som en viden lederen har fået ved at tale med sit personale. Ligeledes anvendes ”*du*”, når mellemlederne skal forklare ud fra medarbejdernes perspektiv, hvilket kan tolkes som mellemledernes måde at sætte interviewerens ind i dette perspektiv og derudfra forstå indholdet.

Modsat de andre ledere italesætter (M1) medarbejderes faglige magt i organisationen, og placerer den forrest i flere sætninger. Ved at mellemlederen sætter denne magt højest i hierarkiet, får medarbejdermagten mere fokus og plads i sætningerne end ledermagten. Dette belyses i opremsningen i dette citat: ”(...)der er jo en faglig magt ikke... og så... og så er der ledermagten og så magten imellem os som mennesker” (M1).

M4 udtalte ledelsesslag som *problematiske* grundet *mange niveauer*, hvilket ifølge lederen bevirker mangel på fleksibilitet, og at informationen tager for lang tid om at komme rundt i organisationen og kan strande undervejs. Omvendt italesætter M3 muligheden for at bruge andre ledere på samme niveau som vigtig, fordi ikke alt bringes op til chefen. Dette kan tolkes som at lederen, er den der stopper informationen, som ses i følgende citat:

"(...) men vi faktisk gode til og give hinanden rum i det, og det er jo vigtigt, altså ellers har jeg (...) jo ikke (...) andre steder at gå hen (pause) end til sine mellemledere, hvis det er med nogle ting, for det er jo ikke alt man går til sin chef."

(M3)

Endvidere anvendes pronomenet "vi", hvilket tolkes som en klar fælles forståelse, hvor der i efterfølgende sætningsled anvendes "jeg", hvilket kan afspejle at teksterne er talesprog og produceret i en samtale. M3 refererer i citatet endvidere til "sine mellemledere", hvilket kan være en talefejl, men kan også tolkes som at brugen af hinanden er udbredt hos alle mellemledere og derved er en mere generel opfattelse. Ordvalget i forhold til ledelsesdimensionerne illustrerer at flere funktioner og handlinger, som kerneopgaver, konsensus (M5), supervision (M3), kontrollere, vise retning og lytte (M1) sker samtidig. Endvidere gøres der brug af mange adjektiver, som bevirker, at beskrivelserne får nuancer og bliver tillagt værdi, som eksempelvis; plusser, minusser, vanskeligt (M1), problematisk (M4), gode (M5), tillidsfuldt, trygt, stærkt (M3) og en smule (M1).

6.2.1.6 Arbejdspladskulturen

Alle fem mellemledere italesætter flere aktiviteter, der kan tolkes som en integreret del af arbejdspladskulturen og derved ikke er målrettede og direkte er tiltænkt stressforebyggelse, men som overordnet kan tolkes som bidragende til et godt arbejdsmiljø, trivsel og praksisfællesskab. Disse aktiviteter er; "Walk-And-Talk" (M2 & M1), "rummelighed for dårligere tider" (M4), "nedbryde nulfejlskulturen" (M2), "faste teammøder" (M5), "åben dør og samtale med lederen" (M3 & M5).

Disse aktiviteter italesættes af mellemlederne som åbne muligheder, hvorimod udsagnet af M3, kan tolkes som en målrettet refleksion over organisationen udadtil; *"Hvad er det for en kultur vi vil have, hvad vil vi være kendt for"* (M3). Her kan tolkes en bevidsthed og en kontrol over, hvad andre skal kunne se. En anden leder udtrykker modsat ikke et ønske om kontrollen over, hvad andre udefra skal se, men at andre gerne må se ind i organisationen, og sætte ord på, hvad der iagttages: *"[lederen] Synes at det er fint, at der kommer andre og kigger ind eller roser eller kritisere eller stiller spørgsmål"*.

6.2.1.7 Lederens italesættelse af organisationen

Fire ud af fem mellemledere italesatte, at organisations rammer og styring påvirker ledelsen og dermed også eksponeringen af faktorer og årsager til stress. Særligt værdiladet sprogbrug kan bevirke illustrering af mellemledernes mening og holdning til, hvorfor stress forekommer i organisationen; dårlig ledelse, mastodont,

decentralisering (M4), skin-demokrati (M1), ”et øje på hver finger” (M5), ”bekymringer officielt og uofficielt” (M2). Endvidere anvendes en metafor i dette citat: ”(...) *man kan hive rigtig mange med ombord, som er nødt til at forlade den store supertanker, fordi at vi alle sammen skal kunne svømme lige hurtigt*” (M4). Dette kan fortolkes som, at der eksisterer store krav til, at alle medarbejdere skal kunne klare lige meget, for at være med i store organisationer som i det offentlige.

Ydermere er udsagn om organisationen ligeledes startende med ”jeg tænker”, ”jeg tror”, ”jeg synes”, ”jeg er”, ”jeg hader”, som kan tyde på at mellemlederne tillægger italesættelserne deres direkte meninger og holdninger i kohæsion med tillagte værdier og adjektiver, som giver sætningerne deres kohærens og mening.

6.2.1.8 Nøglepersoner

Fire ud af de fem mellemledere giver udtryk for at søge information, sparring og hjælp hos andre personer i organisationen, hvorved der kan identificeres flere subjekter i teksterne.

Fælles for M3, M4 og M5 er, at de ser, at medarbejderne anvender tillidsrepræsentanten (TR) og arbejdsmiljørepræsentanten (AMIR), og at lederne ligeledes selv bruger disse relationer til at sparre med. Endvidere italesætter M5, at der i dennes organisation også anvendes; en tilknyttet hus-psykolog, en medarbejder, som laver supervision samt fastholdelseskonsulenter, som ligeledes anses som samarbejdspartnere. M1 giver derimod udtryk for at have behov for at sparre med andre ledere eller HR-chefen. Aktiviteten i at mellemlederne søger støtte, hjælp og viden hos andre, kan tolkes som et udtryk for, at medarbejdersager er komplekse, eller at stresspolitikken kan være svær at begribe og fysisk udføre. Dette kan ligeledes være udtryk for, at mellemlederne mangler viden om stress og forebyggelse og derved søger andres hjælp. Omvendt kan aktiviteten i at involvere TR, AMIR og HR også være udtryk for, at en medarbejdersag udløser, at flere aktører aktiveres, som en del af indsatsen, hvilket beror på den aktuelle standard på arbejdspladsen.

6.2.1.9 Partnerskabet

Ingen af mellemlederne havde kendskab til partnerskabet ”Sammen om mental sundhed”. Alle mellemlederne blev spurgt til kendskabet af denne, men ved M3 blev italesættelse af partnerskabets vision og mission undladt, hvilket kan tolkes som en distancering eller usikkerhed ved forståelse af partnerskabet.

Tre af mellemlederne italesatte partnerskabets vision og mission med en lettere distancering. Årsagen hertil kan bero på at mellemlederne ikke har kendskab til partnerskabet eller har nogen forudgående mening om det. Dette medvirker, at modaliteten bliver italesat med lav tilslutningsgrad. M1 skaber en distancering mellem sig selv og partnerskabet med en vis grad af ironi, og angiver partnerskabets mission og vision som drømmende og urealistisk, hvilket fremgår af følgende citat:

*”Hvis du har den rigtige skruetrækker og drejer den rigtige vej så kan ting fikses. Det det er
(pause) også en meget flot vision at tænke, at partnerskabet vil gøre det let... Tænk engang
(begge griner) det skal til at være let (...) den formulering den (pause)
den er meget drømmende”*

(M1)

Derimod oplever M5, at lokale politikker har en større indvirkning på forebyggelse af stress, i forhold til en national dækkende indsats som partnerskabets. M4 oplever, at partnerskabets platform muligvis kan sikre en sund arbejdsplads, men at det er op til individet selv at handle ved selv at finde og anvende platformen.

6.2.2 Diskursiv praksis

Teksterne med baggrund i italesættelserne fra de fem mellemledere indeholder flere spor af intertekstualitet. Nationale, kommunale samt Arbejdsmiljøtilsynets retningslinjer bliver nævnt som overordnede rammer, som lederne er bekendt med eksisterer og kan søge viden i. Dog er det en generel opfattelse af mellemlederne, at de overordnede retningslinjer bliver for overordnede og uspecifikke, i forhold til de situationer og kontekster mellemlederne befinder sig i. Endvidere trækker mellemlederne på eksisterende viden med ophav i forebyggelsesindsatser og videnstraditioner som, bomstyring, trio-møder, psykologpraksis samt HR-afdelingen. Huspsykologen trækker på en psykologisk ekspertviden med et specifikt fokus på mennesket, hvoraf psykologi er en genre med arbejdspsykologi som stilart. Arbejdsmiljøtilsynet trækker på en anden genre med en historicitet og baggrund i lovstof, arbejdsmiljø og sikkerhed, hvormed de også er myndighedernes aktører på arbejdsmarkedet. Deres viden og retningslinjer kan derved indeholde direkte spor af lovgivning samt direktiver, hvilket både symbolsk og sprogligt giver dem magt. Bomstyring og triomøder som anvendes i dag, kan stamme fra overordnede kommunale regulativer, som kan være et produkt af udviklingen af velfærdssystemet samt ledelsesformen New public Management. Denne kan endvidere være årsag til mellemledernes indgående kendskab til effektivisering, som hovedparten af lederne har fremhævet, som værende styrende for krav og ressourcer oppefra og ned i organisationerne. New Public Management kan både argumenteres for at være en genre, men ligeledes også at være en diskursorden, hvormed det offentlige kan have en bestemt stil i overlevering af information, når mellemlederne får nye opgaver oppefra og ned. Dette kan i 2019 ligeledes være gældende i forhold til de tekst-stilarter, der deles på tværs af sektorerne mellemlederne imellem.

Et eksempel på anvendelse af andre diskursordner var særligt tydeligt i transskriptionerne, hvor lederne præsenteres for vignetterne. Flere ledere anvendte en arbejdsmedicinsk stress-diskursorden og brugte vokabularer, som tilhører den medicinske behandlings-diskursorden. Ved mere reflekterende og meningsproducerende talestrømme blev sprogbbruken en anden og nogle steder blev de mindre generelle og mere personlige eller relationelle. Dette kan for modtageren (specialets gruppemedlemmer), have betydning for fortolkningen, idet det kan give en mindre global kohærens, men stadig have lokal kohærens. Det kan endvidere have betydning for, hvad der egentlig forstås som bagvedliggende meninger og dermed de specifikke repræsentationer af den sociale praksis.

6.2.3 Social Praksis

Interaktionen mellem medlemmerne i denne sociale praksis, imellem leder og medarbejder, anses som en kommunikativ begivenhed, som grundlæggende vil være betinget af det politiske samfund, som organisationen er en del af. Organisationens vil som et grundvilkår være styret af den politiske dagsorden. På baggrund af politikker, strategier, personligheder, værdier og erfaringer, vil arbejdet omkring at forebygge stress blandt medarbejdere, forandres for hver kommunikative begivenhed som italesættes i organisationen. Italesættelsen vil være konstituerende for, hvorledes stress opfattes både hos mellemlideren og hos medarbejderen. Retningslinjerne for hvordan arbejdet udføres vil være konstituerende for hvilke muligheder, der foreligger i arbejdet med forebyggelse af stress.

I fællesskab har mellemlider og medarbejder, mulighed for at skabe forandring i den sociale praksis, men de vil fortsat være underlagt den overordnede magt og strukturer og de medlemmer som hegemonisk optegner rammerne for den sociale praksis eksempelvis lovgivning. I interviewene med mellemliderne blev der frembragt fem forskellige grader af handlekraft i verbale og mentale processer inden for den pågældendes organisationens rammer. Alle fem ekspliciterer at være bekendt med at være underlagt en øvre magt, som synes urokkelig gennem italesættelserne i interviewene. Ingen af lederne giver udtryk for at udfordre den øvre magt, men vægter derimod, at udfordre magten inden for de fastsatte rammer, som organisationen tilbyder. Dette ved at omgå de angivne retningslinjer, for at imødekomme de ansattes behov, med henblik på fastholdelse og for derved at undgå sygemeldinger. Lederen formår at navigere i organisationen uden eksplicit at udfordre den politiske ideologi, som hersker i det offentlige system. I dette handlingsrum er der mulighed for skabelse af forandring, i et samarbejde med medarbejderne, Hvor der herunder kan trækkes på eksisterende italesættelser og sociale praksis.

Med baggrund i interviewene og partnerskabets hjemmeside er der fremanalyseret, at der fortsat hersker en gennemgående diskurs, som peger i retning af, at stress og stressforebyggelse er individets ansvar, selvom det umiddelbart frembringes som et fælles ansvar mellem organisationen og individet. Individets ansvar i forhold til stress camoufleres i organisationen ved ikke at anvende vokabularet "stress", før den ansatte bliver sygemeldt, og er klinisk diagnosticeret. Indtil da anvendes tidligere nævnte ord som: pres og travlhed og metaforer, som for at dække over en medarbejder i en uønsket situation. For at bryde den nuværende organisatoriske stressdiskurs og italesættelser af stress og ansvaret herfor, kalder det derfor på en forandring i den sociale praksis med henblik på at fratage individet det fulde ansvar for at blive og være stresset.

Til kritisk at fremanalyse hvilken betydning italesættelserne har i den sociale praksis, anvendes den sociologiske strukturationstilgang af Anthony Giddens. Denne kan hjælpe til at belyse, hvordan diskurser af arbejdsrelateret stress på mikro- og makroniveau er i et konstituerende dialektisk forhold, og hvordan man kan forandre dette, for en bedre forebyggende tilgang i den sociale praksis.

6.2.3.1 Anthony Giddens og strukturationsteorien

Anthony Giddens' strukturationsteori sammentænker forholdet mellem individ og samfund og vil anvendes som et linseperspektiv på forandringen i den sociale praksis i organisationen som de fem mellemledere er en del af.

Giddens undersøger spændingsforholdet mellem individ, som omtales som *aktør*, og det omkringliggende samfund som omtales som *struktur*. Dette spændingsforhold betragter Giddens som det altoverskyggende problem, da aktør og struktur står i et dualistisk forhold til hinanden, da de konstant kæmper om, hvem der påvirker hvem.

Med Strukturationsteorien forsoner Giddens aktør og struktur ved at betragte strukturer som et middel og resultat af aktørernes handlinger (87). I denne sammenhæng vil aktørerne være den stressramte medarbejder og mellemlederne, som vil være en del af organisationen i den samfundsmæssige struktur. Kampen vil bestå i, om det er individet, der påvirker samfundet gennem arbejdet i organisationen, eller om det er samfundet, der gennem organisationen påvirker individets handlemuligheder, som derved leder til medarbejdernes oplevelser af arbejdsrelateret stress.

Giddens bearbejder endvidere en forståelse af, at menneskets sociale praksis skaber strukturer i samfundet, og at aktørerne konstitueres som aktører i denne skabelse. Herved legemliggøres og realiseres strukturerne gennem aktørerne (87,135). Gennem interviewene med de fem mellemledere etableres en forståelse af organisationen som en social praksis og en del af en større struktur. Gennem de forskellige italesættelser af stress fremanalyseres, hvordan medarbejderne som aktører er med til at forme og danne arbejdspladsen og kulturen i samspil med lederen. Denne konstituering rækker udover funktionsbeskrivelser og retningslinjer, hvorimod organisationen på baggrund af disse vil påvirke medarbejderen. Aktøren bliver ufravigeligt konstituerende for den sociale praksis, og systemet vil påvirke og være med til at bestemme aktørens adfærd og handlemuligheder (87,135).

6.2.3.2 Strukturationsteorien som tilgang

Giddens opfatter strukturationsteorien som en tilgang, hvor den sociale praksis anskues som en cirkulær model hvor agent, struktur, og handling tilsammen danner den sociale praksis (87,135) Giddens agent-begreb indeholder tre dimensioner, hvoraf *diskursiv bevidsthed* og *praktisk bevidsthed* er forbundet. Der eksisterer flydende overgange, hvor den diskursive praksis er grundlaget for at ændre praksis, fordi individet her er i stand til at reflektere over og italesætte egen praksis. Motiverne for handling i den diskursive bevidsthed og den praktiske bevidsthed er ofte identificerbare, men handlinger kan også være have *ubevidste motiver* som, kan være fortrængninger eller udspringe af common sense-forståelse (87,136). Den praktiske bevidsthed knytter

sig til alle de funktioner, som medarbejderen bestrider og gør uden at tænke over det - som en rutine. Bliver medarbejderen bedt om at redegøre for sine funktioner og arbejdsopgaver, vil dette forstås som den diskursive praksis. Derved bliver arbejdsopgaven reflekteret og bevidstgjort. (87).

Med mellemlidernes italesættelser vil denne tilgang åbne op for arbejdsforholdene i de fem forskellige organisationers sociale praksis. Når medarbejderne oplever at føle sig overbelastede i deres funktioner, kan det skyldes, at medarbejderne bliver forstyrret i at udføre kerneopgaver, som den praktiske bevidsthed er bundet op på. Hvis der sker ændringer i arbejdsforholdene, bliver rutinerne brudt, og derved vil medarbejderen forsøge at handlingsregulere ved at tilpasse sin adfærd til den nye situation. Dette fremgår i citatet herunder:

“(...) og det er måske skrivebordet eller opgaverne, der begynder at prioritere sig selv - lige det for hånden, (...) jeg tror stress handler rigtig meget om afmagt”

(M5)

Medarbejderen oplever at skrive bordet bliver styrende, fordi arbejdsopgaverne vokser og medarbejderen ikke kan efterkomme forventningen til arbejdet. Derved forstyrres daglige rutiner og vaner, hvor medarbejderen mister magten over opgaverne. Her vil mellemlidernes opgave være at hjælpe medarbejderen med at opgaverne og bunkerne på skrivebordet ikke overstiger, det medarbejderen formår. Medarbejderen har kun mulighed for at have kontrol i denne situation, såfremt at rutiner og vaner flyttes fra medarbejderens praktiske bevidsthed til den diskursive bevidsthed, hvor der bliver mulighed for at reflektere over praksis. Dette fordrer, at der etableres et refleksionsrum som i dette citat italesættes af en mellemlider:

“(...) bordet rundt (...) fem -ti minutter for lige at sige hvor er vi lige henne (...) dels så bliver man som medarbejder opmærksom på, nu skal jeg ind lige om lidt og fortælle, hvor ligger jeg henne her [stress-trappen] Så er der en bevidsthed på - er jeg egentlig med”

(M2)

Formålet med refleksionsrum er, at medarbejderne skal have mulighed for at sige fra, hvis arbejdsopgaverne på skrivebordet bliver for mange. Refleksionsrummet kan omvendt også have den modsatte effekt, som beror på at medarbejderen kan føle sig tvunget og udstillet, overfor sine kollegaer og mellemlidderen og derfor fravælger at fortælle, hvis han eller hun føler sig presset af arbejdsopgaverne. Den diskursive bevidsthed italesættes i dette citat af en anden mellemlider:

“(...) nogle kan opleve deres kalender er (pause) uoverskuelig, hvor jeg har oplevet nogle gange, at det er rod i deres hoved - altså de skal have den der støtte til at få struktur på igen og måske bare lige det”

(M4)

Her italesættes at det, der får enderne til at nå sammen, er bundet op på, at medarbejderne tager over for hinanden, og hjælper hinanden med at løse opgaverne. Her kan igen refereres til en handlingsregulering, hvor

der reguleres i medarbejderens adfærd og rutine efter forholdene. En handlingsregulering er, når en ændring i adfærd sker som en nødvendighed, for at kunne indgå i samfundet (87). Vores tilpassede adfærd kaldes handlingsrationalisering, som er en proces hvor individet vurderer forholdet mellem handling og årsag (Bak 87) Dette er også karakteriseret som "almindelig adfærd" som først forholder sig til udfaldet af en handling når der sker brud på rutiner og procedurer (87,135)

Giddens strukturationsteori kan i denne kontekst derfor kritisk belyse, hvad der sker i forholdet mellem medarbejder og arbejdsforhold, når opgaverne ændres i praksis på baggrund af forandringer i organisationen i form af en øget arbejdsomængde. Omvendt vil medarbejderne have indflydelse på og gøre modstand ved den mængde, organisationen forsøger at påtage sig af opgaver udefra. Derved kan M1 have ret - eller teoretisk understøttelse i sin italesættelse og nyfortolkning af den hierarkiske organisatoriske struktur (citater afsnit 6.2.1.5) ved at sætte faglig magt, der er medarbejdernes magt i kraft af deres specialisering, som den største magt. Der er derved behov for, at mellemlederen er sit ansvar bevidst ved at forventningsafstemme og lytte til sine medarbejdere, for derigennem at understøtte refleksiv regulering vertikalt i organisationen.

7.0 Opsamling af analyseresultater

I dette afsnit opsamles resultaterne, som anvendes til at besvare specialets forskningsspørgsmål, som skal hjælpe til at besvare problemformuleringen der søgte at bidrage til forandring af italesættelse af stress med offentlige organisationer som praksis. Disse besvarelser anvendes derved under afsnittet 9.0.

7.1 Mellemlederes italesættelser

Hvilke opfattelser af forebyggende indsatser af arbejdsrelateret stress, samt hvad arbejdsrelateret stress er, italesættes af offentlige mellemledere? Således lød det første forskningsspørgsmål, hvilket vil besvares i det nedenstående.

Mellemlederne italesatte stress som værende svært at håndtere for individet og er ligeledes anskuet som tilstande af afmagt. Endvidere anvendte mellemlederne de aktive metaforer om brud på hverdagslivet, som glasset der flyder over, læsset der vælter, samt skrivebordet der prioriterer arbejdsdagen. De ser derved en pludselig hændelse, som forandrer medarbejderens normale funktion. Omvendt bliver synteserne ved mellemledernes dialektik, at det er medarbejdernes ansvar ikke at blive stresset og at de dermed har en aktiv rolle inden stresshændelsen. Der nævnes, at medarbejderne skal fremlægge deres opfattelse af afvejning af krav og ressourcer på trivselsmøder, og selv komme med løsninger som færre opgaver, hjælp til planlægning, støtte af kolleger og henvendelse til mellemlederen. Mellemlederne imødekommer at være behjælpelige, men henter selv hjælp hos andre ledere og nøglepersoner med specifik viden om trivsel og stress. Endvidere italesættes stress ikke med vokabularet stress, men som travlhed, pres og øget arbejdsmængde, hvoraf disse tilstande ifølge lederne kommer fra medarbejderens indre, som en individuel grænse som er medieret af robusthed, erfaring og en privat sfære.

Mellemlederne distancerer sig alle fra de overordnede og eksisterende retningslinjer, som de alle beskriver kendskabet til, men som de ikke opfatter som begribelige og anvendelige i egne kontekster. Der er en opfattelse af, at retningslinjerne gerne må justeres efter mellemlederens niveau af meningsfuldhed og begribelighed til gavn for den enkelte situation. Dog opfattes også en afmagt af mellemlederne selv og en italesættelse af ikke at vide alting, men alligevel er de overbevist om, at det er nødvendigt med en kreativ og fleksibel løsning som mellemlederne og medarbejderen sammen planlægger.

7.2 Partnerskabets underliggende diskurser

Det andet forskningsspørgsmål søgte svar på, *hvilke underliggende diskurser, der findes på partnerskabets hjemmeside, samt om der fremgår diskrepans eller overensstemmelse med de opfattelser mellemledere har.*

Partnerskabet har overordnet et fravær af medarbejderens perspektiv i deres tekster på hjemmesiden. De antyder et stærkt samarbejde med arbejdspladserne, som er faciliterende i adgangen til partnerskabets redskaber for alle ansatte. Det er fremanalyseret, at der er en reparationsdiskurs, hvor stress og psykiske tilstande italesættes som noget, der uden hindringer kan repareres. I sammenhold dermed er partnerskabets italesættelser meget formelle og angiver klassificeringer, tal og paragraffer, som kunne tyde på, at de har en legitimitet, autoritet, og magt, som gør deres ord kan konsumeres som sand viden. De beskriver ligeledes, at de har svarene på de spørgsmål alle må have omkring stress og psykiske tilstande, hvorved de igen hæver sig til det formelle stadie og vedligeholder deres magt. De bevæger sig derved ind på sund/syg dikotomiseringen, samt opdelingen af arbejdsliv og privatliv, forebyggelse og sundhedsfremme, i arbejde og sygemeldt.

I henseende af arbejdsliv og privatliv er der overensstemmelse med det flere mellemledere italesætter, idet de tillige udtrykker muligheden for, at faktorer i medarbejdernes privatliv kan være en stressor for medarbejderen. Ligeledes var der særligt en mellemleder (M2), som italesatte og skelnede mellem, om en var sygemeldt og dermed stresset, eller var i arbejde og dermed kun var presset. Dette kan ligeledes anskues i et perspektiv af sund/syg opdeling, hvor betegnelsen legitimitet kun kan anvendes, når systemet har godkendt tilstanden. Ydermere kan stress fra både partnerskabet og fra mellemledernes perspektiv tolkes som at være medarbejderens problem og ansvar, da partnerskabet kun muliggør brug af værktøjerne, hvor arbejdspladsen facilitere aktiviteten, men hvor medarbejderen må tage initiativ og selv interagere både før og under stresstilstanden. Der kan således argumenteres for at være en overordnet opfattelse af at stress er individets problem og ansvar, hvor andre interessenter i billedlig forstand står omkring og har forventninger til, at individet tager ansvar og gør sig selv rask.

7.3 Opfattelser af stress og forebyggelse i forskningslitteraturen

Det tredje forskningsspørgsmål skulle besvares gennem studie af forskningslitteratur, hvorigennem der blev søgt efter *hvilke opfattelser af forebyggelse af arbejdsrelateret stress, mellemledere har og hvordan disse opfattelser påvirker valget af forebyggende indsatser*. Herunder redegøres for de fire udvalgte artikler fundet i litteraturstudiet.

7.3.1 Balancen mellem medarbejderbehov og organisatoriske behov

Fund af Bramwell et. al. (2016), belyste at mellemledere i Nordvest England alle havde erfaringer med langtidstilstande af dårligt helbred og at stressrelaterede tilstande oftest var nævnt som primær årsag til langtidssyggemelding. Her italesatte lederne, at det for dem var en balancegang at facilitere de forskellige behov som både medarbejderne og organisationen havde, samtidig med at balancere egne følelser, værdier og interesser. Medarbejdernes behov bestod i personlige samtaler, som fordrede at lederen var privat, sensitiv og ønskede at gøre det rigtige i situationen. Organisationens behov var mere bureaukratiske i forhold til at få opgaverne løst, flyttet

til andre, eller omprioriteret. Lederne opfattede ambivalens ved hele tiden at være medarbejderens agent og samtidig bevare autoriteten i organisationen. Forebyggelse og anvendelse af retningslinjer blev anvendt stringent grundet ledernes frygt for at diskriminere eller blive sagsøgt af den sygemeldte medarbejder. I artiklen udtrykkes en generel sagsanlæggelseskultur, som foregår blandt sygemeldte og arbejdsgivere i England. Endvidere var sygefraværspolitikker udtrykt som svære og ubehagelige for mellemlederne at diskutere grundet ambivalens, skyld og skam, samt at de ikke altid kunne vise den berettigede ægthed ved usynlige tilstande som stress (123).

Frygt for at tale med medarbejderne og følelsen af ubehag kan derved tolkes som at være en barriere for lederne i at forebygge yderlig negativ udvikling ved stress. Endvidere kan den stringente compliance ved anvendelse af retningslinjer, resultere i ensartet håndtering. Dette vil kunne bidrage til, at ikke kun diskrimination forebygges, men til dels også stigmatisering, og legitimitet, hvorved lederne frigøres fra at træffe personlige valg og selv føle skyld og skam. I stedet vil ansvaret ligge på organisationen og ikke på ledernes egne skuldre.

7.3.2 Hvordan kan kommunikation være til gavn for arbejdsmiljøet?

Gard & Larson (2017) undersøgte mellemlederes arbejdsmiljø i den svenske hjemmepleje, hvor der blev belyst mangel på kommunikation mellem ledelse og medarbejder. Dette sammenholdt med et lavt implementeringsniveau af IKT-løsninger var de primære svagheder. De positive resultater af den indledende surveyundersøgelse belyste, at der var relativt høje jobkrav, men ligeledes relativ høj social støtte til at håndtere de høje jobkrav. Tilstrækkelig tilgængelige ressourcer og ansvar var opfattet som moderat til stede, hvilket ligeledes gjaldt organisatorisk støtte og afslappet uformel kultur. Ud af de medvirkende ledere deltog 16 ledere i fokusgruppeinterview, hvor 14 ud af 16 havde regelmæssige arbejdspladsmøder, samt at 12 ud af 16 ledere var sikker på at regler og regulativer til forebyggelse af arbejdsrelateret negative tilstande blev anvendt og virkede godt. Dog udtrykker lederne et behov for mere fleksibel risikovurdering af arbejdsforholdene hos borgerne, da risikovurderingen sjældent passer ind i arbejdsgangene i hjemmeplejen. Endvidere ønskes en forbedring af vurderinger af det psykosociale arbejdsmiljø, i forhold til vold og trusler, samt øget videndeling om håndtering deraf. Et sammenfaldende fund ved både Bramwell et. al. og Gard & Larson er, at de svenske ledere ligeledes italesætter udfordringen ved at balancere egne arbejdskrav, mål og ressourcer, samtidig med at sikre medarbejdernes sundhed og engagere sig i organisationens forandringsledelse (123,125). Den måde de anvender forandringsledelse, er ved at forsøge at gøre ting anderledes, hvis noget ikke fungerer, med det formål at forbedre praksis gennem fleksibilitet og empowerment af medarbejdere. Gard & Larson konkluderer, at medarbejdere og ledere har forskellige opfattelser af arbejdsmiljøet, hvilket ifølge forfatterne kan skyldes eksponeringen af forskellige risici og positioner (125).

7.3.3 Har lederne de rette ressourcer?

I studiet af Mitton et. al. (2010), undersøgte de det moralske pres som mellemledere arbejder under. Her oplevede og italesatte de interviewede ledere, at effektiviseringer og ulige allokeringer af ressourcer var en barriere for, at de kunne foretage dybdegående analyser til brug i beslutningstagning. Dette var grundet et pres fra topledelsen, som blev overskyggende for, at lederne kunne håndtere medarbejderes behov på det medmenneskelige plan. Deraf kan der, ligeledes belyses et sammenfald med italesættelsen af balancegang som i studiet af Bramwell m.fl. (2016) og Gard & Larson (2017). Særligt blev der af lederne udtrykt oplevelse af skyld, negative følelser og følelsen af utilstrækkelighed grundet, at de stod med et ansvar, som de ikke havde den fornødne viden til. Disse følelser er ligeledes gennemgående hos Bramwell m.fl. (2016) og Gard & Larson (2017). Det store ansvar var endvidere bidragende til, at de måtte affinde sig med ikke at vide alt, hvorved deres løsninger blev kreative og i nogle situationer uanvendelige. De fastsatte rammer og krav, var ifølge lederne ikke i overensstemmelse med de behov de vurderede var til stede, hvormed rammerne blev opfattet som årsag til en øget mængde af etiske dilemmaer i ledernes position. Studiet konkluderede, at der var negative konsekvenser ved rammestyling i form af øget etiske dilemmaer, men der var et fravær af løsningsforslag til håndtering af etiske dilemmaer for sådanne organisationer (137).

7.3.4 Kan en participatorisk tilgang hjælpe?

Studiet af Dollard & Gordon (2014), var et kvasi-eksperimentelt evalueringsstudie af participatorisk risikostyring af arbejdsrelateret stressinterventioner. Her var fem interventionsgrupper og 17 kontrolgrupper målt på: lokal empowerment, arbejdsplanlægning, udvikling af viden, positiv evaluering, positiv organisatorisk forandring, moral samt kvalitet i det udførte arbejde. Ydermere målte de på opgavepåvirkning grundet oplevelse af stress, samt sygefravær. Fire timer om ugen i fire uger deltog interventionsgrupperne i workshops sammen med en facilitator, hvor handleplaner blev udarbejdet på baggrund af de lokale problemer og barrierer, som var i de enkelte afdelinger. Alle organisatoriske interaktioner havde signifikante positive effekter for interventionsgrupperne bortset fra lokal empowerment. Endvidere forblev moralen konstant hos kontrolgrupperne, hvorimod den blev forbedret hos interventionsgrupperne. Dog var der ingen effekt på oplevelsen af stress for hverken interventions- eller kontrolgrupperne, ligeledes var fald i sygefravær heller ikke signifikant, men havde større effektstørrelse og færre frihedsgrader end kontrolgrupperne, hvorved der var en effekt på interventionsgrupperne. Særligt interessant er, at participatoriske processer blev meget positivt evalueret af deltagerne, hvormed alle bortset fra en gruppe havde dokumenteret implementerede handlingsplaner. Dollard & Gordon konkluderede den positive tværgående organisatoriske effekt, skyldtes topledelsen indgik med opbakning til projektet (124).

Deraf kan det tyde på, at lokalt justerede og fokuserede handlingsplaner og retningslinjer, som har opbakning og stemmer fra både medarbejder, leder og topledelse, kan have bedre effekt end status quo. Endvidere tyder

det positive evaluerede samarbejde og proces ligeledes på, at det kollektive og sociale ved samarbejdet kunne have en utilsigtet positiv konsekvens.

Overordnet havde de ledere som medvirkede i tre ud af de fire ovennævnte studier en opfattelse af at ansvaret i at balancere medarbejdernes behov samtidig med organisationens interesser, var svært uden at blive personligt berørt eller opleve etiske dilemmaer med negative følelser til følge. Endvidere havde lederne i studiet af Mitton et. al. (2010) ikke mulighed, for at vælge en anden forebyggelse, da lederne selv var afgrænset i handlemuligheder og ressourcer grundet allokeret ressourcer.

8.0 Diskussion af resultater

I det de følgende afsnit diskuteres fundene fra diskursanalyserne af både partnerskabet og interviewene af fem nordjyske mellemledere, samt opfattelser af stressforebyggelse fundet i litteraturstudiet. Diskussionen skal herefter bidrage til kritisk at belyse forandringspotentialiet.

8.1 Italesættelser af stress

Stress italesættes forskelligt afhængigt af, hvem afsenderen er. I analysen af partnerskabet bliver det tydeligt, at der i diskursen er et tydeligt fravær af medarbejdernes diskurs. Det tolkes at partnerskabet angiver at det er legitimt at være belastet, men ikke overbelastet. De italesætter stress som en fejl i systemet, som noget der uden forbehold kan behandles. Der er ligeledes en forståelse af at partnerskabet forsøger at reducere tilstanden, ved at normalisere kompleksiteten i det at være stresset, ved at objektivisere den subjektive følelse af stress. Italesættelsen af stress hos partnerskabet består af en biomedicinsk tilgang, hvor individets vurdering af tilstanden ikke beskrives. Der er derved ligheder mellem den medicinske definition af arbejdsrelateret stress som ved Netterstrøms definition, ligeledes med fravær af individets vurdering. Det kan som utilsigtet konsekvens reflektere et objektivt og unuanceret perspektiv på en tilstand, som ligeledes defineres som en individuel vurderet tilstand som ved Lazarus & Folkman. Omvendt kan det reflektere intertekstualiteten af den viden partnerskabet anvender, som kan være opstået på baggrund af en medicinsk hegemonisk beskrivelse.

Italesættelserne af de fem mellemledere konstituerer flere nuancer, ved at de italesætter stress forskelligt og ydermere italesætter stress forskelligt afhængigt af, om de refererer til før og efter sygemelding. Dette tydeliggøres i anvendelserne af metaforer for stress, som er medvirkende til at blødgøre italesættelsen og give et billede af begrebet med valg af alternativ sprogbrug. Det kan ligeledes tolkes som et tegn på berøringsangst overfor stress, eller afspejle en vag forståelse af fænomenet. Endvidere viser fundene af interviewene en divergerende repræsentation af stress, hvoraf betegnelsen stress ikke har hegemoni for mellemlederne. Det er derved et betydeligt fund, da det havde været forventeligt, at mellemlederne havde betegnet tilstanden som stress i stedet for at anvende mangefacetteret metaforer. Ifølge Fairclough kan brug af metaforer være udtryk for samfundsdominerende istemmelser (101).

Mellemlederne anvender dog ikke de samme metaforer, hvilket vidner om, at der ikke er en dominerende metafor i samfundet. Det kunne måske nærmere skyldes de medlemsressourcer mellemlederne har i form af dialekt og sprogkultur. Herved menes at landregionen kan have betydning for det sprogbrug, som anvendes i den lokale kontekst, som tillige kan variere ud fra alderen på, den der italesætter.

På den anden side kan valget af metaforer være knyttet til de enkelte kontekster, byer eller organisationer som mellemlederne repræsenterer, hvoraf størrelsen af kommune kan have influens.

I metaforene bliver individet i overført betydning sidestillet med en beholder, som kan bære en vis mængde, hvorved der sker en tingsliggørelse af individet. Her er ligeledes et fravær af individets oplevelse og vurdering.

8.2 Organisatorisk påvirkning

I interviewene bliver det italesat at organisationen har mange lag, hvilket er medvirkende til at information strander undervejs i den vertikale kommunikation. Ligeledes tolkes, at der i organisationen eksisterer forskellige magthierarkier både fagligt og mellem mennesker. Det kan ligeledes have betydning for, hvilken kommunikation som bringes videre mellem organisationsniveauer, hvor en M3 italesatte at selekttere i den viden denne videregav opad.

Der fremstår en skeptisk tone i mellemledernes italesættelse af både partnerskabets rolle, den offentlige styringsform, samt nationale retningslinjers dækning. Særligt ved disse retningslinjer, anvender mellemlederne adjektiver som tilknyttet i form af; rigide, uklare, for brede, og derfor svære at tilpasse til den lokale kontekst. Det har den utilsigtede konsekvens, at mellemlederne ikke anvender retningslinjerne uden at bruge og fortolke dem kreativt.

I Bramwell et al (2016) var lederne derimod tro mod retningslinjerne, da der var en øget bevidsthed om at lovgivning var allestedsværende og lederne udtrykte dermed frygt for, at bryde loven i forhold til diskrimination eller i forhold til at blive sagsøgt (Bramwell, Sanders and Rogers, 2016).

8.3 Partnerskabets position i den sociale praksis

I den kritiske diskursanalyse af partnerskabet ”Sammen om mental sundhed”, beskrives at arbejdspladser ikke ved, hvad de skal gøre for at håndtere og forebygge stress. Derved kan partnerskabet anskues som at konstruere behovet for sin egen tilstedeværelse. De fremfører viden, som fremstår objektiv, formel, inkluderende og respektfuld, men undlader at underbygge deres argumentationer og påstande, hvilket kan påvirke troværdigheden og fremstår derved som dem der har den endegyldige sandhed. I et metaperspektiv vil partnerskabet gerne skabe forandring inden for stress. Uden at kende prævalens og kontekst, kan det dog diskuteres, om det giver et mindre pålideligt billede af NFA, som omvendt er dem jf. problemanalysen der laver de største målinger i landet af arbejdsrelateret stress. Dette kan i et kritisk perspektiv svække troværdigheden af NFA og deres position samt hegemoni til en mindre valid aktør på området. Det kan endvidere have en betydning, at NFA er underlagt en endnu højere magt ide, de er under beskæftigelsesministeriet (138).

Ydermere lægger hjemmesiden ”Sammen om mental sundhed” indirekte op til at de gerne vil styrke den mentale sundhed på arbejdspladsen, men at det er individet selv der skal handle. Dette opleves også ved for-

tolkninger af interviewene, der lægger op til at stress er individets ansvar og det er individets ansvar at forebygge stress. Det bliver individets ansvar at tilkendegive overfor lederen når denne ikke har ressourcer nok.

8.4 Mellemlederens position

Artiklen af Mitton (2010) angiver, at prioritering blev lavet med formel ressourceallokering, hvor lederne oplevede, at organisationens behov blev prioriteret oftere end medarbejdernes behov (Mitton, 2010). Dette er også et fund hos Bramwell et al (2016), som finder at det er en svær balancegang at facilitere forskellige behov både hos medarbejder, organisation og kollegaer. Mitton et. al. (2010) angiver, at lederne oplevede et pres, når de skulle planlægge deres tid, hvortil de oplevede at der var mangel på tid til at lave dybdegående analyser til indsatser og beslutningstagning. I samme studie var oplevelsen at ansvaret var op til lederne selv, samt at de måtte acceptere, at ikke alt i verden var under deres indflydelse (Mitton et al., 2010). Hos Gard & Larson italesatte lederne at de engagerede sig i organisationsforandringen, ved at forsøge at gøre ting anderledes med det formål at forbedre arbejdsstrukturer og praksisser ved at være fleksibel og empower medarbejderne (Gard and Larsson, 2017).

Bramwell (2016) finder at der eksisterer ambivalens for mellemlederen fordelt på ekstern pres og intern pres. Det eksterne pres kommer fra modstridende behov fra medarbejdere og organisationens økonomiske og bureaukratiske behov og frygt for at overtræde loven. Intern pres var angivet som lederens rolle i at være medarbejderens støtte samtidig med at fungere som autoritet på arbejdspladsen. Dette kan være medvirkende til at mellemlederens position er kompleks. Ydermere finder de, at nogle mellemledere prioriterede organisationen højere end medarbejderne (Bramwell, Sanders and Rogers, 2016). Komplexiteten i balancegangen tydeliggøres yderligere ved at både Bramwell et al (2016) og Mitton (2010) finder at mellemlederne oplever skyld over deres position (Mitton et al., 2010; Bramwell, Sanders and Rogers, 2016). Ligeledes udtrykker Mitton et. al. (2010) at mellemlederne har opfattelser af ikke at kunne blive i positionen i fremtiden grundet det moralske pres, som en bidragende årsag til at der tages afstand fra personlige og mellem menneskelige problemstillinger (Mitton et al., 2010).

8.5 Forebyggelse der skaber forandring

Bramwell et. al. (2016) italesætter at nogle ledere angiver en frustration over at skulle beholde nogle medarbejdere, når disse var ramt af udfordringer (Bramwell, Sanders and Rogers, 2016). Modsat fortolkes det ud fra interviewene med de fem mellemledere, at de gerne beholder medarbejderne på arbejdspladsen eller har forståelse for sygemelding.

Ud fra interviewene angives det at fællesskab i arbejdsgruppen kan skabe forandringen og derfor kan være medvirkende årsag til at medarbejdere bliver på arbejdspladsen. Artiklen fra Gard og Larson (2017) finder at

organisationskultur det har en støttende effekt for sammenholdet, samt giver en afslappet stemning, bliver angivet som moderat (Gard and Larsson, 2017).

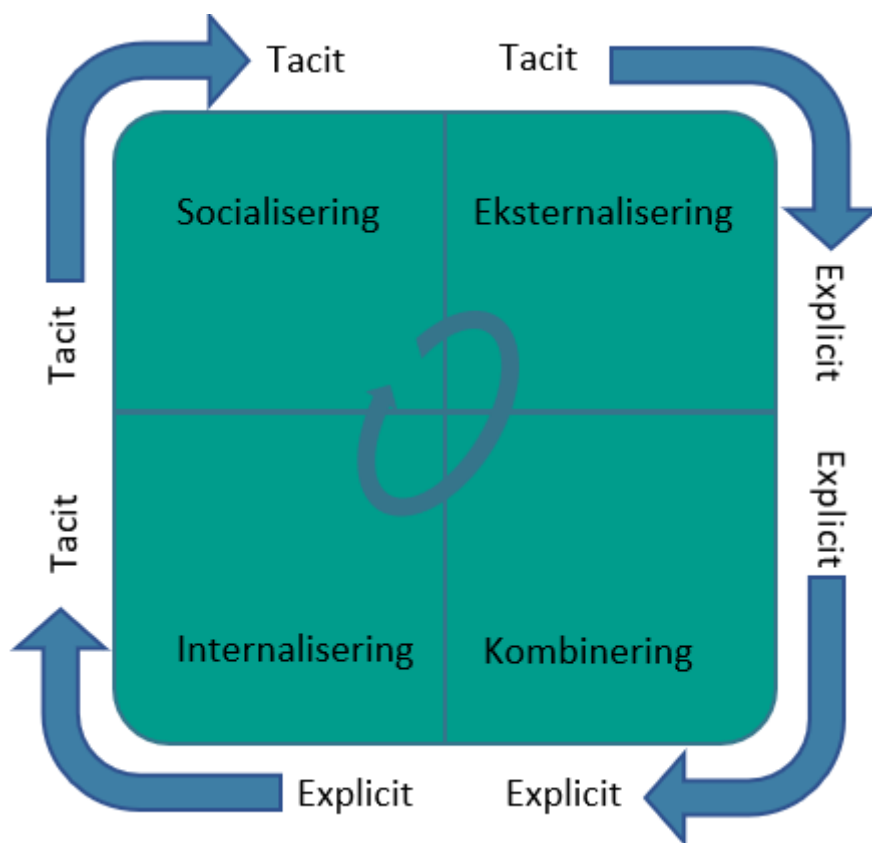
Dollard og Gordon (2014) finder i deres studie indikation for at italesættelse og udarbejdelse af generelle handleplaner for afdelingen har en positiv effekt på risikofaktorer og outcome i henhold til arbejdsrelateret stress. Vurdering af organisationen og jobbeskrivelse var mere positive hos de arbejdsgrupper der havde været til workshops med handleplaner, sammenlignet med kontrolgruppen, også moralen blev bedre og der var et fald i sygefravær. Der var ingen forskel mellem interventions- og kontrolgruppen i forhold til oplevelsen arbejdsrelateret stress (Dollard and Gordon, 2014).

9.0 Forandring

I det følgende afsnit anvendes specialets resultater til at bidrage til forandring af hvordan fænomenet stress og forebyggelse italesættes i offentlige organisationer. Her anvendes lærings- og forandringsteorien af Nonaka & Takeuchi, som kan bidrage til at forskellige diskurser og tavs viden kan være udviklende for organisationen i stedet for en barriere. Slutteligt besvares specialets problemformulering.

Problemformuleringen fra afsnit 4.0 lyder: *Hvordan italesætter mellemedere i en offentlig organisation fænomenet stress blandt medarbejdere, og hvordan kan eksplicitering af flere opfattelser af fænomenet stress bidrage til forandring af praksis, hvor der eksisterer flere forskellige italesættelser blandt interessenter, som berører stress?*

Teorien er udviklet af Nonaka i starten af 1990'erne og senere forfinet af Takeuchi i 1995, hvorefter den er blevet anvendt af Honda, IBM og CANON m.fl. til udvikling af disse virksomheder. Teorien består af fire dynamiske faser: socialisering, eksternalisering, kombinerende og internalisering (SECI), hvor viden går fra at være tavs til eksplicit for igen at blive til tavs anvendelig viden. Modellen og teorien kan forstås som en lærings- og forandringsteori som dynamisk følger bidraget, tilegnelsen og udvikling af viden i en organisation (139). SECI-modellen vises nedenfor, hvorefter faserne gennemgås:



Figur 5: SECI model. Modellen skal læses øverst fra venstre hjørne, hvor den starter med fasen socialisering, hvor viden er tavs (Tacit). Øverste rubrik til højre angiver fasen eksternalisering, hvor viden bliver eksplicit (Explicit). Nedre højre rubrik angiver fasen kombinerer, hvor viden igen bliver tavs. Nedre venstre rubrik angiver fasen internalisering, hvor viden igen bliver tavs. Pilen i centrum angiver fasernes kontinuerlige virkning og bør forstås som en spiral, hvoraf faserne gentages. De fire pile ved hjørnerne angiver handlingsretningen i modellen, samt forløbet af viden som skiftevis bliver eksplicit og tavs.

9.1 Socialisering

I de offentlige organisationer eksisterer som fremanalyseret, en større mængde af viden som ikke er italesat af mellemledere. Mellemledere har i kraft af deres situation ligeledes magten til at kunne påvirke valg af forebyggelsesindsats samt lede og fordele krav og ressourcer til medarbejderne. For at kunne anvende den viden, som mellemlederne opfatter i krydspresset mellem organisationen og medarbejderen, bør denne tavse viden ekspliciteres i den daglige håndtering af stress hos medarbejdere. Derved vil det, ifølge analysen, være nærliggende at forventningsafstemme, hvordan stress forstås og hvordan det aktivt forebygges og håndteres af alle i organisationen.

Den viden som mellemlederne italesætter i interviewene, er en viden som mellemlederne ikke i sit virke og dagligdag italesætter. Dels er den tavse viden med til, at beskytte individer, som er stressede eller sygemeldte (123). Omvendt har mellemledere tillige en mængde tavs viden, som består af valg af forebyggelse og priori-

tering af medarbejdernes arbejde, samt forståelse af arbejdsrelateret stress. Ligeledes har mellemledere en opfattelse af, at faste rammer og forudsigelighed hjælper medarbejderne med at udføre deres arbejde i en dynamisk organisation, hvor der arbejdes med mennesker. Dog italesætter ledere kreative løsninger som løsning på oplevelse af stress (M1, M2, M4, M5).

Ifølge SECI teorien har alle mennesker en mængde udtalt viden, som kan forstås som tankemodeller, tekniske færdigheder, samt forforståelser tilegnet gennem det levede liv og tidligere erfaringer. Når individer anvender denne viden i organisationer, kaldes dette socialisering (139). Dette kan ligeledes sidestilles med mesterlære (Wenger) og et individs praktiske bevidsthed (Giddens) eller organisationens grundlæggende antagelser (Schein) (87,90,140). Det vil sige, at der i organisationer kan foregå en tavs overførsel af viden i det daglige arbejde mellem mellemleder og medarbejdere, idet organisationer er et felt af fællesskab med et fælles mål. Ifølge Nonaka & Takeuchi, eksisterer der ligeledes et fælles sprog i organisationen grundet fællesskabet (139). Dog er stressforebyggelse ikke nødvendigvis et fælles mål, men kan ansues som en forventning fra medarbejderne til organisationen og arbejdspladsen. Derved kan der argumenteres for, at det fælles sprog ikke inkluderer arbejdsrelateret stress. Endvidere kan individer også have forskellige opfattelser af, hvornår de er syge eller belastet i en grad, som fordrer et ægte mål (Wacherhausen) om bedre sammenhæng og arbejdsmiljø. I denne henseende kan lederen have dette ægte mål som prioritet, da denne er ansvarshavende for medarbejderne, men oplever måske ikke en tilstrækkelig opbakning fra topledelse eller andre medarbejdere, som føler sig robuste og mentalt stærke. Derved kan italesættelsen af stress forblive tavs og kun ekspliciteres ved nye incidenser af arbejdsrelateret stress.

9.2 Eksternalisering

Når en medarbejder giver udtryk for oplevelsen af stress, vil både medarbejderen og mellemlederen gennem medarbejdersamtaler anvende deres tavse viden, som derefter bliver eksplicit, idet der foregår en eksternalisering af den virkelighedsopfattelse, som parterne har. Ifølge SECI-teorien bliver tavs viden til eksplicit viden gennem: dialog, vidensudveksling, kollektiv refleksion eller historiefortælling, hvilket er nøgleelementet til videnskabelse. Der sker derved en gensidig tillid ved deling af forståelse, sprog og begreber. Dog behøver viden ikke nødvendigvis at blive ekspliciteret før den overføres, men kan overføres via kropssprog og adfærd (139).

Dette kan overføres til de situationer, som mellemlederne i interviewene har italesat, hvor kolleger eller mellemledere opfatter, at en medarbejder virker stresset og forandret i sin væremåde. Lederne har tillige udtrykt perioder med ferier og travlhed i organisationen, hvor de decideret ser medarbejdernes øgede effektivitet og

samarbejde, hvorved erfaring fra socialiseringen, kommer til udtryk i eksternaliseringen. Ligeledes kan trivselsmøder (M2, M5) være en del af ekspliciteringen, da medarbejdere og ledere her har dialog om det, der fremmer eller hæmmer trivsel i arbejdet og den sociale praksis.

Ydermere kan nyhedsmails med links til partnerskabet, oplæg fra ledere eller nøglepersoner, fysiske opslag som artefakter samt arbejdsmiljøtilsynets smileyordning, være eksternalisering af organisationens og ledelsens fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Gennem sådanne tiltag vil ledelsen kunne eksternalisere forventninger til medarbejderne, samt artikulere stress på en måde, som ikke fordrer lederens personlige tilkendegivelser, som både blev omtalt af de nordjyske mellemledere samt i litteraturstudiet (123,125,137).

Ifølge SECI-teorien kan eksternalisering endvidere give et nyt perspektiv på organisationen, fra at være en producerende enhed eller maskine, til at være en levende organisme, som formes af kultur og gensidig forståelse (139). Herved forstås at perspektivet på organisationen som en levende organisme tilpasset af de mennesker, som udgør den, kan forandre reificeringen af organisationen som rigide rammer og hierarkier, til opfattelsen af en mere fleksibel og dynamisk organisation. Endvidere er Nonaka og Takeuchi inspireret af Levitt, som ekspliciterer, at den vigtigste viden kun kan overføres gennem krop og sind, og derved kommer af erfaringer, fornemmelser og idéer skabt i fællesskabet (139). Dog bør ledere ikke have oplevet arbejdsrelateret stress for at lære af det, da dette både er umuligt og uetisk. I stedet bør de lære af de erfaringer som medarbejdere kan give, og som medarbejderne erfarer i den daglige praksis. Dette kunne være årsagen til, at de i studiet af Dollard & Gordon (2014), oplevede en positiv effekt og en organisatorisk forandring.

9.3 Kombinerer

Som i studiet af Dollard & Gordon videndeler og kombinerer medarbejderne de problemstillinger og faktorer, som hæmmer dem i deres arbejde, hvor de gennem fælles besluttet handlingsplaner anvender erfaringer fra praksis. Det kan derved anskues, at de anvender deres diskurser til at forandre praksis, idet italesættelserne leder til anderledes handlingsaktiviteter. En af de interviewede mellemledere fra Region Nordjylland, udtrykker, at de havde haft et samarbejde med en erhvervspsykolog, som udfærdigede en folder, hvilket fremgår i dette citat:

“(...) erhvervspsykolog inde til at lave sådan en lille folder og (pause) altså som du nok kan se, så er den ret ny, og det var sådan en man skulle omdele og drøfte og jeg tænkte det giver ikke så meget mening lige her, det havde jeg sådan set allerede snakket med mine medarbejdere om (...) man kunne ikke bruge den til så meget så hele bunken den ligger faktisk derovre”

(M4)

Her vælger mellemlederen aktivt at tage en beslutning på vegne af sine medarbejdere om ikke at uddele den folder, som er lavet til afdelingen. I dette eksempel stopper mellemlederen vidensudvikling og videndeling, hvormed medarbejderne ikke får mulighed for at forholde sig til folderens indhold. Endvidere forkaster mellemlederen muligheden for et fælles artefakt og vidensgrundlag. I en stresset medarbejders perspektiv kunne det måske have haft betydning at kunne tage en folder med hjem. Ligeledes hæmmer mellemlederen at tage det ansvar, som alle ledere italesatte under interviewene, som skulle ligge hos medarbejderne. Omvendt fortæller M4 at hun allerede har talt med medarbejderne om indholdet i folderen. Dog kan der være forskelle hos medarbejdernes medlemsressourcer som derved bliver afgørende for om viden optages auditivt eller visuelt.

Ifølge Nonaka & Takeuchi, tilegnes viden ikke passivt, men fortolkes og forstås ind i en kontekst af dem, som skal anvende viden. Derved argumenterer de i teorien med, at alle er ansvarlige for vidensudvikling både medarbejdere, mellemledere og topledelse, fordi de alle har en rolle i konteksten. Endvidere fungerer mellemledere som brobyggere mellem topledelsen og feltet af medarbejdere, hvilket netop gør dem i stand til at omsætte de ønskede mål oppefra til realistisk udførsel på medarbejderniveauet (139). Kombineret af forskelligartet viden sker derved gennem begrebsafklaring, konvertering af koncepter, udfærdigelse af artefakter og videndeling (139).

I denne kombineringsfase har mellemlederen derved mulighed for at anvende overordnede retningslinjer medarbejderes erfaringer, mellemledernes egne iagttagelser, samt partnerskabets samling af viden til at lave handlingsplaner, som er justeret og konverteret til konteksten. Derved vil der foregå en forandring af de mange eksisterende diskurser til en fælles diskurs, som er ekspliciteret og medieret af konteksten som den anvendes i. Derved kan citatet af Fairclough bekræftes i afsnit 5.4.3.4 ved, at handlinger hos mellemledere er hæmmet af strukturer i organisationen, men producerer samtidig strukturer gennem fælles handlingsplaner, der forandrer strukturer og måden, hvorpå organisationen er med til at skabe et presset arbejdsmiljø.

Der anskues dog et aktuelt problem ved partnerskabets redskaber, hvilket er manglen på validering. Dog kunne de organisationer, som anvender redskaberne aktivt, være med til at validere redskaberne eller give brugbar feedback til udvikling. Derved bliver strukturationstilgangen aktiv, idet aktørerne i form af organisationer anvender partnerskabets system, og ligeledes gennem den sociale praksis er med til at konstituere og udvikle partnerskabets system. Hermed vil partnerskabets plads i finansloven ligeledes tjene et større formål og skabe et evidensbaseret udbytte i den sociale praksis. Ydermere vil det eksplicitere den praktiske bevidsthed, som derved bliver den diskursive bevidsthed som M1 ønsker og italesætter gennem dette citat:

“ (...) at der sådan bliver nogen brud på de der lukkede systemer på alle mulige måder - så man åbner dørene lidt og åbner vinduerne lidt (...) at der kommer andre og kigger ind eller roser eller kritisere eller stiller spørgsmål.”

(M1)

9.4 Internalisering

Den fjerde fase i SECI-teorien kaldes internalisering, og er den fase, hvor eksplicit viden, som er tilpasset konteksten, igen bliver tavs viden idet den udviklede viden lagre sig som praktiske bevidsthed hos både medarbejdere og ledelse (139). Den tavse nye viden, vil ligeledes bygge på en mere ensartet stressdiskurs, og er gennem de fire faser blevet til et nyt tillæg af medlemsressourcer hos medarbejderne. Dette skal forstås som, at den viden medarbejderne før har haft i kraft af deres ophav og erfaringer, er blevet udviklet og nuanceret af den erfaring denne forandringsproces har medvirket. For mellemlederne vil det betyde, at de er bedre i stand til tidligt at forebygge og handle på organisatoriske stressorer eller hjælpe medarbejdere, som udviser tegn på mistvivl før behovet for sygdommelding opstår.

Ifølge Nonaka & Takeuchi indhenter modellen sig selv og bliver således en kontinuerlig spiral og model over vidensudvikling, idet nye mål og ny viden bliver aktuel. Dertil vil der bygges oven på de tankemodeller og knowhow, som nu er tavs viden (139). Dette vil i praksis betyde et behov for kontinuerligt at have fokus på det psykiske arbejdsmiljø for at dele viden og ensrette stressdiskursen og udvikle handlingsplaner i takt med nye problemer og organisatoriske forandringer.

9.5 Forslag til forandring

Gennem specialet er der fundet, at nogle organisationer allerede anvender trivselssamtaler og små ustrukturerede forebyggelsesindsatser mod stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Disse bør udbredes i alle afdelinger, hvor de kan fungere som bindeled mellem medarbejders behov og organisatoriske behov, hvor mellemleder er facilitator. Endvidere foreslår vi, at mellemledere får målrettet undervisning i stress og psykisk arbejdsmiljø og derefter holder oplæg på trivselsmøderne, og arbejder aktivt med det i praksis, således der skabes grundlag for dialog og vidensudveksling, til forandring mod en mere ensartet diskurs. Her er det ligeledes muligt at medarbejdere og mellemleder kan eksplicitere forventninger til hinanden, hvorved det bliver legitimt at ytre sig på et niveau som er moralsk forsvarligt. Ved at udvikle handleplaner i fællesskab inden for de eksisterende retningslinjer, imødekommes behovet for at decentralisere beslutningstagning, samt justere og tilpasse handlingsplanerne efter konteksten og organisationen. Således rammerne vil fremstå mindre rigide og integrere medarbejders behov og forventninger. Dette gennem italesættelse af forventninger over for medarbejderne inden for rammer, som medarbejderne kan have tiltro til, således denne ikke tavst bliver pålagt ansvaret for arbejdsrelateret stress.

10.0 Metodediskussion

I de følgende afsnit diskuteres de metoder og teoretiske rammer, som blev anvendt i specialet på baggrund af processerne og fundene. Deraf ekspliciteres de limitationer som der er for studiets resultater samt for det forandringsigte, som var formålet med undersøgelsen.

10.1 Den kvalitative metode

På baggrund af det eksplorative formål, samt tilgængeligheden og muligheden for interviewene af offentlige mellemledere, blev individuelle interviews valgt som dataindsamlingsmetode, da der var begrænset mulige interviewdatoer inden for den tidshorisont, som specialet blev udført indenfor. Mellemlederne havde stramme tidsplaner og det tog tid at rekruttere mellemledere, som passede til formålet. Der var et mål om formålsbestemt selektion eventuelt suppleret med snebolds metode. Dog var der ingen tilgang fra den formålsbaserede valg af deltagende mellemledere til interviewene. Derved var alle fem mellemledere fundet gennem specialegruppens netværk. Der var ingen personlig kendskab til de deltagende, men derimod til en enkelt arbejdsplads, som en af lederne repræsenterede. Der har dog med hensyn til dette, været en neutralt professionelt forhold til lederen, som repræsenterede denne arbejdsplads.

Ydermere kan det diskuteres, om der blev opnået datamætning af de fem interviews, da der under nogle områder var sammenfaldende diskurser, hvormed andre områder var italesat forskelligt af mellemlederne, hvilket kan være et resultat af de forskellige kontekster mellemlederne italesætter. Her kan eksempelvis nævnes, at mellemledere af fysioterapeuter og lærere beskriver muligheden for i høj grad selv at planlægge arbejdet. Mellemledere af plejepersonale er mere fastlåste i praksis da, det i høj grad er flowet af patienter og borgere i afdelingerne, der afgør arbejdsopgavernes mængde og fordeling. Disse er derved eksempler på, hvordan fagprofessionelle inden for samme branche kan have forskellige forudsætninger, som er styret af konteksten, der arbejdes i. Ifølge Berger & Luckmann (1966), må rammerne som en person er en del af og på samme tid er med til at producere, indfanges og beskrives for at udenforstående kan forstå helheden (80). For at kunne begribe den sociale praksis, som den kontekst der undersøges, måtte den derved være beskrevet. Dette er imidlertid en limitation i dette speciale, da konteksterne hvori mellemlederne agerer, ikke er beskrevet tilstrækkeligt, som et bevidst valg for at beskytte deltagernes anonymitet. I stedet er de gældende rammer, som offentlige organisationer arbejder under analyseret i problemanalysen, hvormed et generelt billede af konteksten er repræsenteret. Omvendt kan to lignende kontekster være sprogligt repræsenteret på forskellige måder, hvilket beror på interviewsamtalen, samt hvordan den sociale praksis deri er italesat. Derved er etiske overvejelser foretrukket, frem for øget objektivitet i denne henseende.

Ud fra Berger & Luckmanns præmisser om at internalisering sker gennem socialisering, hvor samfundet skabes ud fra det, som socialt opfattes legitimt (37). Det må antages, at de fem interviewede mellemlederes itale-

sættelser ikke kan overføres til at være gældende for hele gruppen af offentlige mellemledere. Selvom mennesker er medkonstruerende af den sociale virkelighed, eksisterer der forinden strukturer, som enkelte personer ikke alene kan ændre (37). Der blev i dette speciale fundet fem italesættelser, som på nogle punkter havde lignende udsagn, men det er på dette grundlag ikke muligt at generalisere til andre organisationer. Hvis der havde været mere tid og flere interviews af mellemledere, kunne der have været et større grundlag at generalisere ud fra samt en bredere nuancering af mellemledernes perspektiver. Formålet i dette speciale var dog eksplorativt, hvilket har potentiale til kritisk at stille spørgsmålstejn ved, om måden der i dag italesættes stress i offentlige organisationer er taget for givet som et produkt af strukturen i systemet - eller er det i virkeligheden et produkt af mellemlederes vidensgrundlag af stress og modstand mod anvendelse af retningslinjer?

Ifølge Reissman (1993), kan kvalitetskriterier for konstruktivistiske studier, bero på deres relevans, overbevisning, samt fund af interessant ny viden. Endvidere vil en tilstedeværelse af disse føre til høj kvalitet (35).

For at øge troværdigheden og overbevisningen af fundene, er der reflektivt gjort rede for de metodevalg og fravalg, som er gjort undervejs. Dahler-Larsen har, ifølge Kvale og Brinkmann, udviklet metoder til fremvisning af kvalitative data, under begrebet *display*, for netop at kunne påvise undersøgelsens evidenskæder, autencitet, inklusion, samt transparens (92). Dog må der antages at være etiske overvejelser forbundet hermed, da fremlægning af data i deres primære form, kan påvirke anonymiseringen af de interviewmedvirkende. For dette speciale ville display ikke være fordelagtigt, da der overordnet set ikke er mange offentlige mellemledere fordelt i Region Nordjylland, hvorved der ville være risiko for at kompromittere anonymiseringen. Derved kan der være limitationer til stede i form af utilstrækkelig refleksivitet af overgange mellem processer, og særligt fortolkningsprocessen i den kritiske diskursanalyse.

Omvendt kunne der være lavet ordoptællinger via Nvivo til at dokumentere andre betegnelser af stress, hvilket dog ville kunne give et misvisende resultat, da interviewsamtalen blev bygget op omkring vignetter, hvormed ord i meningsproduktionen og italesættelserne kan stamme fra vignetterne.

For at højne troværdigheden og overbevisningen om relevante fund i specialet, er der i stedet anvendt citater, som den almindelige måde at præsentere og verificere italesættelserne på (92).

10.1.1 Styrker og svagheder ved det kvalitative individuelle interview

Fordelen ved det individuelle interview er, at informanten kan tale om emner, som ikke ville blive frembragt, hvis andre var til stede (98). En anden fordel er, at bagvedliggende eller nye perspektiver og fænomener, som endnu ikke er italesat, kan emergere (141,142). Omvendt kan en svaghed være, at da det er en løs struktureret samtale, som er konstrueret, vil begribeligheden af hele situationen påhvile interviewerens (143). Dette understøttes af argumentet, at interviewerens rolle i det aktive interview er aktivt at bidrage til samtaleens "hvad", hvor det fordres, at interviewerens holder styr på samtaleens og meningsproduktionens "hvordan" (93). Det vil sige, at det krævede en teknik af interviewerens, til at spørge og bygge samtalen op på baggrund af det, der af

informanten forinden blev svaret. Endvidere stiller det ikke alene krav til interviewniveauet, hvor et refleksivt niveau tilskyndes, men er også både fremmet og begrænset af interviewerens forforståelse i samtalsituationen (80). Det var et aktivt valg, at det kun var et af gruppemedlemmerne, som skulle udføre de fem interviews for at ensarte interviewene med ønsket om at styrke den interne validitet ved et mere ensartet grundlag at spørge ud fra. Endvidere blev det ene medlem ligeledes bevidst om, hvilke afsøgende spørgsmål, som gav deltagerne bedst mulighed for at udtrykke sig. Ifølge Latour (2000), opnås maksimal objektivitet i interviewet, når den deltagende kan protestere, eller stille spørgsmål til sig selv, hvilket også muliggør maksimal udfoldelse (92). I flere af interviewene var de medvirkende selvreflekterende med aktive spørgsmål til sig selv, samt at vignetterne i nogle situationer fremprovokede ironi og distancering til italesættelserne.

10.1.2 Validitet

For at imødekomme validiteten i undersøgelsen er der anvendt kommunikativ validering gruppemedlemmerne imellem, gennem kritisk at forholde sig til det fortolkede i analyserne og det som mellemlederne havde redegjort for under interviewene. Ifølge Kvale og Brinkmann kan dialogisk og kommunikativ intersubjektivitet styrke objektiviteten, hvilket både kan ske mellem undersøgerne eller undersøgeren og den interviewede (92).

10.1.3 Interviewguidens anvendelse

Det havde været en fordel at udføre alle pilottest inden første interview, hvilket havde givet fem ensartede interview. Dette kunne også have medvirket til at der var plads til at være i interviewproces og interviewer havde haft den samme erfaring og forforståelse, da der undervejs i de individuelle aktive interviews opstod der nye sondringer hos intervieweren, og derved blev nye dimensioner tilført interviewene (92). Ligeledes blev interviewguiden efter første interview justeret og redigeret, således den gav bedre mulighed for at opbygge samtalen og ikke være styret af for mange spørgsmål. I specialegruppen er der dog konsensus om, at interviewguiden har været tilpas åben således, at ændringerne undervejs ikke har haft den store betydning for det endelige resultat. De fem interviewpersoner havde det fælles afsæt, at deres funktion bestod i at lede medarbejderne "på gulvet" men derudover bidrog alle fem med nye perspektiver på ledelse og med fem forskellige italesættelser af fænomenet stress på baggrund af interviewguiden.

For at sikre kompleksitet og flertydighed i en konstruktivistisk tilgang skal interviewer forholde sig analytisk til alle implicerede parter, herunder sig selv, derved bliver det analytiske fokus på, hvad der bliver tilført af ny viden om fænomenet og ikke blot en reproduktion af viden (35). Det var derfor uden betydning om lederen havde ret i sine udtalelser eller antagelser under interviewet, da der ikke er en entydig sandhed, men flere perspektiver på virkeligheden, hvilket var det, som var ønsket italesat.

Målet i et situeret samspil er ikke at søge korrekte beskrivelser, men at forklare relevansen ved det sagte om virkeligheden, som er konstitueret mellem interviewpersonen og intervieweren (Rapley 2001:301 citat i Kvale and Brinkmann, 2015).

Da formålet har været at få de umiddelbare italesættelser af arbejdsrelateret stress og italesættelser af forebyggende indsatser af arbejdsrelateret stress, kan anvendelse af vignetter i interviewsamtalen have været medvirkende til at styrke validiteten, da italesættelsen blev mere reflekterende. Hvis vignetter ikke var blevet anvendt, kunne der have været risiko for at italesættelser i interviewsituationen var indøvet og overvejet inden interviewet.

De offentlige mellemledere som i undersøgelsen blev interviewet var fra større offentlige instanser, hvor det af analyserne fremgår, at ingen havde kendskab partnerskabet "Sammen om mental sundhed". En af årsagerne til dette kan være, at partnerskabet er udviklet til de små og mellemstore virksomheder. Det manglende kendskab, kan derved være grundet størrelsen på de repræsenterede organisationer. Var der i stedet interviewet mellemledere fra små eller mellemstore organisationer, kunne resultatet have haft et andet udfald. Dog er det bemærkelsesværdigt, at større organisationer som KL m.fl., som er partner i partnerskabet, ikke har medvirket til kendskabet i de udvalgte kommuner.

10.1.4 Transskriptioner

Transskriptioner er udført efter transskriptionsguide, jf. bilag 3, af et af medlemmerne for at øge reliabiliteten af transskriptionerne. Ved transskription af interview til nedskrevet tekst er der en risiko for, at en del af interviewet går tabt. Det kan således være en svaghed, at eksempelvis kropssprog gik tabt. Dette kunne være undgået ved at anvende videointerview, hvor det er muligt og få kropssprog og ansigtsmimik med.

Ifølge Fairclough indeholder tale en blanding af gestusser, ansigtsmimik, kropssprog, og derved kan en samtale ikke i hel forstand forstås uden de visuelle tillæg (101). Omvendt kan det faktum, at to ud af gruppens tre medlemmer ikke medvirkede i interviewene, styrke fortolkningerne ud fra tekstmomenterne alene, uden at være farvet af det fysiske i interviewene. Her kunne de nedskrevne memoer have været mere anvendt, hvor de i stedet blev anvendt til refleksion over interviewenes opbygning og stemning. Dette var dog anvendeligt i forhold til at tilrette interviewguiden og på stedet vurdere funktionen af justeringerne.

10.1.5 Udvalgelse af tekststykker til analyse

Udvælgelse af tekststykker fra både partnerskabets hjemmeside, samt fra de transskriberede interviews, blev udvalgt i fællesskab og ud fra kriteriet om, at tekststykkerne skulle repræsentere eksemplariske tekstmonumenter. Dog indeholder metodeteorien jf. Foucault ingen direkte kriterier for, hvad der gør tekststykker eksemplariske. Faircloughs udvælgelse, bør ifølge Nissen & Vardinghus-Nielsen, være af kritiske momenter fra tekst og foregå med fokus på forandringer i praksis eller som ekspliciterer dele som bliver naturaliseret i konteksten (144). Dog beskriver Fairclough ikke en klar opstilling og præcis metode for udvælgelse, men at fokus kan være på polariseringer af traditionelle praksisser og spor af forandringer (91). I betragtning af formålet med den kritiske diskursanalyse, specialets scope, samt specialegruppens erfaringsniveau i metoden, kan disse være limitationer for udvælgelse af tekststykker. Dog kan der argumenteres for, at der trods disse limitationer

blev fundet bagvedliggende diskurser i henholdsvis diskursanalysen af partnerskabet og italesættelserne af de interviewede mellemledere.

I udvælgelsesprocessen for interviewtekst blev det besluttet at inddrage tekststykker, der dannede mønstre på tværs af transskriptionerne og ligeledes var der fokus på gentagelser vertikalt i transskriptionerne med henblik på, at styrke de italesættelser, der kommer frem. Dog var det ikke alle mellemledere, som italesatte alle mønstre, hvilket kan være grundet den løst strukturerede tilgang til interviewene, som ydermere var aktivt opbygget af interviewer og den unikke medvirkende mellemleder. Ydermere var det heller ikke stringent, hvilke vignetter der blev anvendt i alle fem interviews, da nogle mellemledere italesatte stress og forebyggelse uden vignetterne, hvorved der ikke var behov for vignetterne.

Udvælgelse af tekst fra partnerskabets hjemmeside blev valgt ud fra, hvilke tekststykker som indeholdt handlingsaktiviteter, og som var eksemplarisk for partnerskabet som et hele. Hjemmesiden "Sammen om mental sundhed" indeholder tekst fra mange organisationer og hjemmesiden linker til mange andre sider. Dog var specialets scope afgørende for mængden af tekst der blev udvalgt.

10.1.6 Styrker og svagheder ved anvendelse af kritiske diskursanalyse

Den kritiske diskursanalyse af Fairclough, blev anvendt både ved analyse af tekst fra partnerskabet, samt af data fra interview, hvilket var en styrke, da det gav en kontinuerlig indføring i teorien af Fairclough. Dog er den tredimensionelle model i sammenhæng med det begrebsapparat som Fairclough anvender svær at adskille grundet utallige gentagelser og overlappende analytiske processer. På den ene side kan det være en fordel, at dimensionerne er integreret i hinanden, da det fordrer en vedvarende og dybdegående analyse, for at kunne komme frem til betydningerne af italesættelserne i den sociale praksis. Omvendt bliver analysen omstændig, da teorien af Fairclough ikke angiver nogen begrænsning for, hvor meget og hvor dybt, der analyseres både i forhold til trin 1 og 2, men også i forhold til den sociale praksis, hvor der anvendes eksisterende teori til forklaring.

Ifølge Fairclough er der ingen regel for bestemmelsen af, hvor dybt der analyseres med sociologisk teori, hvorved niveauet med bestemmelse af sociale grupperinger og relationer kan være dækkende (101). Dette hører ligeledes til den overordnede metodelitterære kritik, hvor Winther og Phillips (2013), anmærker en mangel på retningslinjer for mængden af analyse, samt bud på anvendelig teori til den kritiske analyse. Ydermere problematiserer de manglen på beskrivelser af det dialektiske samspil mellem det ikke-diskursive og det diskursive, hvor det ikke er klart, hvordan forandringen af det ene påvirker det andet (88). Dette problem har i analyseprocessen været tydeligt i overgangen mellem de tre dimensioner, hvor processen i at koble den mikro-orienterede tilgang til diskursen til den makro-orienterede påvirkning af sprogbrugen i praksis.

Det efterlader refleksioner af, om mellemledernes italesættelser kan ændre og forstyrre en praksis, som er så rammestyrket vertikalt og forankret i det offentlige systems strukturer. Ifølge Nissen & Vardinghus-Nielsen,

kan Faircloughs analysetilgang med fokus på kommunikative begivenheder, have begrænsninger i forhold til beskrivelsen af forandring i institutioner og strukturer på baggrund af diskurser (144). Deraf fordrer det, at de anvendte sociologiske og forklarende teorier kan rumme de identificerede subjektgrupper og aktørers positioner i de sociale strukturer, samt at kunne hæve perspektivet til et makroniveau.

10.1.7 Litteratursøgning

Resultatet af den systematiske litteratursøgning var, at der var få artikler omhandlende mellemlederes perspektiver på stress og valg af forebyggelse, hvilket både kan skyldes, at der i søgningen blev fundet et videnshul i forhold til eksisterende litteratur. Det kunne ligeledes skyldes, at fokus for søgningen dækkede over to vidensområder, dels mellemlederes opfattelser af stress og dels valg af forebyggelsesindsatser, hvilket i stedet kunne være delt op i to effektmål, og dermed være mere målrettet i søgningen.

Endvidere kan man diskutere om afgrænsningen til europæisk og skandinavisk litteratur var for indsnævret i forhold til mængden af resultater i de enkelte søgninger. Omvendt er der ifølge den eksisterende litteratur stor fokus på de kulturelle kontekster for organisationerne og virksomhederne, hvor der også inden for Europa og Skandinavien er store forskelle for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og fokus på forebyggelse. Det kan endvidere antages at være forskel på i hvilken grad der forebygges i organisationerne i forhold til det sygesikringssystem der anvendes i de respektive lande.

Kvaliteten af de udvalgte studier blev gennemgået ved læsning af artiklerne i fuldttekst. Til dette blev Der anvendt tjeklister, som er udviklet til formålet, samt hvor baggrunden for tjeklisterne har været gennemsigtige. Én artikel blev ekskluderet grundet artiklens kvalitet, de resterende inkluderede artikler var vurderede tilstrækkelige i kvaliteten til anvendelse.

Validiteten af litteraturstudiet er ligeledes styrket ved, at to gruppemedlemmer uafhængigt af hinanden vurderede og udvalgte titler fra samtlige søgninger, for at kontrollere at der var intersubjektiv enighed om, hvilke artikler der gik videre.

11.0 Konklusion

Formålet med dette speciale var, gennem kritisk diskursanalyser af interviews, tekst og systematiske litteratursøgninger at undersøge hvorledes mellemledernes italesættelser påvirker og forandrer fænomenet stress, i organisationen. Dermed ønskes der en dybere forståelse af hvordan italesættelser kan være bidragende til forandring.

Når mellemlederne italesætter stress, anvendtes ordet ikke entydigt som ordet “stress”. De fem mellemledere anvender alle forskellige italesættelser af fænomenet stress, hvilket understreger den manglende konsensus, af begrebet fremanalyseret i problemanalysen. I stedet for stress anvender mellemlederne begreberne: pres, belastning, travlhed etc. Især den fremanalyserede forståelse: at ordet stress først italesættes som stress, efter diagnosticering, giver mulighed for at forandre praksis. Derved konkluderes det at mellemlederne ikke anvender ordet stress som udgangspunkt i deres arbejdsliv, og forsøger derved gennem andre italesættelser at signalere, at stress forebygges inden for den pågældende organisation. Dog er der en afvigelse fra overordnet retningslinjer, som mellemlederen ikke finder i overensstemmelse med afdelingen.

Ovenstående henleder til at mellemledernes italesættelser på skrift og i tale påkalder sig et fælles ansvar for forandring ved stressede perioder. Som praksis er nu, har medarbejderen ifølge mellemlederne et overvejende ansvar for forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress. Derfor vil det bero på at mellemlederne er i stand til at vurdere, når en medarbejder føler sig stresset. Slutteligt konkluderes, at mellemlederne oplever retningslinjer af forebyggelse, er for rigide og uspecifikke. Dette kan medføre at mellemlederen afviger og bliver kreative i beslutningstagen.

Ingen af mellemlederne kendte til partnerskabet. Det konkluderes derfor at der er et behov for forandring i måden hvorpå nationale retningslinjer skal nå frem og facilitere en ønsket forandring i samfundet som organisationerne er en del af. Endvidere forsøger partnerskabet, at normalisere og reducere kompleksiteten til forsimplet løsninger som ikke tager medarbejdernes perspektiv og korrelere med organisationen.

Referenceliste:

1. Ladegaard Y, Skakon J, Elrond AF, Netterstrøm B. How do line managers experience and handle the return to work of employees on sick leave due to work-related stress? A one-year follow-up study. *Disabil Rehabil* [Internet]. 2017;41(1):1–9. Available from: <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1370733>
2. Hassard J, Teoh KRH, Visockaite G, Dewe P, Cox T, Adriaenssens J, et al. Predictors of occupational stress and well-being in First-Line Nurse Managers: A cross-sectional survey study. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2017 [cited 2019 Feb 13];73(May):85–92. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.05.007>
3. Thorsen SV, Madsen IEH, Flyvholm MA, Hasle P. Associations between the workplace-effort in psychosocial risk management and the employee-rating of the psychosocial work environment - A multilevel study of 7565 employees in 1013 workplaces. *Scand J Public Health* [Internet]. 2017;45(5):463–7. Available from: <https://doi.org/10.1177/1403494817696377>
4. World Health Organization. Mental Health Action Plan 2013-2020 [Internet]. WHO Library Cataloguing. Geneva; 2013. Available from: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89966/9789241506021_eng.pdf;jsessionid=D03BCCDB0D838BBEE3EA23FA48E78F9?sequence=1
5. Lichtenberg E, Steinitz S. Flere oplever stress – især blandt offentligt ansatte. København; 2018.
6. Thorsen SV, Flyvholm M, Bach E. Fraværsrapport 2017. Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark - belyst ud fra register- og spørgeskemadata. København; 2018.
7. Aust B, Jakobsen LM, Jaspers SØ, Jørgensen A, Nordentoft M, Jensen AB. Psykosociale arbejdsmiljøinterventioner - hvad virker? [Internet]. København; 2017. Available from: <http://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=6d3eaccef-e2e0-41b0-aaaf-378424dafcc2>
8. Nielsen K, Jørgensen MB, Milczarek M, Munar L. Healthy workers , thriving companies - a practical guide to wellbeing at work [Internet]. Luxembourg; 2018. Available from: https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications?sort_by=search_api_relevance&direction=desc&page=2
9. LaMontagne AD, Keegel T, Louie AM, Ostry A, Landsbergis PA. A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990-2005. *Int J Occup Environ Health*. 2013;13(3):268–80.
10. Rasmussen TJ. Bodil Otto om Ledelseskommisionens rapport: Ledelse er blevet sat på dagsordenen [Internet]. Offentlige ansattes organisationer. 2018 [cited 2019 Mar 29]. Available from: <https://www.oao.dk/nyhedsarkiv/bodil-otto-om-ledelseskommisionens-rapport-ledelse-er-blevet-sat-paa-dagsordenen/>
11. Christensen SE, Harbsmeier O, Madsen HB, Koppel A, Andersen J. Mellemlidelse i en disruptiv tid - Sådan tager du føringen i en uvis fremtid. København; 2018.
12. Netterstrøm B. Stress og arbejde - nyeste viden om årsager, konsekvenser, forebyggelse og behandling. København: Hans Reitzels Forlag; 2014.
13. Andersen MF, Brinkmann S. Nye perspektiver på stress i arbejdslivet. In: Andersen MF, Brinkmann S, editors. Nye perspektiver på stress. 2. opl. Aarhus: Klim; 2014. p. 7–22.
14. Stresspanelet. Sammen kan vi knække stresskurven. København; 2019.
15. Rod NH. Stress - folkesundhed og forebyggelse. In: Kamper-Jørgensen F, Almind G, Jensen BB, editors. Forebyggende sundhedsarbejde. 5. udg. 2. København: Munksgaard Danmark;

2010. p. 413–8.
16. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Pub. Co; 1984. 445 p.
17. Brinkmann S. Stress i arbejdslivet: Konstitueringen af en epidemi. In: Andersen MF, Brinkmann S, editors. Nye perspektiver på stress. 2. opl. Åhus: Klim; 2014. p. 75–92.
18. Fink G. Stress: The Health Epidemic of the 21st Century [Internet]. Neuroscience, Elsevier. 2016 [cited 2019 Mar 11]. Available from: <http://scitechconnect.elsevier.com/stress-health-epidemic-21st-century/>
19. Dahler-Larsen P. Resultatmålinger og stress. In: Dahler-Larsen P, Pihl-Thingvad S, editors. Resultatmålinger og stress [Internet]. Odense: Syddansk Universitetsforlag; 2014. p. 9–19. Available from: <https://amid.dk/media/4589/resultatmaalinger-slutrapport.pdf>
20. Baumann A, Muijen M, Gaebel W. Mental health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times. World Health Organization. København; 2010.
21. Kirkeby OF. Robusthed, skrøbelighed og det generøse lederskab. København: Gyldendal Business; 2017. 185 p.
22. Forebyggelseskommissionen. Vi kan leve længere og sundere - Forebyggelseskommissionens anbefalinger til en styrket forebyggende indsats [Internet]. Forebyggelse M for S og, editor. København K: Schultz Distribution; 2009. 1-472 p. Available from: http://www.forebyggelseskommissionen.dk/Files/Billeder/betaenkning/Forebyggelseskommissionen__rapport.pdf
23. Ruotsalainen J, Verbeek J, Mariné A, Serra C. Preventing occupational stress in healthcare workers (Review). Cochrane Collab. 2015;152 issue 4.
24. Andersen MF. Når omfavneelse bliver til kvælerstag: Hvordan kan arbejdet blive et spørgsmål om liv eller død? In: Andersen MF, Brinkmann S, editors. Nye perspektiver på stress. 2. opl. Åhus: Klim; 2014. p. 23–54.
25. Arbejdsmiljøtilsynet. Fremtidens arbejdsmiljø 2020 - Fagligt grundlag for prioritering af arbejdsmiljøindsatsen. København; 2010.
26. NFA. Fakta om arbejdsmiljø og helbred 2018 [Internet]. 2018. Available from: www.arbejdsmiljoforskning.dk
27. NFA. Stress i arbejdslivet - En definition af stress [Internet]. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. 2019 [cited 2019 Mar 11]. Available from: <http://nfa.dk/da/Forskning/Strategiske-forskningsomraader/Psykosocialt-arbejdsmiljo/psykforedrag/Stress-i-arbejdslivet>
28. Juul S, Beck BH, Dahm CC, Rytter D. Epidemiologi og evidens. 3. udg. København: Munksgaard Danmark; 2017.
29. Olsen Henning. Guide til gode spørgeskemaer. Guide til gode spørgeskemaer. København: Socialforskningsinstituttet; 2006. 1-95 p.
30. NFA. Arbejdsmiljødata [Internet]. 2019 [cited 2019 Apr 4]. Available from: <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/>
31. Bonde JPE, Hansen-Nord G. Stress (tilpasningsreaktion, belastningsreaktion), arbejdsrelateret [Internet]. Lægehåndbogen - Sundhed.dk. 2017 [cited 2019 Mar 11]. Available from: <https://www.sundhed.dk/sundhedsfaglig/laegehaandbogen/arbejdsmedicin/arbejdsrelaterede-sygdomme/stress-tilpasningsreaktion-arbejdsrelateret/>
32. Holtug N, Kongsholm N, Lægaard S, Nielsen MEJ. Etik i forebyggelse og sundhedsfremme. Sundhedsstyrelsen. København; 2009.
33. Dalsgaard A, Meldgaard L. Sociologi i et sundhedsprofessionelt perspektiv. In: Dalsgaard A,

- Meldgaard L, editors. Sociologi for sundhedsprofessionelle. København K: Gads Forlag; 2018.
34. Fairclough N. The Contribution of Discourse Analysis to Research on Social Change. In: Fairclough N, Cortese G, Ardizzone P, editors. Discourse and Contemporary Social Change. Volume 54. Bern: Peter Lang; 2007. p. 9–47.
 35. Justesen L, Mik-Meyer N. Kvalitative metoder i organisations- og ledelsesstudier. 5. opl. København: Hans Reitzels Forlag; 2010. 1-153 p.
 36. Gergen KJ. En invitation til social konstruktion. 1. udg. 3. Oversat af Bøgeskov T, editor. London: Mindspace; 2010. 8-245 p.
 37. Pedersen KB. Socialkonstruktivisme. In: Juul S, Pedersen KB, editors. Samfundsvidenskabernes videnskabsteori - en indføring. 1. udg. 4. København: Hans Reitzels Forlag; 2012. p. 187–232.
 38. Jacobsen DI, Thorsvik J. Hvordan organisationer fungerer - en indføring i organisation og ledelse. 3. udg. 2. Jacobsen DI, Thorsvik J, editors. København: Hans Reitzels Forlag; 2014. 1-420 p.
 39. Larsen HH, Elias SV. Kodeks for god mellemlidelse [Internet]. København; 2008. Available from: [https://dea.nu/sites/default/files/Kodeks for god mellemlidelse_0.pdf](https://dea.nu/sites/default/files/Kodeks%20for%20god%20mellemlidelse_0.pdf)
 40. Pedersen KM, Borum F, Hougaard L, Thinggaard DM. Sygepleje og ledelse. In: Pedersen KM, editor. Sundhedsvæsentens økonomi, organisation og ledelse. 1. opl. København: Gads Forlag; 2005. p. 214–5.
 41. Klagge J. The Leadership Role of Today 's Middle Manager. J Leadersh Stud. 1996;3(3):11–9.
 42. Elmholdt C, Fogsgaard MK. Behovet for at binde sammen frem for at adskille: Nye metaforer for ledelse af tværgående samarbejde. Erhvervspsykologi. 2014;12(2):68–78.
 43. Klausen K, Lindorf M, Nielsen MC, Thygesen SF. AT UDFOLDE LEDELSE MELLEM FAGPROFESSIONER OG NEW PUBLIC MANAGEMENT - En guide inspireret af praksis. København; 2017.
 44. Nielsen M, Jensen CF. Implementering af større organisatoriske forandringer i den offentlige sektor. In: Børsen A/S, editor. Børsen ledelseshåndbøger [Internet]. 2006. p. 1–22. Available from: [http://diosconsulting.dk/wp/wp-content/uploads/implementering-af-storre-organisatoriske-forandringer-i-den-offentlige-sektor-Børsens-Håndbøger.pdf](http://diosconsulting.dk/wp/wp-content/uploads/implementering-af-storre-organisatoriske-forandringer-i-den-offentlige-sektor-Borsens-Handboger.pdf)
 45. Hersted L, Gergen KJ. Relationel ledelse - Dialogisk baseret samarbejde. 2. opl. København: Mindspace; 2014. 7-55 p.
 46. Kamp A, Koch C, Buhl H, Hagedorn-Rasmussen P. Forandringsledelse - Med koncepter som ledestjerne. Valby: Nyt Teknisk Forlag; 2005. 161-234 p.
 47. Jørgensen O, Keller L, Christensen H, Thoft E. Psykisk APV - Få mere ud af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø [Internet]. Psykisk APV+. København; 2014. Available from: <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/3580559/psykisk-apv-print-.pdf>
 48. Mellor N, Mackay C, Packham C, Jones R, Palferman D, Webster S, et al. 'Management Standards' and work-related stress in Great Britain: Progress on their implementation. Saf Sci [Internet]. 2011;49(7):1040–6. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2011.01.010>
 49. Kirkegaard T, Skakon J. Stressforebyggelse - anbefalinger til ledere [Internet]. 2018. Available from: https://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/4833665/stressforebyggelse-for-ledere_april2018.pdf
 50. John P. Kotter. Hvad ledere i virkeligheden gør. In: Harvard Business Review, editor. Om lederskab - De ti vigtigste Harvard Business Review-artikler [Internet]. København: Gyldendal Business; 2017 [cited 2019 Apr 8]. p. 43–62. Available from: <https://aub->

primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo_library/libweb/action/display.do?tabs=detailsTab&ct=display&fn=search&doc=AUB01_ALEPH001964005&indx=5&recIds=AUB01_ALEPH001964005&recIds=4&elementId=4&renderMode=poppedOut&displayMode=full&frbrVersion=&vid

51. Kirkegaard T. Stress som en kollektiv proces: En feltfortælling. In: Andersen MF, Brinkmann S, editors. Nye perspektiver på stress. 2. opl. Åhus: Klim; 2014. p. 55–74.
52. Hjort K. Det affektive arbejde. Frederiksberg: Samfundslitteratur; 2012. 219 p.
53. Pedersen KM. Sundhedsøkonomi. København: Munksgaard; 2013.
54. Indenrigs- og Sundhedsministeriet 1. Økonomiske kontor. Kommunalreformen – kort fortalt [Internet]. 1. udg. Indenrigs- og Sundhedsministeriet, editor. København: NBC Ekspedition; 2005. Available from: <https://oim.dk/arbejdsomraader/kommunal-og-regionaloekonomi/kommunale-opgaver-og-struktur/kommunalreformen-i-2007/>
55. Plesner U, Justesen L. Merproduktion af målbarhed: synlighed af nye ledelsesopgaver. Tidsskrift for Arbejdsliv. 2018;108–14.
56. Laustsen CB, Myrup J. Magtens tænkere Politisk teori fra Machiavelli til Honneth. 2. opl. Laustsen CB, Myrup J, editors. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag; 2007. 7-495 p.
57. Hansen MB. Fra kæmner til kommunaldirektør - lokal ledelse i en national og global kontekst. In: I fællesskabets tjeneste - 100 års kommunal ledelse. København: Gyldendal; 2013.
58. Buse K, Mays N, Walt G. Making Health Policy. In: Making Health Policy. 2005. p. 1–175.
59. Klausen KK. Vi fortægger virkeligheden til en karikatur og et dystopisk sindbillede på vores tid! Berlinske [Internet]. 2019 Mar; Available from: <https://www.berlingske.dk/kommentarer/vi-fortegner-virkeligheden-til-en-karikatur-og-et-dystopisk>
60. Sundhedsstyrelsen. Stress [Internet]. Sundhedsstyrelsen. 2018 [cited 2018 Jan 6]. Available from: <https://www.sst.dk/da/sundhed-og-livsstil/mental-sundhed/stress-og-mental-sundhed>
61. Beskæftigelsesministeriet. Arbejdsmiljøloven [Internet]. Danmark: Retsinformation; 2017. Available from: <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=192632#id8c2957dc-122e-4294-859c-c147351ce463>
62. Arbejdstilsynet. At-VEJLEDNING Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø. København; 2009.
63. Finansministeriet. Finanslov for 2018 [Internet]. Finansloven 2018 Danmark: fm.dk; 2018 p. 246. Available from: <https://www.fm.dk/publikationer/2018/finanslov-for-2018>
64. Regeringen. Aftale om satspuljen på psykiatrimrådet for 2014-2017 [Internet]. Regeringen (Venstre Dansk Folkeparti Liberal Alliance Det Konservative Folkeparti); 2013. Available from: <https://sundhedsstyrelsen.dk/da/sundhed/puljer-og-projekter/2014-2017/~media/C2327AA14782404AAC42367F01F9AFAF.ashx>
65. Partnerskabet “Sammen om mental sundhed.” Sammen om mental sundhed - Værktøjer og viden til arbejdspladsen [Internet]. 2018 [cited 2019 Jun 3]. p. 1–20. Available from: <https://mentalsundhed.dk/>
66. Mental Health Commission of Canada. Mental Health Commission of Canada [Internet]. Who we are. 2019 [cited 2019 Apr 5]. Available from: <https://www.mentalhealthcommission.ca/English/who-we-are>
67. CSA Group. Psychological Health and Safety in the Workplace [Internet]. Standard: CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013. 2013 [cited 2019 Apr 5]. Available from: <https://www.csagroup.org/article/canrsa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-r2018/>
68. Speller V. Sektion 3: Public policy, chapter 9: Implementing healthy public policy through partnerships. In: Davies M, Macdowall W, editors. Health Promotion Theory. 1. udg. Berkshire: Open University Press, McGraw-Hill Education; 2011. p. 100–8.

69. Clark AJ, Aust B, Bonde JP, Hoffmann SH, Jensen JH, Laursen LL, et al. Psykosocialt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. København; 2017.
70. Winzor G, Poulsen O, Andersen M, Andersen I, Andersen MF, H M, et al. DET STORE TTA-PROJEKT - Proces-, effekt- og økonomisk evaluering. København; 2012.
71. Bolvig I, Kolodziejczyk C, Kristensen N. Videregående økonomiske analyser af Det Store TTA-projekt. 2015.
72. Martens AV, Aalborg Kommune. Fastholdelsesplan, Aalborg Kommune [Internet]. Aalborg; 2015. Available from: <https://star.dk/media/1173/aalborg.pdf>
73. Tjulin Å, Mussener U, Selander J, Ekberg K. Learning experiences in return to work among workplace actors. *Int J Disabil Manag.* 2015;10(May):1–8.
74. Gensby U, Limborg HJ, Mahood Q, Ståhl C, Albertsen K. Employer Strategies for Preventing Mental Health Related Work Disability: A Scoping Review. *Nord J Work Life Stud.* 2019;9(1).
75. Tofteng D, Husted M, Bladt M. Kritik og viden i aktionsforskningen — om vanskelighederne ved at gøre og vide det rette, som kan stoppe stress. *Tidsskr Arb.* 2018;16(3):38–52.
76. Carter SM, Little M. Justifying knowledge, justifying method, taking action: Epistemologies, methodologies, and methods in qualitative research. *Qual Health Res.* 2007;17(10):1316–28.
77. Maxwell JA. A Model for Qualitative Research Design. In: *Qualitative research design : an interactive approach.* 3. udg. Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications; 2005. (Applied social research methods, 41).
78. Nexø SA, Koch L. Diskursanalyse. In: Vallgård S, Koch L, editors. *Forskningsmetoder i folkesundhedsvidenskab.* 4. udg. 5. København: Munksgaard Danmark; 2016. p. 119–40.
79. Berger PL, Luckmann T. Social construction of reality [Internet]. England: Penguin Books; 1991. Available from: <http://perflensburg.se/Berger-social-construction-of-reality.pdf>
80. Launsø L, Rieper O, Olsen L. Forskning om og med mennesker : forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning. 7. udg. Launsø L, editor. København: Munksgaard; 2017. 1-253 p.
81. Järvinen M. Interview i en interaktionistisk begrebsramme. In: Järvinen M, Mik-Meyer M, editors. *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv - interview, observationer og dokumenter.* København: Hans Reitzels Forlag; 2005. p. 27–48.
82. Høyer K. Hvad er teori, og hvordan forholder teori sig til metode? In: *Forskningsmetoder i folkesundhedsvidenskab.* 4. udg. 5. Viborg: Munksgaard Danmark; 2016. p. 17–41.
83. CTKU. Center for tværprofessionel kompetenceudvikling [Internet]. Om CTKU. 2016 [cited 2019 May 28]. p. 1. Available from: <http://ctku.dk/omctku.html>
84. Wackerhausen S. Et åbent sundhedsbegreb - mellem fundamentalisme og relativisme. In: Jensen UJ, Andersen PF, editors. *Sundhedsbegreber - filosofi og praksis.* 2. udg 1. Århus: Filosofia; 2005. p. 43–74.
85. Sundhedskonferencen. Steen Wackerhausen [Internet]. Steen Wackerhausen. 2016 [cited 2019 May 28]. p. 1. Available from: <https://www.sundhedskonferencen.dk/program/foredragsholdere/steen-wackerhausen/>
86. Giddens A, Pierson C. Conversations with Anthony Giddens - Making sense of modernity. 1. udg. Press P, editor. Cambridge: Blackwell Publishers Ltd.; 1998. 1-227 p.
87. Bak CK. Anthony Giddens. In: Andersen PT, Timm H, editors. *Sundhedssociologi - en grundbog.* 2. ud. København: Hans Reitzels Forlag; 2018.
88. Winther MJ, Phillips L. Diskursanalyse som teori og metode. 1. udg. 10. Winther M, Phillips L, editors. *Frederiksberg: Samfundslitteratur - Roskilde Universitetsforlag;* 2013. 1-202 p.
89. Maxwell JA. Methods - What will you actually do? In: *Qualitative research design - An*

- Interactive Approach. 3. udg. London: SAGE Applied Social Research Methods Series; 2005. p. 79–102.
90. Edgar H. Schein. Organisationskultur og ledelse. 3. Oplag. København; 1991. 1-343 p.
 91. Fairclough N. Kritisk diskursanalyse - en tekstsamling. 1. udg. 2. Jensen EH, editor. København: Hans Reitzels forlag; 2008. 7-197 p.
 92. Kvale S, Brinkmann S. Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk. In: Nake B, editor. Kvalitative metoder - en grundbog. 3. udg. København: Hans Reitzels Forlag; 2015.
 93. Holstein JA, Gubrium JF. The active interview. In: Silverman D, editor. Qualitative research Theory, Method and Practice. 2. udg. London: SAGE Publications Ltd.; 2004. p. 140–61.
 94. World Medical Association. WMA DECLARATION OF HELSINKI – ETHICAL PRINCIPLES FOR Scientific Requirements and Research Protocols. 2013;(June 1964):29–32.
 95. ALLEA. The European Code of Conduct for Research Integrity. Revised edition [Internet]. Berlin; 2017. Available from: https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/hi/h2020-ethics_code-of-conduct_en.pdf
 96. Det Danske Datatilsyn. Databeskyttelsesforordningen. København; 2017.
 97. Nordjylland R. Nordjyske kommuner [Internet]. 2019 [cited 2019 Jun 3]. Available from: <https://www.rn.dk/genveje/fakta-om-nordjylland/nordjyske-kommuner>
 98. Christensen U, Nielsen A, Schmidt L. Det kvalitative forsknings interview. In: Forskningsmetoder i folkesundhedsvidenskab. 4. udg. København: Munksgaard; 2016. p. 29 pages.
 99. Lynggaard K. Dokumentanalyse. In: Brinkmann S, Tanggaard L, editors. Kvalitative metoder en grundbog. 2. udg. 3. København: Hans Reitzels forlag; 2015. p. 153–68.
 100. Atkinson P, Coffey A. Analysing documentary realities. In: Silverman D, editor. Qualitative Research [Internet]. 3. Udg. London: SAGE Publications Ltd.; 2011. p. 77–92. Available from: https://books.google.dk/books?hl=da&lr=&id=77wHtzvtYM0C&oi=fnd&pg=PA77&dq=analysing+documentary+realities&ots=iHxKMMnNqs&sig=q_vE3w_JIQtoPAVWdqEhYNoairQ&redir_esc=y#v=onepage&q=analysing+documentary+realities&f=false
 101. Fairclough N. Language and Power. 2. udg. Candlin CN, editor. London: Pearson Education Limited; 2001. 1-226 p.
 102. Jacobsen MC. Vidensarkæologien Michel Foucault [Internet]. Larsen T, Hougaard R, editors. Aarhus: Philosophia; 2005. 1-29 p. Available from: <http://samples.pubhub.dk/9788793041103.pdf>
 103. Komiteen for Sundhedsoplysning. Sammen om mental sundhed - Værktøjer og viden til arbejdspladsen [Internet]. Om partnerskabet. 2017 [cited 2019 Feb 20]. Available from: <http://mentalsundhed.dk/om-partnerskabet>
 104. Sundheds- og Ældreministeriet. Ny kampagne mod mistrivsel på arbejdspladsen - Partnerskabet [Internet]. Regeringen.dk. 2017 [cited 2019 Feb 25]. Available from: <https://www.regeringen.dk/nyheder/ny-kampagne-skal-tage-haand-om-mistrivsel-paa-arbejdspladsen/>
 105. Partnerskabet “Sammen om mental sundhed.” Søg i værktøjer [Internet]. 2019 [cited 2019 Jun 3]. Available from: <https://mentalsundhed.dk/sogning>
 106. Potter J. Discourse analysis as a way of analysing naturally occurring talk. In: Silverman D, editor. Qualitative research Theory, Method and Practice. 2. udg. London: SAGE Publications Ltd.; 2004. p. 200–21.

107. Fairclough N. Discourse and Social Change in Contemporary Society. In: Discourse and Social Change. 1. udg. Chichester, UK: Polity Press; 1992. p. 25.
108. Korsbek L, Bendix AF, Kidholm K. Profil af en systematisk søgning - Søgeområde, databaser og afrapportering. Ugeskrift for læger. 2006;
109. Buus N, Tingleff EB, Rossen CB, Kristiansen HM. Litteratursøgning i praksis - begreber, strategier og modeller [Internet]. Sygeplejersken 2008 ; (10): . Sygeplejefaglige artikler. 2008 [cited 2018 May 8]. Available from: <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2008-10/litteratursogning-i-praksis-begreber-strategier-og-modeller>
110. Rienecker L, Stray Jørgensen P. Den gode opgave - Håndbog i opgaveskrivning på videregående uddannelser. 5. udgave. København: Samfundslitteratur; 2017.
111. EBSCO. The CINAHL Database [Internet]. EBSCO Nursing Resources. 2018 [cited 2018 Nov 28]. Available from: <https://www.ebscohost.com/nursing/products/cinahl-databases/the-cinahl-database>
112. Embase. Elsevier [Internet]. 2018 [cited 2018 Nov 29]. Available from: <https://www.elsevier.com/solutions/embase-biomedical-research>
113. ProQuest. PsycINFO [Internet]. 2019 [cited 2019 Jun 4]. Available from: <https://www.proquest.com/products-services/psycinfo-set-c.html>
114. Cochrane Library. Cochrane Database of Systematic Reviews [Internet]. Cochrane. 2018 [cited 2018 Nov 28]. Available from: <http://www.cochranelibrary.com/cochrane-database-of-systematic-reviews/index.html>
115. Elsevier. Scopus factsheet [Internet]. Elsevier; 2018. Available from: https://p.widencdn.net/oxnlmn/SC_FS_overview_WEB
116. ProQuest. About ProQuest [Internet]. 2019 [cited 2019 Jun 4]. Available from: <https://www.proquest.com/about/>
117. Lindahl M, Juhl C. Den sundhedsvidenskabelige opgave. 3. udg. København: Forfatterne og Munksgaard; 2016.
118. Uysal G. Human Resource Management in the US, Europe and Asia: Differences and Characteristics. J Am Acad Business, Cambridge, JAABC [Internet]. 2009;14(1):1–13. Available from: https://www.academia.edu/29552809/Human_Resource_Management_in_the_US_Europe_and_Asia_Differences_and_Characteristics_ab
119. Tong A, Sainsbury P, Craig J. Consolidated criteria for reporting qualitative research: A 32-item checklist for interviews and focus groups. Int J Qual Heal Care. 2007;
120. Cevallos M, Egger M. Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE). In: Moher D, Altman DG, Shultz KF, Simera I, Wager E, editors. Guidelines for Reporting Health Research: A User's Manual. 1. udg. John Wiley & Sons, Ltd; 2014.
121. Sterne J, Hernán M, Reeves B, Savović J, Berkman N, Viswanathan M, et al. Risk Of Bias In Non-randomized Studies of Interventions (ROBINS-I): detailed guidance. Bmj. 2016;355(October):i4919.
122. Jørgensen H. Vurdering af litteratur. In: Metodehåndbog for Medicinsk Teknologivurdering. 2. udg. Sundhedsstyrelsen; 2007.
123. Bramwell D, Sanders C, Rogers A. A Case of Tightrope Walking: An Exploration of the Role of Employers and Managers in Supporting People with Long- term conditions in the workplace. Int J Work Heal Manag. 2016;9(2):238–50.
124. Dollard MF, Gordon JA. Evaluation of a participatory risk management work stress intervention. Int J Stress Manag. 2014;21(1):27–42.
125. Gard G, Larsson A. Working conditions and workplace health and safety promotion in home

- care: A mixed-method study from Swedish managers' perspectives. *Arch Environ Occup Heal* [Internet]. 2017;72(6):359–65. Available from: <https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1279998>
126. Maxwell JA. Research proposals Presenting and Justifying a Qualitative Study. In: *Qualitative research design - An Interactive Approach*. 3. udg. London: SAGE; 2005. p. 117–36.
 127. Olsen H. Kvalitative analysestrategier og kvalitetssikring [Internet]. Århus; 2001. Available from: http://psy.au.dk/fileadmin/Psykologi/Forskning/Kvalitativ_metodeudvikling/NB31/ARTIKE L.NYHEDSBRV.pdf
 128. Iversen L, Kristensen TS, Holstein BE, Due P. *Medicinsk sociologi, samfund, sundhed og sygdom*. 1. udg. 6. Iversen L, Kristensen TS, Holstein BE, Due P, editors. København: Munksgaard Danmark; 2006. 37-40 p.
 129. Sundhedsoplysning K for. Hvad kan jeg gøre, hvis jeg er ved at gå ned med flaget? [Internet]. 2019 [cited 2019 Jun 4]. Available from: <https://mentalsundhed.dk/node/40>
 130. Albæk M. *Ét liv, én tid, ét menneske : hvordan vi glemte at leve et meningsfuldt liv* [Internet]. København: Gyldendal; 2018. Available from: https://www.saxo.com/dk/et-liv-en-tid-et-menneske_morten-albaek_epub_9788702260076?dfw_tracker=13098-63650613&gclid=Cj0KCQjwrDjnBRDXARIsAEcE5YldeaFIf84jUJNuNfSrPZ5ebHOU6DmzYFM9_N2AQ706tHMTesbK0aAgJ5EALw_wcB
 131. Vallgård S, Diderichsen F, Jørgensen T. *Sygdomsforebyggelse*. 1. udg. 2. Vallgård S, Diderichsen F, Jørgensen T, editors. København: Munksgaard Danmark; 2014. 1-271 p.
 132. Ministeriet for sundhed og Forebyggelse. *Sundere liv for alle Nationale mål for danskernes sundhed de næste 10 år* [Internet]. Ministeriet for sundhed og Ældreministeriet. København; 2014. Available from: http://sum.dk/~media/Filer - Publikationer_i_pdf/2014/Nationale-maal/Nationale-Maal-2.ashx
 133. Europa-kommissionen. *MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET om en EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020*. Bruxelles; 2014.
 134. Beskæftigelsesministeriet. *En styrket arbejdsmiljøindsats – Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø* [Internet]. København; 2015. Available from: http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2015/03/Ny_politisk_aftale_om_styrket_arbejdsmiljoeindsats.aspx
 135. Giddens A. *The constitution of society*. Cambridge: Polity Press; 1984.
 136. Bo IG. *At tænke socialpsykologisk*. 1. udg 1. Inger Glavind Bo, editor. Akademisk Forlag; 2008. 68-80 p.
 137. Mitton C, Peacock S, Storch J, Smith N, Cornelissen E. *Moral Distress among Healthcare Managers: Conditions, Consequences and Potential Responses*. *Health Policy* (New York) [Internet]. 2010;2:99–112. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3016638/>
 138. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. *Om NFA* [Internet]. 2019 [cited 2019 May 5]. Available from: <http://nfa.dk/da/Om-NFA>
 139. Nonaka I, Hirotaka T. *The Knowledge-Creating Company - How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press; 1995. 1-100 p.
 140. Wenger E. *Praksisfællesskaber*. 1. udg. København: Hans Reitzels Forlag; 2004. 16-20, 89-104 & 121-123 p.
 141. Brinkmann S, Tanggaard L. *Kvalitative metoder, tilgange og perspektiver: en introduktion*.

- In: Brinkmann S, Tanggaard L, editors. Kvalitative metoder - en grundbog. 2.udg. 3. København: Hans Reitzels Forlag; 2015. p. 13–28.
142. Tanggaard L, Brinkmann S. Interviewet: samtalen som forskningsmetode. In: Brinkmann S, Tanggaard L, editors. Kvalitative metoder - en grundbog. 2. udg. 3. København: Hans Reitzels Forlag; 2015. p. 29–53.
143. Jacobsen B, Tanggaard L, Brinkmann S. Fænomenologi. In: Brinkmann S, Tanggaard L, editors. Kvalitative metoder - en grundbog. 2. udg. 3. København: Hans Reitzels Forlag; 2015. p. 217–38.
144. Nissen MA, Vardinghus-Nielsen H. Diskurs eller ekskurs? In: Antoft R, Jacobsen MH, Jørgensen A, Kristiansen S, editors. Håndværk & Horisonter - Tradition og nytænkning i kvalitativ metode. 1. udg. Odense: Syddansk Universitetsforlag; 2007. p. 161–88.