

Stress i det moderne arbejde

Rapportens samlede antal tegn
(med mellemrum & fodnoter): 170.712
Svarende til antal normalsider à 2400 tegn: 71,2 sider

Christine Lynge Christensen, (20163897)

Vejleder: Einar Baldursson

10. Semester, Psykologi,
Specialeopgaven

Aalborg Universitet
Dato: 30.06.2022

Abstract

This thesis sets out to examine whether the traditional stress theories and models is set for explaining and examine the psychosocial stressors in the modern workplaces, and how to understand stress in today's work. The job-demand-control model presented by Karasek, is a well know stress model, and has been dominated the stress literature and practical uses for the past 30 years. Two additional models (The COR- and effort-reward models) are included to this examination off traditional stress models applications.it seems that none of the work environment models cannot provide a fulfillment understanding of the strain present in the modern and postindustrial work, and how these strains lead to stress. The character of modern work has chance since the industrial work was dominated, and it seems that there is a need for a new understanding of how stress is developing in work today. This paper will discuss aspect of the work strain and phenomena that is important to understand to have a clear view of the modern stress perspective.

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	6
PRÆCISERING OG AFGRÆNSNING AF PROBLEMFORMULERINGEN	8
PROBLEMFORMULERING	9
KAPITEL 1: METODOLOGI OG METODE	10
1.1 UNDERSØGELSENS FORSKNINGSSTIL	10
1.2 VIDENSKABSFILOSOFISKE OVERVEJELSER	12
1.3 LITTERATUR REVIEW SOM METODE	13
1.4 VALG AF REVIEW FORM	13
1.5 FREMGANGSMÅDE / PROCEDURE	14
1.6 DATAINDSAMLING	15
1.7 INKLUSIONS- OG EKSKLUSIONSKRITERIER	16
1.8 SCREENINGPROCESSEN	17
1.9 METODISKE OVERVEJELSER	18
1.10 LITTERATUR REVIEWETS BEGRÆNSNINGER	18
1.11 SYSTEMATISK	18
1.12 EKSPLICIT	19
1.13 UDTØMMENDE	20
1.14 REPRODUCERBAR	20
1.15 ETISKE OVERVEJELSER	21
1.16 VALIDITETEN OG RELIABILITETEN	21
KAPITEL 2:	23
TEORETISK GENNEMGANG AF UDVALGTE STRESSTEORIER	23
2.1 DET FYSIOLOGISKE/ BIOLOGISKE PARADIGME	24
2.11 Stress som homeostase	24
2.12 Stress som generelt adaptionssyndrom	26
2.2 PSYKOLOGISKE TILGANG	29
2.21 stress som følelser	29
2.22 Netterstrøm	32
2.3 PSYKOSOCIALE TILGANG	34
2.31 Det psykosociale & socialsmerte	34
2.32 Arbejderkollektivet	37
2.33 Social kapital	38
2.4 HVORDAN FORSTÅ STRESS SÅ UD FRA DISSE PERSPEKTIVER?	40

KAPITEL 3: DET MODERNE ARBEJDE	42
3.1 Industrierarbejdet.....	43
3.2 Tid og arbejdet	44
3.3 Det sociale selv	45
3.4 Det meningsgivende arbejde.....	46
KAPITEL 4: PSYKOSOCIALE STRESSORER I DET MODERNE ARBEJDE	48
1.4 Det grænseløse arbejde.....	48
4.2 Krav og kontrol i det moderne arbejde.....	49
4.3 Identiteten og det moderne arbejde.....	50
4.4 Arbejdet med mennesker	52
KAPITEL 5:	53
TEORETISK GENNEMGANG AF DE TRADITIONELLE STRESSMODELLER.....	53
5.1 INTRODUKTION TIL BALANCEMODELLERNE	53
5.2 KRAV-KONTROL MODELLEN.....	54
5.3 KRAV-KONTROL-SOCIAL-STØTTE	56
5.4 EFFORT-REWARD MODELLEN	57
5.5 CONSERVATION OF RESOURCES (COR- MODELLEN).....	59
KAPITEL 6	60
STRESSMODELLERNES ANVENDELSE I FORHOLD TIL DET MODERNE ARBEJDE...	60
6.1 HVAD ER MODELLERS ROLLE I VIDENSKABEN?	60
6.2 KRAV-KONTROL MODELLENS ANVENDELSE	61
6.3 COR- OG EFFORT REWARD MODELLERNES ANVENDELSE	65
6.4 OPSUMMERING AF MODELLERNES ANVENDELSE	67
KAPITEL 7	69
DISKUSSION OM BEHOVET FOR EN NY FORSTÅELSESRAMME.....	69
7.1 Hvad bør indgå i en forståelsesramme?	69
7.2 Begejstring og belastning.....	71
7.3 Håndtering af nederlag.....	75
7.4 Selvet som ressource	77
7.5 Stress, som et socialt fænomen.....	78
7.6 Hvor ligger ansvaret?	80
7.7 Arbejdsholisme.....	81
KONKLUSION.....	85

Christine Lyng Christensen, (20163897)
30.06.2022

Specialet: Stress i det moderne arbejde

PERSPEKTIVERING: INDSATSEN OG ARBEJDET MED DET PSYKISKE

ARBEJDSMILJØ88

LITTERATURLISTE90

Indledning

Det psykiske arbejdsmiljø dækker over en lang række forhold på arbejdspladsen, som f.eks. arbejdets organisering og indhold. Samt forhold mellem ledelse og medarbejdere. Det har derudover også betydning for medarbejdernes psykiske og fysiske helbred, selvopfattelse og det sociale liv. Det psykiske arbejdsmiljø kan vurderes ud fra risiciene for belastninger i arbejdet og de positive udviklingsmuligheder der i arbejdet. Ofte afgøres dette ud fra balancen mellem de krav der stilles til medarbejderen eller de ressourcer medarbejderen råder over. Herudover spiller indflydelse over eget arbejde også en stor rolle. Arbejdsrelateret stress udvikles ofte, når medarbejdere stilles overfor krav i arbejdet, som de ikke har ressourcer til op opfylde. Man kan anskue stress, som en belastningsreaktion. Den arbejdsrelaterede stress, kan mindske evnen til at udføre arbejdet på en faglig og ansvarlig måde, og øge risikoen for at vigtige informationer bliver overset. Det kan hæmme ny læring og skabe en negativ indlæringspiral. Det menes at arbejdsbetinget stress kan forebygges ved at organisere arbejdet, så der skabes balance mellem arbejdskrav og medarbejdernes ressourcer. (håndbog om psykiske arbejdsmiljø, arbejdstilsynet)

Der er sket en transformation hvor man i forbindelse med arbejdsmiljø-arbejdet er gået fra at se på de fysiske forhold, til i højere grad at beskæftige sig med det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøforståelsen op igennem 1950'erne var knyttet til forståelsen af fysiske og kemiske forhold, hvor man søgte en sammenhæng mellem årsag og virkning. Fra 1990'erne og frem har der været et øget fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Det skyldes blandt andet en forandring i produktionen, hvor den traditionelle industrielle produktion er kendetegnet ved fysisk arbejde. Dette betyder også, at den traditionelle arbejdspsykologi ofte tager udgangspunkt i problemstillinger og udfordringer, der er knyttet til det psykiske arbejdsmiljø i industriarbejdet. Dette arbejde beskrives som et arbejde, der er præget af ensidighed, gentagelser, akkordaflønning, manglende indflydelse på udførelsen af arbejdet, modsætningsforhold til ledelsen osv.

Arbejdet i dag har forandret sig. Derfor er det ofte ikke relevant at beskæftige sig med vilkår indenfor det moderne arbejde. Det moderne arbejde kendetegnes og beskrives ved større grad af fleksibilitet, grænseløshed og kompleksitet, øget team- og selvledelse og kontinuerlige forandringer. Derudover

ses der også en øget standardisering af metoder og arbejdsprocesser. Arbejdet i nyere tid er særdeles mere og mere præget af det grænseløse arbejde, der betyder at arbejdet tilrettelægges mere fleksibelt i forhold til tid og sted. Konsekvensen af den øgede fleksibilitet indebærer en række potentielle belastningsfaktorer, som f.eks. mangel på restitution, samt vanskeligheder ved at opretholde en tilfredsstillende balance mellem arbejdsliv og privatliv. Her spiller teknologien også en vigtig rolle i form af udbredelsen af brug af smartphones og andre IT-hjælpemidler, der bidrager til at man kan udnytte dagligdags pauser til at tjekke mails. (Hasle et al. 2003). Derudover var relationer og konflikter ikke en del af arbejdsmiljøarbejdet før i slutningen af 1990'erne. I løbet af 1990'erne udviklede der sig et mere helhedsorienteret arbejdsmiljø begreb, hvor der sker en udvidelse af arbejdsmiljøopfattelsen, der tidligere omhandlede sanktioner og kontrol til i langt højere grad at bygge på rådgivning og positive incitamenter for at arbejde med arbejdsmiljøet (Limborg 2002).

I det moderne samfund har religion, familielivet og lokalsamfundet fået en mindre betydning for individet i dag, end man så tidligere. Dette betyder også, at arbejdet har fået en større plads i vores liv, især identitetsdannelsen igennem arbejdet er kommet mere i spil. Det konkurrencedygtige og globale arbejdsmarked skaber også et øget pres på den moderne medarbejder sammen med flere vilkår i det moderne arbejde. Tilsvarende må stressteoriene og modellerne skulle kunne følge med det omskiftelige arbejde. Vilkårene i arbejdet har skiftet karakter og der er opstået nogle andre former for arbejdsmiljøer og nye former for stressorer. Mark & Smith (2008) kalder disse for psykosociale stressorer. Et eksempel på disse kunne være mangel på kontrol, kortere ferier, længere arbejdstimer, utilstrækkelige belønninger, manglende jobsikkerhed og usikre roller (Mark & Smith, 2008 p. 2).

I dette speciale vil der blive set nærmere på, at den overnævnte stressforståelse stadigvæk er anvendelige og brugbar i forbindelse med de nye vilkår og psykosociale belastninger, der er opstået i det moderne arbejde. Man kan med rette kalde denne undersøgelse for et kludetæppe projekt, hvor man strikker forskellige forskningsresultater, teorier og modeller omkring et bestemt fænomen sammen. Her er fænomenet stress i det moderne arbejde valgt.

Præcisering og afgrænsning af problemformuleringen

Oprindeligt var ønsket at beskæftige sig med indsatsen mod et godt psykisk arbejdsmiljø. Men efter gennemgang af litteratur på området tegnede det sig et komplekst billede af alle de problematikker, der i forbindelse med effektiv arbejdsmiljø indsats. udviklede undersøgelsens formål sig også, i stedet for at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø som helhed, til at indsnævre problemfeltet til at handle om stress i det moderne arbejde. Dette blev valgt, da stressudviklingen ses som en stor del af og problematikken i de danske virksomheder, når det kommer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. (Hasle et al. 2008).

I specialet er der valgt at slutte baglæns, i den forstand at der er valgt at trække sig tilbage og først reflektere over, hvordan skal stress forstås som fænomen. Dette er valgt ud fra tanken om, at man først er nødt til at forstå det fænomen, som man ønsker at kunne håndtere og forebygge mod. Når der begynder at tegne sig et billede af, den aktuelle stressforståelse, så er der valgt at rette blikket mod en mere praktisk, hvor forskellige stressmodeller kommer i spil og bliver holdt op imod deres anvendelse i det moderne arbejde. I den forbindelse er der valgt at redegøre for, hvordan litteraturen beskriver det moderne arbejde i dag samt hvilke psykosociale stressorer, som en tidligere undersøgelse udarbejdet i forbindelse med et praktisk praktikforløb, hvor vilkår og belastninger blev undersøgt i gymnasielærernes arbejde. I denne undersøgelse er der valgt at se på moderne arbejde helt generelt set, der er ikke valgt at beskæftige sig med en bestemt form for arbejde, som f.eks. videns arbejdet, omsorgsarbejdet mm. Slutlig har man valgt at diskutere og prospekttere den nye indsigt tilbage til det psykiske arbejdsmiljø. Dette er valgt, da det måske kan være nødvendigt at reflektere over, om der er behov for en ny forståelsesramme, når det kommer til stress i det moderne arbejde og om stressforståelsen og de vilkår der er til stede i det moderne arbejde, kan forklare hvorfor det er vanskeligt at sætte ind overfor stress.

Problemformulering

Hvordan forholder allerede eksisterende stressperspektiver og modeller sig til de vilkår der er til stede i det moderne arbejde? Og er der vilkår i det moderne arbejde, som den eksisterende stressforståelse ikke formår at indfange?

Kapitel 1: Metodologi og metode

Med udgangspunkt i problemformuleringen er der valgt et litteratur review, som forskningsstrategi. Forskningsstrategien tjener det formål, at den relevante viden indfanges og undersøges med henblik opnå at kunne besvare problemformuleringen på bedstevis. Litteratur reviewet som metode, har til hensigt at sammenfatte og danne et overblik over allerede eksisterende viden indenfor et bestemt område. Man kan sige, at denne form for undersøgelse placeres øverst i evidenshierakiet, da empirien og konklusioner er baseret på andre primærstudiers empiri, og fordi man igennem denne metode kan få et nuanceret billede af et fænomen eller problemstilling ved at kunne inddrage forskellige perspektiver og tilgange (Booth, Sutton & Papaioannou, 2016). Derfor er det netop også denne metode, der er blevet valgt i specialet.

1.1 Undersøgelsens forskningsstil

Undersøgelsen har en mere abduktiv metode, da problemstillingen bygger på eksisterende observationer omkring vilkår og arbejdsmiljøbelastninger i det moderne arbejde. Ifølge Charles Pierce er det netop sådan en abduktiv forskning starter (Schwartz-Shea & Yanow, 2012 p. 27). Ved denne form for forskning, er forskerens tankegang ført eller ledt i en bestemt retning, hvor hele forskningen sker i en proces der går fra det overraskende og så over til mulige forklaringer. Dette er også sket i denne skriver proces. Der er først blevet undret sig over, hvordan man skal forstå stress. Så er der indhentet litteratur omkring fænomenet. Derefter sætter det gang i en ny undren. Hvilke belastninger/stressorer er der så i det moderne arbejde? Hvordan kan man rent praktisk arbejde med noget af denne viden, der videre har ført undersøgelsen over på stressmodellernes anvendelse. Og sådan har specialet udfoldet sig løbende.

Ved en induktiv og deduktiv forskningsstil er processen ofte lineær og går step-by-step, hvorimod en abduktiv forskning sker i en cirkulær bevægelse, som figuren anviser (Schwartz-Shea & Yanow, 2012 p. 28). Denne beskrivelse er en artikuleret mening i en fortolkende proces. Dette betyder også, at

projektet starter ved min egen viden omkring emnet, hvorefter den udvider sig igennem processen. Alt dette betyder også, at undersøgelsen vil slutte med en endegyldig konklusion, men at man mere skal se undersøgelsen som have et stop punkt, hvor der stoppes op, og hvor der opsummeres og evalueres den viden, som man har tilegnet sig på stop tidspunktet. (Schwartz-Shea & Yanow, 2012 p. 30). Denne metode bliver ofte kritiseret af ikke-realistiske filosoffer, da metoden synes at slutte baglæns fra virkning og over til årsag.

I denne undersøgelse tages der fat i fænomenet stress, som i princippet kan betegnes som virkningen. Det er et resultat af noget (som ofte stressorer) og så slutes der baglæns, men går først ind og forstår stress som fænomen og derefter de årsager, der kan fremkalde stress i det moderne arbejde. Her er det stressmodellerne, der kommer ind som det praktiske værktøj, der i processen også vurderes. Denne måde at udføre forskning på strider mod almen logik, der siger at årsag skal komme før virkning. At slutte baglæns synes at være problematisk, da realister accepterer forklaringer, der indeholder ikke observerbare faktorer, og godtager de iagttagelser, der fremkommer mest sandsynlige for det, som man har iagttaget. (Jacobsen et al. 2015 p. 367).

I denne undersøgelse findes dette ikke problematisk, da der erkendes, at det moderne arbejde er af en kompleks størrelse og at denne undersøgelse ikke kan formå at afdække alle fænomener, vilkår og belastninger, der er til stede i det moderne arbejde, og som potentielt kan fremkalde stress hos det enkelte individ. Men at man igennem litteratur reviewet kan skabe en indsigt i den kompleksitet og problematikker, der udspiller sig. Igen er det ikke formålet at komme frem til den absolutte sandhed, men igennem en nuanceret undersøgelse, at blive klogere på problemstillingen.

1.2 Videnskabsfilosofiske overvejelser

I dette afsnit vil de videnskabsteoretiske overvejelser i forbindelse med ontologi, epistemologi og metodologi blive præsenteret og diskuteret. De tre videnskabsteoretiske perspektiver hænger stærkt sammen, da en bestemt ontologi i en undersøgelse forudbestemmer som oftest at have konsekvenser for undersøgelsens epistemologi og metodologi, og omvendt. (Olsen og Pedersen 1999 p. 150). De videnskabsteoretiske overvejelser indebærer mere præcist overvejelser omkring, de valg, der er truffet i forbindelse med undersøgelsens teoretiske udgangspunkt. Heraf de udarbejdede begrebsafklaringer, strategi til besvarelse af problemformuleringen samt de metodiske valg, har betydning for, hvilken type af undersøgelse og hvilke resultater, der fremkommer i sidste ende.

Undersøgelsen følger en kritisk realistisk videnskabsteori. Hvilket betyder at specialet hermed bygger på en ontologisk realisme, der mener at der findes en virkelighed udenfor vores subjektive erfaringsverden, og at virkeligheden skabes af dybereliggende drivkræfter. Undersøgelsen tager udgangspunkt i en epistemologisk relativisme, hvor man antager at vores viden om verdenen er usikker og ufejlbarlig. Undersøgelsen har også en metodologisk rationalistisk tilgang, hvor der menes at viden ikke er ligegyldig, da vi er i stand til selv at rationelt bedømme kvaliteten af vores viden. (Jacobsen et al. 2015 p. 370).

1.3 Litteratur review som metode

Litteratur reviewet kan opdeles i to kategorier, der kan betegnes som to modpoler. Der er det traditionelle litteratur review og det systematiske review. Forskellen på de to former for reviews består i, at det systematiske review er langt mere konsekvent og snævert i sit formål, hvorimod det traditionelle litteratur review, som oftest set har et bredere fokus, og metoden er mindre systematisk og mere induktivt undersøgende i sin tilgang (Pors & Johannsen, 2013c). Det traditionelle review anvendes ofte ved en selektiv søgen forud for forskerens reelle undersøgelse, hvorimod et systematisk review i højere grad anvendes ved udtømmende undersøgelse i sig selv. Derfor er undersøgelsens formål derfor afgørende for hvilken form for review, der er praktisk at anvende (Rieper, 2013).

1.4 Valg af review form

I dette speciale er der valgt et mere systematisk review, som metode form, da dette har været mere hensigtsmæssigt i forbindelse med besvarelsen af problemformuleringen. Specialet har til formål at forstå fænomenet stress i det moderne arbejde, som den praktiske anvendelse af eksisterende stressmodeller. Derfor har undersøgelsen gjort brug af den systematiske review som metode. Dog er der en erkendelse af, at specialets metode ikke lever op til de stringente og udtømmende krav, som kendetegner det systematiske review. I undersøgelsen af stressteoriene og de valgte stressmodeller bliver der lavet et systematisk review, som der vil blive gennemgået længere nede.

Ved et review er risiko for at man skriver ud fra bestemte biases og standpunkter, og derfor er man også nødt til at skabe en refleksion over, hvorvidt specialet i virkeligheden afspejler det systematiske review (Grant & Booth, 2009). Derfor mener jeg også, at man som forsker bør være opmærksom på hele processen, og særligt metodens begrænsninger og muligheder. Derfor er en vurdering af undersøgelsens validitet og reliabilitet også nødvendigt.

Selvom der laves vigtige kvalitetsmarkører i søgningen ved det systematiske review, så bør man alligevel være opmærksom på biases. Omvendt mener nogle forskere også, at det er nødvendigt at

det systematiske reviews kernemetodologi tilpasses det enkelte reviews formål og ressourcer (Mallett, Hagen-Zanker, Slater & Duvendack, 2012).

1.5 Fremgangsmåde / procedure

I undersøgelsen er der forsøgt at dokumentere et hvert skridt, således Finks (2014) fire nøgleord afdækkes så udførligt som muligt. Proceduren for udarbejdelsen af et systematisk review siges at gennemgå de fem samme trin: Første trin omhandler valg af emne og problemformulering. Forskningsspørgsmålet er så afgørende for valg af metode. Det andet trin vedrører undersøgelsens søgestrategi. Dette bør være gennemsigtigt for læseren, hvordan man har fundet frem til den benyttede litteratur, da dette er afgørende for undersøgelsens kvalitet. Søgeprocessen skal gennemsueliggøres, vise de valgte databaser og veldokumenteres. Her tages der stilling til søgningens afgrænsning og brug af primærlitteratur. (Brunton et al. 2017).

Det tredje trin omfatter relevans- og kvalitetsvurdering af primærkilder. Disse processer kan finde sted på forskellige trin i undersøgelsen. Uddybende, så handler dette trin om en grundig undersøgelse af primærstudiernes metoder, hvor man ofte taler om at screene for inklusion eller relevans og dernæst kvalitet (Okoli & Schabram, 2010).

I det fjerde trin beskrives de primære studier, som litteratursøgningen gav. Denne del af processen. Det systematiske reviews sidste og femte trin omhandler syntetiseringen af primærstudiernes resultater, hvilket kan gøres både kvantitativt og kvalitativt (Rieper, 2013). Her sker der en sammenfatning af de enkelte studiers resultater, så de udgør en sammenhængende helhed.

Man kan derudover også tale om hvorvidt et litteratur review har en aggregativ eller konfigurativ karakter. I et aggregativt review er der en overvejende grad af kvantitativ sammentælling af data, mens det konfigurative review bygger på en mere kvalitativ sammenfatning. De fleste review har dele af begge karakterer, og ligger et sted på et kontinuum. (Gough et al. 2017). Denne undersøgelse bærer præg af en konfigurativ karakter, da mange af de anvendte studier er af en kvalitativ karakter.

1.6 Dataindsamling

Til at indsamle data er der blevet benyttet forskellige databaser, som AUB (Aalborg universitetsbibliotek), PsycINFO og Google scholar. Der er blevet udarbejdet en søgestrategi, hvor der er blevet planlagt en fremgangs måde, hvor valg af informationskilder og søgetaktik udarbejdes.

Søgestrategien handler om den planlagte fremgangsmåde, herunder valg af informationskilder og søgeteknikker. For at kunne lave den rette søgestrategi, er det nødvendigt at lave en optimal afgrænsning før påbegyndelsen. Det har særligt været søgningen indenfor stressforskningen, hvor der er blevet lavet systematiske søgninger. Her er der primært internationalt litteratur, der er blevet søgt på og derfor er det også engelske søgeord, der er blevet benyttet.

Når det kommer til den del af specialet, der handler om det moderne arbejde og de belastninger og vilkår, der fremtræder i arbejdet, så er der blevet benyttet både national og international litteratur og derfor er mange af søgeordene danske.

Stresslitteraturen	Arbejds miljølitteraturen
- Stressperspectives - Bernard - Selye - Cannon - Lazarus - Stress models - Socialsmerte - Stress - Krav-kontrol / demand- control model - COR-model - Effort -reward model	- Videns arbejdet - Industriarbejdet - Det moderne arbejde - Social kapital - Arbejds miljøbelastninger - Arbejds miljøindsats - Psykiske arbejds miljø - Workholism - Arbejderkollektivet

I undersøgelsen blev der også benyttet en anden form for søgestrategi, der går udover søgningen i databaser og den fremgangsmåde, der er kendetegner det systematiske review. Der blev også søgt efter litteratur igennem forskellige referencelister og artikler, hvor der nævnes relevant forskning. Her udvælges litteratur, der på titlen vurderes til at være relevant eller hvis der refereres til relevant forskning.

1.7 Inklusions- og eksklusionskriterier

I forhold til afgrænsning og valg af litteratur, så er det valgt i undersøgelsen at forholde sig til det moderne arbejde, og benytte en bred forståelses ramme i forbindelse med undersøgelsen af nutidens arbejde. I meget af litteraturen arbejdes der ofte mere specifikt med forskellige områder og typer af arbejde, som f.eks. videns arbejdet, omsorgsarbejde osv. Her er det især litteratur indenfor videns arbejdet, der ofte afspejler det moderne arbejde. I undersøgelsen har man ikke ønsket at afgrænse sig til blot at arbejde med videns arbejdet, men ønsker at undersøge og indfange de vilkår der fremtræder problematisk i det moderne arbejde, og derfor er alle relevante vilkår og arbejdsmiljøbelastninger blevet inkluderet.

Litteratur der omhandler og undersøger, hvordan det moderne arbejde, helt konkret ser ud i Danmark er inkluderet. Dette betyder, at der er blev set nærmere på den danske forskning området. Dette er valgt ud fra, at undersøgelsen ønsker at have en mere praktisk anvendelses undersøgende tilgang til stress og medarbejder trivsel, og da undersøgelsen har en teoretisk undersøgende tilgang, så er det fundet nyttigt at anvende rapporter omkring det psykiske arbejdsmiljø til at skabe et fyldestgørende billede af, hvilke problematikker, som den moderne organisation står overfor i forbindelse med en stressindsats / arbejdsmiljøindsat.

1.8 Screeningprocessen

Ved første screening blev umiddelbar relevans gennemgået ved artiklernes titel. Ved anden screening blev abstract og eventuelt konklusion gennemgået og udvalgt efter relevans. Ved tredje screening har der været adgang til den fulde tekst. Så er der også blevet valgt at gennemgå de inkluderede artikler og eksisterende systematiske reviews' referencelister, for hermed at finde relevante studier, som ikke var mulige at finde ved anvendelsen af min søgestreng. Denne proces omtales kædesøgning, og den form for litteratur, der findes her kaldes også for "grå litteratur" (Lefebvre, Manheimer & Glanville, 2008). En anden teknik som typisk anvendes til at opspore "grå litteratur", er en fritekstsøgning i Google Scholar, denne metode er blevet benyttet en del og store dele af litteraturen er fundet som grå litteratur.

Ved screeningprocessen er der først blevet valgt litteratur, der holder sig indenfor problemstillingens ramme. Så litteratur, der vil tage projektet på afveje er selekteret fra. Det har været klart fra starten af, at man med specialet ønsker at have en praktisk forståelse af stress i det moderne arbejde. Så den forskning, der er blevet fundet relevant, er forskning, der kan give et billede af, hvordan vi kan forstå stressmekanismer. For der efter at undersøge de modeller, der er aktuelle, og deres anvendelse og koble dem på de arbejdsmiljøbelastninger og vilkår der er problematiske i det moderne arbejde.

Der er også forsøgt at arbejde mest muligt med primære kilder, og derfor er der en stor del af sekundære kilder, der er blevet selekteret fra i udvælgelsesprocessen. Derefter er kvaliteten af litteratur blevet undersøgt inden man har valgt at benytte den. I undersøgelsen har man også bevidst udvalgt velkendte teorier og modeller indenfor stressforskningen og arbejdsmiljøforskningen.

1.9 Metodiske overvejelser

I forbindelse med udarbejdelsen af enhver videnskabelig undersøgelse er det vigtigt at kunne forholde sig kritisk og velovervejende til de problematikker, der er forbundet med den valgte metode. Ved et review er det særligt væsentligt at se nærmere på de inkluderende primære studier og evaluerer det kvalitetsmæssige indhold. Samt en kvalitetsmæssig vurdering af reviewet som helhed. I dette kapitel vil jeg reflektere og diskutere udarbejdelsen af reviewet. Først vil jeg reflektere over de præsenterede nøgleord der er benyttet til søgningen, samt om reviewet kan siges at være systematisk, eksplicit, udtømmende og reproducerbar. Derefter vil jeg gennemgå og undersøge potentielle biases, som knytter sig til undersøgelsen.

1.10 Litteratur reviewets begrænsninger

Finks (2014) fire nøgleord, som karakteriserer et godt review, vil blive gennemgået og evalueret i forhold til denne undersøgelse. Fink beskriver litteratur interviewet står i kontrast til de mere subjektive eller idiosynkratiske undersøgelser af dokumenteret information. Ved udførelsen af et systematisk, eksplicit, omfattende og reproducerbart litteratur review er det vigtigt at alle trinene dokumenteres. Dette bør gøres så andre forskere kan replicere og objektivt afgøre om resultaterne af undersøgelsen kan accepteres (Fink, 2014). Trinene vil derfor blive gennemgået i dette afsnit.

1.11 Systematisk

Det første nøgleord er systematik. Her handler det om den systematiske søgning og udarbejdelsen af søgningen. I denne undersøgelse har søgningen ikke været så systematisk, som det systematiske review ofte kendetegnes ved. Som tidligere nævnt er der også benyttet andre metoder til at fremskaffe litteratur. Men i og med, at søgningerne har været så målrettede, og at der er blevet søgt efter specifikke områder og dele af litteratur, så kan der stadigvæk argumenteres for, at der er sket en systematisk søgning.

I og med, at jeg har valgt at inddrage den brede definition af det moderne arbejde, og på den måde beskæftige mig med alle former og typer af arbejder, der falder under denne kategori, er man i risiko for, at fænomenet det moderne arbejde bliver mere upræcist og omhandler mange vilkår i arbejdet i dag. Omvendt var dette også begyndelsen for denne fremgangsmåde, nemlig ikke at stå og udelukke vilkår i arbejdet, da det ikke passer ind i en bestemt type arbejde, som f.eks. omsorgsarbejdet eller videns arbejdet. Stress fremkommer i alle typer af arbejde, og derfor ønskes der ikke at låse sig fast på et bestemt område.

1.12 Eksplicit

Det andet nøgleord er eksplicit eller transparent. Den screeningsproces og kvalitetsmarkør, der blev gennemgået tidligere, er relevant i forbindelse med undersøgelsens transparenthed og inter-rater reliabilitet. Generelt set er der større risiko for fejl og biases ved et litteratur review, når undersøgelsen er udarbejdet af en bedømmer i stedet for to eller flere (Buscemi et al, 2005). I denne undersøgelse er bedømmelse og fortolkning af litteraturen blevet udarbejdet af en person. Her må man antage, at der kan forekomme forskellige biases, der både er udenfor bedømmerens bevidsthed og udenfor bevidstheden. En af de refleksioner omkring biases, der er blevet gjort er i forbindelse med vejledersamarbejdet. Vejleder Einar Baldurssons egen litteratur er blevet benyttet i specialet, og der kan være underliggende biases i forbindelse med faglige diskussioner med vejleder, der præger retningen i specialet.

1.13 Udtømmende

Den udtømmende del handler om, om undersøgelsen formår at inkludere al relevant materiale. Det at reviewet er udtømmende øger studiets generaliserbarheden. Der er i undersøgelsen blevet foretaget søgninger i tre forskellige databaser. En begrænsning i tid har været den største faktor i forbindelse med udtømmningen af litteratur. Det kan ikke benægtes, at der er litteratur der har været relevant at inddrage, som pga. tidsmangel ikke er nået at blive ”opdaget” og undersøgt. I realiteten kan man fortsætte sin søgning i en uendelighed og fortsætte med at inddrage relevant litteratur. De referencer, der går igen i meget af litteraturen er blevet inkluderet og undersøgt omfattende (Cannon, Bernard, Seyle, Karaksek, Lazarus mm.) Særligt søgningen af ”grå litteratur” kan være et problem for mange systematiske reviews. Det kan være svært at afgøre, hvornår søgningen har været omfattende nok (Brunton et al., 2017).

1.14 Reproducerbar

Det sidste område handler om opgavens reproducerbarhed. Her handler det særligt om reviewets eksterne reliabilitet, og hvordan andre forskere har muligheden for at gentage reviewet. Specialets reproducerbarhed er en svaghed, og man kan argumentere for, at det vil være vanskeligt for andre forskere at opnå en fuldkomment lignende søgeproces, da denne har været kompliceret og underlagt en form for subjektiv selektionsproces og vurdering af litteraturens relevans. Her er en kædesøgning også vanskelig at gentage, da denne igen har været vidtgående og været til delvis underlagt en tilfældighed angående den litteratur man har stødt på og ”opdaget” undervejs i skrive processen.

1.15 Etiske overvejelser

I forhold til de etiske overvejelser, som der er blevet gjort igennem skrive processen, så er formålet med specialet at forholde sig kritisk til andres og eget arbejde. Herved giver det også mening at revurdere egne refleksioner. Det systematiske review er som tidligere nævnt højtstående på evidenshierakiet, og det må derfor forventes, at de samlede resultater, der er blevet udledt, er af høj kvalitet. Dette betyder at specialet vil kunne belyse de problematikker, der er til stede i det moderne arbejde, som stress modellernes anvendelse i forhold til det moderne arbejde.

Der har ikke været direkte deltagende personer i undersøgelsen, som man skal forholde sig etisk til, men man er nødt til at gøre sig nogle etiske refleksioner over, hvordan den viden, der udspiller sig i specialet, kan påvirke andre individer. Særligt da specialets formål implicit har været for at tilegne sig ny og brugbar viden, som kan tages med videre og inddrages i fremtidige arbejdssituationer. Med dette grundlagt er der behov for, at man også formår at forholde sig kritisk til egne fund. I igennem skrive processen er det blevet tydeligt, at anvendelsen af bestemte arbejdsmiljø- og stressmodeller bør ske med forbehold, og at hver model har hver deres område af litteraturen, som de har til formål at undersøge, samt vigtigheden af anvendelsen i forbindelse med den kontekst de anvendes i.

1.16 Validiteten og reliabiliteten

Validitet refererer til gyldigheden af specialets konklusioner. Her kan der være en intern og ekstern validitet (Cooligan, 2014). intern validitet kobler sig på kausaliteten og undersøger, om der er en sammenhæng mellem to variabler, er sand, eller om der kan være tale om andre påvirkninger, der har indflydelse på konklusionen. Den eksterne validitet omhandler generaliserbarheden af resultaterne. (Cooligan, 2014).

Hvis man ser på specialets validitet, så synes den at være høj, da den valgte metode, da der er valgt litteratur review som metode. Metoden er en sammenstrikket af eksisterende studier, der allerede har en høj grad af validitet. Og som nævnt tidligere, så er kvaliteten af den viden, som indfanges ved et

litteratur review i en høj kvalitet. Der må dog også erkendes, at der igennem undersøgelsen ikke har været en udtømmende gennemgang af eksisterende litteratur, så det kan ikke udelukkes, at der er aspekter indenfor problemstillingen, som der ikke er blevet dækket i denne undersøgelse.

Reliabilitet kan oversættes til undersøgelsens pålidelighed. Her undersøges resultaternes nøjagtige. Her kan der inddeles yderligere i ekstern reliabilitet og intern reliabilitet og inter-rater reliabilitet. Ekstern reliabilitet undersøger, som studiet fremlægger, de nødvendige præmisser, hvis undersøgelsen skal kunne gentages. Intern reliabilitet undersøger, om der findes en intern sammenhæng mellem svarerne. Og slutlig handler inter-rater-reliabilitet om man kan nå frem til samme konklusion, uanset hvem der replicerer undersøgelsen og bedømmer dataene. (Cooligan, 2014).

Den proces, der knytter sig til metoden, hvor der sker en udvælgelse af litteratur, har en betydning for reliabiliteten af undersøgelsen. Muligheden for at reproducere resultaterne igennem denne metodiske tilgang er vanskeligt, og derfor er den eksterne reliabiliteten tvivlsom. Som sagt er undersøgelsen kun udført af en enkelt person, og derfor heller ikke særlig modstandsdygtig overfor forskellige biases. Der er forsøgt med et mere uddybende afsnit omkring udvælgelsen af litteratur, at påvirke undersøgelsens reliabilitet. Det må dog også konstateres, at undersøgelsen ikke har fulgt retningslinjerne for det strukturerede litteratur Review stringent, hvilket også påvirker gennemsigtigheden af metoden.

Kapitel 2:

Teoretisk gennemgang af udvalgte stressteorier

Stress er i vor tids samfund blevet til et udvandet begreb, hvor begrebet bliver benyttet til at beskrive den almindelige travlhed og så helt over i en problematisk sindstilstand. I dette speciale er formålet ikke at komme med en konkret definition af stress, men nærmere at undersøge, hvordan man skal forstå fænomenet som helhed. Her er det særligt i forbindelse med det moderne arbejde, og hvordan stress opstår på arbejdspladsen.

”Ordet stress anvendes på flere forskellige måde. Nogle taler om, at de udsættes for stress, andre, at de oplever stress, og atter andre, at de har stress” (Netterstrøm 2002 p. 15)

Selv indenfor psykologisk videnskabelig litteratur er begrebets anvendelse varierende. I dette kapitel vil der blive redegjort for nogle af de mere velkendte tilgange og stressforståelser. Først vil der blive gennemgået den fysiologiske tilgang til stress, dernæst den psykologiske tilgang og slutlig den psykosociale tilgang til stress. Når der netop er valgt disse retninger indenfor stress, så betyder det også at specialet vil en biopsykosocial tilgang til stress. (Lupien et al. 2007 p. 209)

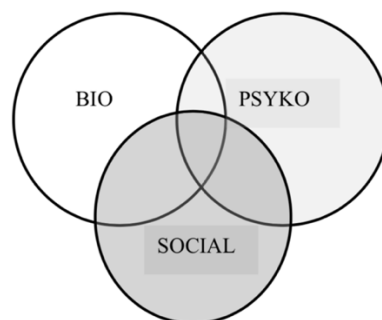


Fig. 1: model, der illustrerer forholdet mellem biologiske, psykologiske og sociologiske dimensioner af observerbare forhold.

2.1 Det fysiologiske/ biologiske paradigme

I starten af 1900'tallet kom de første teorier om stress-begrebet. Disse teorier var baseret på biologiske studier. Indenfor den fysiologiske forståelsesramme anskues stress, som værende et fysiologisk fænomen. I det følgende afsnit, vil der blive gennemgået tre centrale teoretikere og deres gennembrydende forskning, der er forgænger for, hvordan man opfatter den fysiologiske del af stress. (Lazarus, 2006 p.61)

2.11 Stress som homeostase

Claude Bernard var en fransk fysiolog, der beskæftigede sig med de fysiologiske tilstande hos organismer. Selvom Bernard ikke direkte beskæftigede sig med stressforskning, så banede han vejen til en mere filosofisk tankegang til de tilpasningsprocesser, der finder sted i kroppen. Bernard lavede især en opdagelse, der har været afgørende for stressfysiologien. Han opdagede hvordan leveren også havde den funktion, at den kunne oplagre sukker, hvilket er afgørende for biologiske og psykologiske funktioner. Hormonet insulin, som dannes i bugspytkirtlen, regulerer hvor meget sukker der oplagres i leveren, og hvor meget der sendes ud i blodet, som energi til kroppens celler. Kroppens evne til at udskille den rette mængde insulin er afgørende for sygdomme. For lidt udskillelse kan resultere i diabetes, og en for høj udskillelse vil resultere i hypoglykæptiske, utilstrækkelig sukker i blodet og hjernen, som igen medfører til psykiske forstyrrelser og til sidst koma eller død. (Lazarus, 2006 p.61)

Dette var ikke hans eneste fund, der førte ham frem til konceptet omkring en indre ligevægts tilstand. Han forskede også i at forstå kroppens varmeregulering, samt nervesystemets struktur og funktion. Når der sker en varmeregulering i form af en øget varme, sker der en forstyrrelse i det sympatiske nervesystem. Og han havde en tese om, at der efterfølgende ville ske en nedkøling i det omkring liggende væv, og at dette sker igennem en blodcirkulation. Det Bernard grundlæggende fandt frem til, var at man så en stabil intern ligevægt hos højere stående dyr (som mennesket), bestående af processer, der forsvare fysiologiske tilstande mod udefrakommende forstyrrelser. (Bovbjerg, 2009)

Den grundlæggende fysiologiske tankegang findes i påstanden om, at levende organismers adfærd determineres og bindes op på fysiske og kemiske lovmæssigheder. Bernard tilskrev miljøets indre stabilitet til kroppens særlige evne til både at overvåge dets tilstand og foretage de nødvendige tilpasninger for at opretholde det stabile indre miljø. Han mente også, at nervesystemets betydning er, at det kommunikerer med den ydre verden på den ene side, og får de indre organer til at fungere og etablere det indre miljø. En anden af grundtankerne er at de komplekse dyr er i et nært og intimt forhold til omgivelserne, og at deres ligevægt er et resultat af en kompenserende regulering, der sker løbende og i samspil med omgivelserne. Her har vi to centrale forestillinger i Bernards tankegang: "regulering" og "harmonisk helhed." Kun nervesystemet (alene af alle kroppens organsystemer) er i stand til at påtage sig overordnet kontrol over kroppens mange vitale funktioner. Nogle gange er mange organsystemer nødt til at arbejde sammen på en samordnet, integreret måde for at nå et bestemt mål eller for at tjene en fælles funktion; på andre tidspunkter er der konkurrerende krav, der skal håndteres, og nervesystemet udøver sin udøvende myndighed til at bestille prioriteter eller til at aktivere en funktion, mens den holder en anden tilbage. (Cooper, 2009)

Walter B. Cannon formåede igennem en instrumental metode at gøre Bernards ideer centrale for neurofysiologien og psykologien. Han inddrager Bernards tanker og ide omkring en indre miljømæssig stabilitet. Det, som Cannon ønskede at formidle var, at levende væsener er åbne systemer, der kontinuerligt er i kontakt med det ydre miljø, lydhøre overfor ændringer i miljøet, men også tilbøjelige til store udsving, når miljøforholdene er alvorligt forstyrret. (Cooper, 2009) Gennem automatiske, interne kompenserende justeringer er højere organismer i stand til at holde interne udsving inden for "snævre grænser". Således opnås en enkelt fast værdi ikke, men variationen af fysiologiske variabler holdes inden for et lille værdiområde. Hele dette fænomen kaldte han homeostasen. Ordet homeo stammer fra det græske ord, der betyder lignende. Dette må ikke forveksles med ordet homo, der betyder ens eller samme. Kontinuitet af det indre miljø skal derfor forstås som noget relativt attribut. På denne måde distancerer Cannon sig fra Bernards terminologi omkring faste værdier til en forestilling om, at man holder sig indenfor snævre grænser. Cannon flyttede derudover også fokus væk fra forestillingen om tilstanden i det indre miljø over til en mere detaljeret undersøgelse af de kontrolfaktorer, der griber ind for at sikre opretholdelsen af kroppens stabile forhold. (Cannon, 1932)

Cannon havde en interesse for indflydelsen af den følelsesmæssige forstyrrelse (som nød, ubehag eller smerte). Han erfarede at dyr generelt reagerer på farer ved en aktivering af det sympatiske nervesystem og udskillelsen af et stof, der senere blev identificeret som adrenalin. De fysiologiske følger af hormonets udskillelse førte to følgende kæmp eller flygt reaktioner. Han havde den opfattelse, at oplevelsen af frygt som en følelse fremkaldte et instinkt til at flygte, mens oplevelsen af vrede fremkaldte et instinkt til at kæmpe eller angribe. Her er begge reaktioner nødvendige for at overleve. (Cannon, 1922)

Dette betyder, at når vi står i pressede situationer bliver vi sat i et alarmberedskab, der forbereder os og mobilisere den påkrævede energi til enten at kæmpe eller flygte. Et eksempel på flugt responsen ses ofte hos zebraer. Hvis en zebra ser en løve, så aktiveres den akutte stressrespons og det sympatiske nervesystem aktiveres, dette giver zebraen et øjeblikkeligt energiniveau, der er påkrævet og nødvendig for flugt. Omvendt er et eksempel på kamp en kat, der bliver angrebet af en hund. Her øges kattens hjerterytme frekvens, pupillerne udvider sig, hårene rejses. Alt dette er tegn på sympatisk arousal (Gleitman, et al. 2003).

2.12 Stress som generelt adaptionssyndrom

Hans Selye kom med en teori, der ikke kun så på stress, som en akutstress reaktion, men inkluderede det faktum, at enhver organisme vil tilpasse sig sine omgivelser, også i udfordrende situationer. Hans Selye (1976) undersøgte stressresponsen og konsekvenserne på længere sigt. Hans forsøg gik ud på at eksponere rotter for længere varig stress stimuli, både fysiske og psykiske. Her fandt han frem til en række serie af reaktioner, som blev inddelt i 3 faser. Denne teori kaldte han det generaliserede adaptionssyndrom (GAS). (Selye, 1950)

Første fase eller reaktion på stress ifølge GAS er en alarmberedskabsreaktion. Denne reaktion er den samme den akutte stress reaktion, som Cannon beskriver, hvor adrenalinudskillelsen øges. Det er her, hvor det sympatiske nervesystem aktiveres og udsender signaler, som øget puls, øget fordøjelse,

muskelspændinger, sved og øget vågenhed. Anden fase kaldes resistensfasen. Denne fase træder til, hvis den stressende situation ikke går over af sig selv, og det er nødvendigt med en håndtering. Her vil kroppen forsøge at tilpasse sig det belastende miljø og omgivelserne for at genskabe balancen. Her ses det også, at hvis dette står på for længe, så nedbrydes kroppens ressourcer langsomt. Hvilket fører os til tredje fase, udmattelse. Efter langvarig og/eller gentagende forsøg på at tilpasse sig, vil der opstå skade. Dette er hvad Selye kalder allostatisk overload. Hvor homøostase refererer til organismens evne til at fastholde stabilitet i sine vitale systemer til trods for omgivelsernes krav (Selye, 1976), så bruges begrebet af McEwen & Stellar (1993) til at beskrive de underliggende systemer, der sørger for denne stabilitet. Dette betyder, at hvis kroppen igennem længere tid skal kunne mobilisere energi til et sted for at kunne klare bestemte udfordringer, vil der blive opbrugt overskudsenergi andre steder fra, og kroppen vil have behov for at skulle "tanke op" igen, så man igen får de fornødne ressourcer til at klare nye udfordringer (Sapolsky, 2004a p. 13). I denne fase er der symptomer ved det autonome nervesystem, som svedeture, øget puls. Hvis denne fase er vedvarende (altid hvis man ikke formår at få ladet op), så kan det resultere i langvarige følger i hormonkirtlens funktion og immunsystemet funktion svækkes markant. Man vil kunne se lidelser, som mavesår, depression, mave-tarm-sygdomme eller kardiovaskulære problemer. (Selye, 1976)

Men hvad er stress så ifølge Selye? For at gøre forståelsen af stress mindre kompliceret, så er det lettere at se på, hvad stress ikke er. Her kom med 11 forslag til hvad stress ikke er. (1) Nervøse spændinger, da andre organismer, der ikke besidder et nervesystem, såsom lavere dyrearter og planter også kan udvise stressreaktioner. Stressrespons ses også hos anæstetiske patienter (2) Det er ikke blot en udskillelse af hormonstoffer under krisesituationer. Det vil sige, at det ikke er selve hormonudskillelsen, der er stress, men de følgevirkninger det har for organismen (3) Det er ikke den del, der medfører binyrebarkens hormonudskillelse (kortikoider) det binyre-stimulerende hypofysehormon, kan udlede disse hormoner uden at producere tegn på stress (4) Stress er ikke kun et uspecifikt resultat af skader. Normale og endda behagelige aktiviteter - et spil tennis eller et lidenskabeligt kys - kan frembringe betydelig stress uden at forårsage iøjnefaldende skade. (5) Det er ikke enhver form for homøostatisk afvigelse. Enhver specifik biologisk funktion, f.eks. opfattelsen af lyd eller lys, sammentrækningen af en muskel, forårsager til sidst markante afvigelser fra den normale hviletilstand i de aktive organer. (6) Stress behøver ikke aktivere en alarmreaktion (7) Den er ikke

identisk med eller indeholder alle faser af GAS. Dette giver sig selv, da alarmreaktionen og GAS er karakteriseret ved målbare forandringer og organfunktioner, der er forårsaget af stress. Derfor kan disse reaktioner i sig selv ikke være stress (8) Stress selv er ikke en uspecifik reaktion. Mønsteret af stressreaktionen er meget specifikt: det påvirker visse organer (f.eks. binyrerne, thymus, mave-tarmkanalen) på en meget selektiv måde reaktion (9) Stress er ikke en handling til en bestemt ting. Stressreaktionen kan produceres af stort set enhver agent. (10) Stress er ikke nødvendigvis uønsket. Det hele afhænger af, hvordan du tager det. Stresset ved svigt, ydmygelse eller infektion er skadeligt; men det med spændende, kreativt, succesfuldt arbejde er gavnligt. Stressreaktionen kan ligesom energiforbrug have gode eller dårlige effekter. (11) Stress kan og bør ikke undgås. Alle er altid under en vis grad af stress. Selv mens vi sover stille, skal vores hjerte fortsætte med at slå, vores lunger skal trække vejret, og selv vores hjerne fungerer i form af drømme. Stress kan kun undgås ved at dø. Udsagnet "Han er under stress" er lige så meningsløst som "Han har en temperatur." Det, vi faktisk refererer til ved hjælp af sådanne sætninger, er et overskud af stress eller kropstemperatur. (Selye, 1976 pp. 62-64).

Selye fandt frem til, at stress skal anskues, som en tilstand, der er manifesteret i et specifikt syndrom, og som indeholder samtlige forandringer, forårsaget af nonspecifikke faktorer i et biologisk system. Stress har sin egen og særlige karakteristik og komposition, og der kan ikke findes bestemte årsager (Ibid, p. 64)

"Stress is the nonspecific response of the body to any demand, whether it is caused by, and results in, pleasant and unpleasant conditions" (selye, 1976 p. 47)

Selvom, at stress kan tendere til at have en negativ diskurs, så mente Selye (1976), at stress skal ses som en naturlig tilpasningsform, der er nødvendig for vores overlevelse, og derfor ikke bør nødvendigvis bør tilskrives som en negativ respons. Der, hvor stress bliver skadeligt, er hvis belastningen står på over en længere periode og kroppen ikke har mulighed for at restituere. Ifølge Selye kan en stressor både være positiv og negativ i sin natur. Og derfor udformede han henholdsvis den gode stress, eustress (eu er det græske ord for god) og den dårlige form for stress, distress (dis er latinsk for dårlig eller modsat).

Nyere forskning indeholder elementer der er baseret på Cannon og Seyles grundlæggende forskning, og mange er også en direkte overbygning på teorierne om homeostasis og GAS. Her kommer begrebet Allostasis i spil. Både Cannon og Seyle havde fysiologiske baggrunde, hvilket også ses i deres tilgang til stress. (Barger, 2017 p. 20). Allostasis defineres som ”stabilitet gennem forandring” og omhandler de fysiologiske faktorer, der ændres i synergi med organismens adfærdsmæssige tilstand, for at tilpasse sig krav i miljøet for at opnå stabilitet. Hvor homeostasis har fokus på krop og sind, så inkluderer allostasis også hjernen, der er altså fokus på samspillet mellem krop og sind (Sterling & Eyer, 1988 p. 636). Hjernens funktion i denne proces er især hjernens evne til at forudse behov for ændringer. Her kan kroppen foretage ændringer forud for forandringer. Altså være proaktiv i stedet for reaktiv. Blodtrykket kan f.eks. hæves før individet skal vågne eller rejse sig fra siddende stillinger (Sterling & Eyer, 1988 p. 637).

2.2 Psykologiske tilgang

Selye (1976) anerkendte, at i nogen grad, at stresspåvirkningen og responsen opleves subjektivt, og at denne oplevelse har indflydelse på stressresponsen. Det er denne subjektivitet, som dette kapitel vil handle i forbindelse med den psykologiske tilgang.

2.21 stress som følelser

En af de teoretikere, der har været forgænger for forståelsen af den individuelle stressoplevelse, er Richard S. Lazarus. Her kobles følelser og stress sammen i påstanden om, at vores oplevede situation og den individuelle vurdering af situationen spiller en afgørende rolle for vores stressrespons. Med denne tanke, så står Lazarus og Folkman på det kognitive paradigme, hvor fortolkning og perception

har en afgørende betydning for udviklingen af stress. Stress er ikke blot en adaptationsproces, men et samspil mellem individ og omgivelserne. Her anskues det, at en stressreaktion udløses og hvordan den tager sig ud, afhænger af, hvordan den ydre omstændighed vurderes og vores egne evner til håndteringen. Et godt eksempel er forskellige individers forhold til vand. Mens nogle mennesker finder det afslappende at bade i et bassin, så vil en person med eksempelvis vandskræk finde situationen yderst stressende, da den opfattes som farlig og faretruende. Her kan man sige, at omgivelserne danner den samme ramme, men at fortolkningen af situationen er varende for de enkelte individer. (Folkman & Lazarus, 1986)

Den væsentligste forskel mellem den fysiske stress og den psykologiske stress er samspillet mellem fysiske objekter og levende mennesker. Der er også forskel på automatiske fysiologiske processer, som homøostase og stressvilkår, som mentalt fortolkes på baggrund af personlige værdier, mål og forestillinger. (Lazarus, 2006)

Vores vurdering af trusler kan inddeles i to kategorier. Den første består af en primærvurdering og den sekundære vurdering. Måden vi håndterer situationer, der opfattes som stressende kaldes for coping. Vores måde at cope på er ikke altid lige hensigtsmæssig, og der kan også være tale om uhensigtsmæssige copingstile. Lazarus teori er særligt blevet benyttet til at forklare de individuelle forskelle der er i håndtering og mestring af stress. Den primære vurdering handler om, hvor vidt det der sker, er relevant for ens værdier, målforpligtelser. – vi spørger altså helt grundlæggende, er der noget på spil? Altså foreligger der en potentiel trussel eller et tab? Er der nogle af mine kerneværdier, der trues eller er i spil? Hvis svaret er nej, så vil situationen ikke være relevant for vores trivsel. Omvendt, hvis det vurderes til at der er opfyldt enten skade/tab, trussel eller udfordring er der en betingelse for stress. Ved den sekundære vurdering refereres der til den kognitive evalueringsproces, der fokuserer på håndteringen og handlemulighederne i forhold til den stressende situation mellem person og miljø. En vurdering er i sig selv ikke andet end en evaluering af mestringsmulighederne. Den udgør ikke selve mestringen, men det kognitive grundlag for mestring. (Lazarus, 2006 pp. 117-119)

Ved ovennævnte tilgange (Selye & Cannon) rettes opmærksomheden mod eksterne begivenheder og beskriver derfor kun en del af processen, da man ser bort fra de processer hos det enkelte individ. (Cooper, 2001). Senere fandt man også frem til, at mennesker reagerer forskelligt på de samme arbejdsbetingelser, og at dette kan forklares ved de individuelle kognitive fortolkninger og vurderinger af arbejdsbetingelserne. (Frankenhaeuser, 1991). Lazarus & Folkman (1984) har udviklet en teori, der beskriver de psykologiske processer hos det enkelte individ. De beskriver stress som:

”en særlig reaktion mellem person og miljø, hvor personen vurderer en situation udfordrende eller som overskrider personens egne ressourcer” (Lazarus & Folkman, 1984).

Ved denne teori forstår man stress, som en reaktion der relaterer sig til transaktioner, hvor krav fra omgivelserne vurderes som overskridende for individets tilgængelige ressourcer. Der opstår dermed en trussel mod individets velbefindende og trivsel (Dewe, 1993). Personens subjektive forståelse af de objektive omgivelser er vigtigt i forståelsen af stress og coping (eller på dansk kaldet mestring). Hos Lazarus handler stress om en subjektiv definition af situationen. Det er selvfølgelig vanskeligt at indsamle viden omkring en subjektiv mening.

Hos Lazarus er stressorer ikke af en fast kategori, men skal opleves som en stressorer hos den enkelte. Ved dette perspektiv har coping (mestring) en central betydning, da copingen har betydning for stressniveauet. Der findes ikke universelle effektive eller ineffektive mestringsstrategier. Virkningen afhænger af persontype, trusseltype og stresstypen, samt subjektive oplevelse af trivsel, social funktionalitet og individets somatiske helbred. (Lazarus, 2006).

Coping strategierne har til formål at lette den fysiske eller/ og psykiske stressreaktion eller at ændre den stressfremkaldende situation eller miljøet. Man kan sige, at begge former for copings funktioner har samme overordnet formål, nemlig at gøre noget ved den følelsesmæssige følge ved stressfyldte hændelser, og bidrage til at skabe en følelse af kontrol. Hvis copingen er succesfuld, så lykkedes det at udligne balancen mellem krav og ressourcer eller mindske det medfølgende ubehag. Ved en ineffektiv coping, så lykkedes overstående ikke, og ubalancen og ubehaget fortsættes og medfølger en række stresssymptomer.

2.22 Netterstrøm

Bo Netterstrøm er en forsker, der har skrevet bogen ”stress på arbejdspladsen – Årsager, forebyggelse og håndtering”. Han anerkender at der er nogle individuelle forskelle i måden, hvorpå forskellige individer rammes af stress. Han mener, at stress i dag anvendes på følgende måde, man *udsættes* for stress, eller man *oplever* stress eller man *har* stress. Hermed skal man forstå, at en række stimuli påvirker den enkelte, og den enkelte oplever påvirkningen som belastende eller ej. Eller om det opleves at man ”har” stress. Netterstrøms definition på stress lyder således; det er organismens reaktion på en belastning. Formålet med reaktionen er at beskytte individet, ved at udgøre en kampklar tilstand, der er parat til at yde sit bedste. Det er menneskeligt at stå overfor daglige stressede situationer. Og disse situationer kan tidsmæssigt variere og spænde over få minutter til flere timer. Men Netterstrøm mener her, at individet selv er i stand til at vende tilbage til en fysiologisk ligevægt tilstand igen efter kort tid, altså en ikke stressende tilstand. Stress kan også opstå uden at personen, der udsættes for stressorer kan mærke belastningen eller føle ubehag. Dette betyder også, at man kan være underlagt belastninger, der er udenfor bevidstheden. Dette understøttes også ved, at man kan se stresstilstande hos individer, der er bevidstløse. (Netterstrøm, 2002 p. 16)

Netterstrøm ser den fysiologiske stress, som en tilstand i organismen, der fysiologisk er karakteriseret ved energifrigørelse og psykologisk ved ulyst og anspændthed. De fysiologiske reaktioner har til formål at øge individets evne til at præstere mentalt og fysisk. Netterstrøm er også interessant, da han også beskæftiger sig med forholdet mellem krav og kontrol. Og herunder også ressourcer. Når en person påvirkes af belastninger, så registreres de i hjernen og følgende bliver bearbejdet. Dette betyder at effekten af belastningerne påvirker udviklingen af stress, nærmere graden af udviklingen af stress, og tilhørende symptomer. Alt dette afhænger af individets ressourcer, disse ressourcer består blandt andet af arv, konstitution, personlighed og det sociale netværk, som mulighederne for kontrol, forudsigelighed og belastningers opfattelse (Netterstrøm, 2002 p. 45).

Han arbejder derudover også med coping strategier, da han mener at alle oplever stress, og at vi alle har forskellige måder at håndtere stress på. Igennem vores coping strategier kan vi blive bedre til at

øge modstandskraften. Han arbejder med tre forskellige strategier; (1) at indrette sig på og påvirke omgivelserne (2) styrke modstandskraften overfor stress og dens følgevirkninger (3) undgå belastende situationer medfører en høj grad af stress. (Netterstrøm, 2002 p. 181)

Netterstrøm mener modsat Lazarus, at stress bør deles op i både en fysiologisk og en psykologisk dimension, hvor man godt kan snakke om stress som et fysiologisk fænomen uden at følelser og vurderingsprocessen inddrages. Netterstrøm er meget enig med Lazarus i definitionen af den psykologiske stress forståelse der lyder på;

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

En anden forståelse af stress, der er væsentlig af inddrage er, at Netterstrøm ikke mener at stress er en sygdom, men blot en naturlig reaktion fra kroppens side. Han mener, at individet dagligt benytter sig af en række strategier samtidig med at kroppen reagerer og forsøger at nå en ligevægt tilstand. Her er det kun i de sjældne tilfælde, at den enkelte ikke formår at cope korrekt. Derfor er det også sjældent, at der er tale om en stressfølelse, der både påvirker arbejdslivet- og privatlivet negativt. (Netterstrøm, 2002 p. 181)

2.3 *Psykosociale tilgang*

Den overvejende del af den stressforståelse, der eksisterer i hverdagen og ude blandt virksomheder, koncentrerer sig om det enkelte individ, som enten udsættes for høje krav eller har for lidt kontrol over sit arbejde, eller blot skal lære at tænke anderledes om sin egen situation. Men dette er ikke tilstrækkeligt. Man er nødt til at rette fokusset mod de sociale elementer også, hvis man skal forstå og forklare stress i arbejdslivet. Begrebet socialt kapital er blevet et begreb der har fundet sin plads i arbejdsmiljølitteraturen, og når der arbejdes med trivsel. Og denne teori sammen med teorien omkring arbejderkollektivet er valgt til at repræsentere den psykosociale tilgang i denne opgave, da de er relevante i forbindelse med senere brug af litteratur.

2.31 Det psykosociale & socialsmerte

Ved begrebet psykosocialt arbejdsmiljø inddrages der implicit en forståelse af det fælles sociale ansvar for et godt arbejdsmiljø, og ikke blot den psykiske side af arbejdsmiljøet, der tenderer til blot at koncentrere sig om individets i forbindelse med indsats og behandling. (www.godtarbejdsliv.dk)

Denne psykosociale tilgang bunder blandt andet i en erkendelse af, at stress kommer til udtryk som en særlig form for social adfærd. Ens adfærd sker altid i samspil med ens omgivelser og de mennesker, som man omgives med. Vi mennesker har også bestemte forventninger til hinanden. Her skal man anskue identiteten og selvforståelsen, som et socialt ståsted. Da vi igennem vores liv befinder os på forskellige ståsteder, kan man også tale om at vi besidder flere identiteter, der er et bud på, hvordan vi bør agere og hvilken vidden vi behersker i de forskellige sociale situationer. Vores forskellige identiteter er så forbundet igennem en række fælles træk, der fortæller os, hvilket opfattelse af selvet, der er i spil. Disse bidrager til, at vi kan kombinere forskellige former for erfaringer og derved kan vi udvikle en mere velfungerende selvforståelse og selvforvaltning. (Baldursson, 2009)

Dette er også, hvad Einar beskriver som de del-selver, vi består af. De har den funktion, at man med fordel kan trække på det aktuelle del-selv i en given situation i stedet for at søge viden i et væld af

viden og erfaringer. Det er også en måde, hvor vi kan agere i overensstemmelse med vores identitet. Som menneske er vi villige til at gå langt for ikke at skabe dissonans og modsige os selv. Her opstår en form for psykologisk immunsystem, der har til formål at beskytte vores selv og identitet. Dette immunsystems funktion kan sammenlignes med det immunsystem, der reagerer på sygdom og infektion. Visse påvirkninger kan over tid svække systemet i sådan grad, at det selv og den identitet, som det har til formål at beskytte går i opløsning. Denne tankegang udspiller sig i en række psykologiske symptomer, der observeres hos personer ramt af stress. Her ses der f.eks. at selvbilledet kan rammes, man har tendens til at blive mere selvkritisk, handlingslammet, stor grad af refleksioner over egen formåen, sammenhængskraften i selv og identitet er påvirket, der er en mental overbelastning til stede, man er mere selvbetvivlende både i forhold til personlige kompetencer og fagligheden, tendens til at isolere sig selv fra andre, grådlabil, konfus og desorienteret. Faktisk ses der en lignende sindstilstand, som hos individer med depression, her blot ikke de negative tankemønstre tilstede. (Baldursson, 2009)

Socialsmerte er et fænomen, der også er interessant at se nærmere på i forbindelse med den psykosociale stress forståelse. Her skal man se nærmere på det system, der også kan kaldes for psykens immunsystem. Systemet må siges at kunne aktiveres ud at det øvrige (medfødte) immunsystem aktiveres, ved psykisk smerte. Dette system vil ikke kunne aktiveres af specifikke ydre fordringer, der truer individets psykiske sundhed, uden at der er tale om fysisk skade eller sygdomstilstande. Vores psyke synes at være en reaktion på og en forudsætning for mere komplekse og krævende sociale interaktioner. De sociale relationer udgør en primær forudsætning for overlevelse og reproduktion, sæt ud fra et evolutionært perspektiv. Når dette er tilfældet, så er det sandsynligt, at der er et behov for at videre udvikle det ældre forsvarssystem til det formål, at kunne sociale udfordringer og trusler. ” Hvis der kan argumenteres for, at smerte og nedstemthed kan optræde som specifik reaktion på sociale udfordringer og trusler, vil det pege på behovet for en teori om psykens immunsystem. ” (Baldursson, 2012 p. 43)

Smertebegreber bliver ofte benyttet til at beskrive reaktioner på ubehagelige sociale omstændigheder. Her er der tale om *sårede følelser* eller *stik i hjertet, det gør ondt i sjælen* mm. Det ser ud til, at der er en kobling mellem den sociale smerte og den fysiske. Ved den sociale smerteteori omfatter smertefølelsen en oplevelse af ubehag såvel som følgeemotioner, der fremmer handlinger med det

formål, at fjerne eller mindske, eller blot flygte fra årsagen. Når smerten optræder, som en social smerte er den fysiske smertesansning enten fraværende eller svag, imens de emotionelle og følelsesmæssige reaktioner er i centrum. Her fremtræder den socialesmerte også ved oplevelsen af truslen om hierarkiske, sociale og relationelle tab og nedjustering. (Baldursson, 2012 p. 45)

Et spændende perspektiv, som Baldursson kommer med, er at stress kan smitte. Dette udspiller sig ved, at stress opleves i et socialt rum, hvor stress fremkaldes af arbejdsmæssige belastninger. Denne tanke udspiller sig i menneskets evne til at fornemme andres sindstilstande igennem f.eks. lugtesansen (særlig igennem feromoner). Det forekommer i vist omfang sandsynligt, at personer der er udsat for længere varig stress aktiverer hormoner, der registreres af omgivelserne. Dette kan også ske igennem vores spejlneuroner. Spejlneuroner bidrager til, at vi i en vis grad identificerer sig med en anden persons sindstilstand. (p. 41). Stress kan også komme til udtryk igennem en særlig form for social adfærd. Personer der er udsat for stress reagerer tit irritabelt og vrede. Derfor kan den fælles kommunikationsform være påvirket af stresspåvirkede individer. Forskning har også vist, at man i grupper kan opleve at udvise en fælles stresstilstand. Meget tyder på, at stress er et socialt og ikke et individuelt fænomen. For at forstå stress, som et socialt fænomen er der brug for en tilgangsmåde, der prøver på at forstå, hvordan den sociale infrastruktur i de moderne organisationer kan bidrage til udviklingen af stress. (Baldursson, 2009)

Sociale relationer fortsætter med at spille en stor rolle for udviklingen af stress igennem livet. Og der er også foretaget en række videnskabelige forsøg i forbindelse med social stress på både dyr og menneske. Her er der ofte blevet benyttet social akavede eller pinlige sociale situationer. (Nesse, 1999 p. 900). Man kan omvendt også se, at visse studier påviser at social støtte fungerer som buffer og kan have en positiv effekt på belastninger. (Goyman & Wingfield, 2003 p. 892). Studier har blandt andet vist, at lav social status er associeret med højere udledning af kortisol og at høj status stillinger, som f.eks. lederstillinger bidrager til et reduceret kortisolniveau. (Booth, 2000 p. 208). Miljøet synes at have en indflydelse på stressresponsen i form af den sociale status. Booth (2000) fandt frem til, at individer med høj social status er mindre påvirkelige i ustabile miljøer end individer med lavsocial status. Derfor synes det at der er en relation mellem social status og coping af stress. (Booth, 2000).

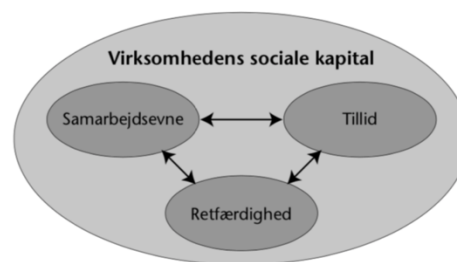
2.32 Arbejderkollektivet

Særligt siden Hathorne undersøgelserne blev udført sidst i 20'erne, har der været en erkendelse af, at de sociale relationer har en betydning for trivsel på arbejdspladsen. Lysgaard (1972) kom med begrebet *arbejderkollektivet*. Dette er et kollektivt system, der skaber tryghed og støtte for sine medlemmer, når der mødes krav, som overstiger den enkeltes evne til at håndtere dem. Her skal man forstå de sociale relationer, som et kollektiv der er selvorganiseret og som fungerer som en støde pude mod "umættelige" krav. (Dette system opstår som et menneskeligt system, der er en reaktion mod et teknisk økonomisk system.) (Lysgaard, 1972). Sverre Lysgaard (1967) arbejderkollektivet udspiller sig fra en undersøgelse af arbejdsforhold der giver et billede af forholdet mellem arbejder og organisation. Her tager han udgangspunkt i arbejderens situation, og han fokuserer blandt andet på det paradoksale forhold arbejderne står i, hvor organisationens overlevelse er en del af deres egen overlevelse, og samtidig står de i et modsætningsforhold til samme. De er produktionsredskaber, og er dermed underlagt organisationens tekniske og økonomiske ramme uden selv at have ansvar eller indflydelse på udformningen. (p. 77). Begrebet arbejderkollektivet dækker over det fællesskab, der udvikler sig blandt medarbejderne til det formål, at beskytte sig mod overgreb fra ledelsens side. Der er her tale om et modsætningsforhold mellem "vi arbejdere" og "virksomheden og ledelsen". Medarbejderne forsøger at skabe et mere homogent fællesskab, hvis funktion er at være modvægt til ledelsesmæssige styrings- og kontrol mekanismer. Lysgaard skelner i den forbindelse mellem medarbejdernes interesser som mennesker og som individuelle personer. Det teknisk/økonomiske system kan både behandle medarbejderne som mennesker der er en del af en gruppe af ansatte, og som personer – altså forholde sig direkte til den enkelte – og forsøge at indgå specielle aftaler der tilpasses den enkeltes ønsker og ressourcer. Arbejderkollektivet er et socialt system som tjener til at mediere mellem disse to systemers krav og behov: det teknisk/økonomiske system er umætteligt, ensidigt og ubønhørligt, mens det menneskelige system er begrænset, mangfoldigt og tryghedssøgende. (p. 80) Dette arbejderkollektiv synes at være forsvundet eller sat under pres fra forandringsprocesserne i industrien og allerhøjest eksisterende som subkultur. Der er indtruffet en svækkelse, og en nydefinering af interesserne finder sted.

2.33 Social kapital

Tage Søndergaard Kristensen er en dansk forsker, der har forsøgt at undersøge organisationens samarbejdsevne, tillid og retfærdighed. Disse tre dimensioner kalder han organisationens sociale kapital. Med hans begreb social kapital forsøger han at indfange organisationens modstandsdygtighed og forebyggelsesevne i forbindelse med udviklingen af stress. Her menes det, at organisationer med en høj grad af social kapital er mere modstandsdygtige. Brugen af social kapital i forbindelse med arbejdsmiljø er stadigvæk på et tidligt stadie, og der er ikke megen forskning på området, og ifølge Kristensen et al. (2008) mangler der viden omkring social kapital og hvordan de forskellige komponenter hænger sammen. Og vi ved på nuværende tidspunkt ikke nok omkring sammenhængen mellem social kapital og de ansattes psykiske arbejds- miljø (Kristensen, Hasle & Pejtersen, 2008 p. 42).

Figur 1. En model for virksomhedens sociale kapital



Samarbejde dækker over de interne sociale relationer, der gør sig gældende i virksomheden blandt dets aktører. Samarbejdsevnen afhænger af de to andre dimensioner i modellen, nemlig retfærdighed og tillid mellem de forskellige grupper og individer i virksomheden. Aspekter, som kompetencer og erfaringer er også vigtige i forhold til samarbejde, da det udvikles igennem den praktisering af samarbejde, der udspiller sig dagligt. Samarbejdet rummer samarbejdet mellem flere lede i virksomheden. Her kan der være tale om samarbejde mellem medarbejderne indbyrdes, men også til ledelsen. Samt intern i ledelsen osv. Det dækker over alle former for samarbejde der kan være på tværs af aktører. Ved tillid forstås denne dimension der tager udgangspunkt i Meyer et al. (1995):

“the willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based on the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party”. (Kristensen, Hasle & Pejtersen, 2008 p. 34).

Der er en række forskellige former for tillid til stede. Der er først den rationelle/økonomiske tillid, hvor man kan snakke om, at det betaler sig, at udvise tillid. Så er der den følelsesmæssige tillid, der handler om de personlige og nære relationer. Så er der en spontan/ rutineret tillid, der udspiller sig det simpleste i hverdagen. Institutionel tillid, hvor institutioner udviser tillid. Slutlig er der refleksiv tillid, der udvises i takt med relationer og samarbejde. Tilliden tager generelt udgangspunkt i et tillidsforhold, der bygger på en form for sårbarhed. (Kristensen, Hasle & Pejtersen, 2008 p. 35).

Der er ikke mange studier, der undersøger hvorvidt tillid har en positiv effekt på det psykiske arbejdsmiljø, men Harvey et al. (2003) har påvist, at tillid har en positiv effekt på samarbejdet, præsentation, innovation og en høj grad af tillid kan fungere som en buffer for stress og udbrændthed (Harvey et al. 2003).

Sidste dimension er retfærdighed, der handler om den magtmæssige asymmetri, der kan forekomme mellem ledelse og medarbejdere. Retfærdighed relaterer sig til arbejdssituationer, hvor fordeling af ”goder” og arbejdsopgaver bliver opfattet som retfærdige og fair for gruppemedlemmerne. Hvis dette ikke opfattes som fair kan der opstå ustabilitet, konflikter, vrede og uloyalitet. Man kan snakke om retfærdighed i forbindelse med en arbejdsproces, når alle parter bliver hørt og set, samt behandles ens, og når individuelle præferencer ikke påvirker arbejdsprocessen. Forskelsbehandling af især ledelsen er også et vigtigt aspekt. Retfærdigheden i forhold til arbejdsmiljøet bygger i høj grad på, at medarbejderne ikke føler sig uretfærdigt behandlet. (Ibid p. 36)

2.4 Hvordan forstås stress så ud fra disse perspektiver?

I stresslitteraturen er der en opdeling i forståelsen mellem de specifikke og nonspecifikke respons på stimulus. Særligt indenfor de traditionelle perspektiver, som der ses hos Selye opfattes stress, som en non specifik respons. Stress ses som en reaktion på en nonspecifik stimulus - her er reaktionen ikke et udtryk for specifikke træk ved en stimulus. Her vil mange forskellige klasser af stimuli resultere i et nogenlunde ensartet reaktionsforløb. Den non specifikke stimulus kan også fremkalde stressreaktioner og have en specifik virkning på et enkelt organ eller system. De relative konstante reaktioner, der er tale om her, sker som følge af nonspecifikke stimuli og betegnes, som det generelle adaptionssyndrom (GAS). Stress er et udtryk for organismens almene eller generelle strategi for at opnå balance, som følge af skade eller trusler. Dette er forbundet med homeostasebegrebet. (Baldursson, p. 33)

Det kan umiddelbart være vanskeligt at skelne mellem forskellige stressreaktioner, da mange stressreaktioner har meget tilfælles. F.eks. kan stress resultere i ubehag, emotionelle oplevelser, svækkelse af hukommelsen osv. Stress ved et traume kan opleves ved, at der opleves angstlidelser og PTSD. Om stress opleves invaliderende afhænger af den adaptive effekt, hvis alternativet ikke blot er at risikere at miste ressourcer, men i stedet handler om liv eller død. Man kan sige, at begge processer handler om udskillelse af noradrenalin, der påvirker det samme center i hjernen, nemlig amygdala (Roozendaal, McEwen & Chattarji, 2009 p. 423).

Også stressforløbets længde er varierende. Selye beskriver de tre faser i GAS, som individet gennemgår, og hvor der ved langvarig påvirkning er en udtømming af ressourcer. Øget kortisolindhold i blodet kan påvirke immunforsvaret og fordøjelsessystemet negativt. Dette sker allerede i første fase, altså alarmreaktionen. Når ressourcerne udtømmes, kan dette blive af en mere permanent karakter i udmattelsesfasen, og lede til symptomer, som kronisk hovedpine, spændinger eller depression. (Borkowski, 2016 p. 261). Kortvarig opfattes ikke på samme måde skadeligt, og der er endda en opfattelse af, at personlig udvikling og øget resistent opstår igennem eksponering af kortvarig stress (Archer & Kostrzewa, 2012 p. 12). Ifølge Selye spiller perception en rolle, da eustress og distress

involverer de samme processer og systemer, men stressresponsen alligevel leder til mindre skade, når individet opfatter stressoren som mindre skadelig eller vigtig (Rice, 2012, p. 26).

Der ses altså forskellige opfattelser af fænomenet stress indenfor de forskellige perspektiver. Man kan betragte stress, som akut- eller ikke akut. Man kan beskrive fænomenets intensitet af samme stressorer. Der er tale om både kortvarig og langvarig stress, der har forskellige konsekvenser for individet, og som også kan beskrives ud fra mængde eller mangel på ressourcer. Så kan man også se identiske stressorer både kan lede til eustress eller distress hos forskellige individer alt efter perceptionen af stressoren. Alt dette tegner et billede af stress, som en samlet reaktion på stressorer, men også som et fænomen, der er differentieret (Rice, 2012).

Kapitel 3: Det moderne arbejde

Som nævnt i starten af speciale under afsnittet om problemfeltet, så er der valgt at beskæftige sig med det moderne arbejde. Det moderne arbejde er den form for arbejde, der har en række fælles træk på tværs af brancher og jobtyper. Det der er mest karakteriserende ved det moderne arbejde, er at det står i kontrast til det industrielle arbejde. Ofte beskrives det moderne arbejde også med termen det post-industrielle arbejde. Det moderne arbejde er karakteriseret ved at være præget af en høj grad af job usikkerhed (Kalleberg 2009; Standing, 2011). samt en øget arbejdsintensivering (lapido, 2005). Det moderne arbejde er derudover også kendt for at have en høj grad af autonomi og selvledelse, fleksibilitet og grænseløshed (Alvin et al. 2011; Aronsson, 2018), men trods de høje frihedsgrader, så er det moderne arbejde også styret af en øget standardisering af arbejdet. (McCarthy et al. 2017). Det kan forklares ved, at det flydende moderne arbejde, der er præget af høj grad af autonomi og fleksibilitet, hvor der opstår et behov for at standardisere arbejdet. Hvis du forestiller dig en arbejdsplads, hvor den enkelte medarbejder har en stor grad af frihed til at planlægge og udfører sit arbejde, vil man have et behov for at skabe nogle fælles retningslinjer indenfor organisationen. (Pedersen & Borchman, 2021). Alt i alt må man konstatere, at det er vanskeligt at tale om det moderne arbejde under et fælles begreb, da man kan se, at hvert enkelte arbejde og branche indeholder forskellige arbejdsvilkår for det moderne arbejde. I det følgende afsnit vil der alligevel blive set på det moderne arbejde i en mere generel forstand uden at tage højde for de forskelligheder, der udspiller sig i det enkelte arbejde. Dette gøres ud fra en undersøgende tilgang, hvor man ser på arbejdets betydning for det moderne individ.

3.1 Industriarbejdet

For bedre, at kunne forstå det moderne arbejde, så er det en fordel at få se tilbage på, hvordan arbejdet udspillede sig tidligere. Den tidsperiode, som der vil blive set nærmere på, er industritiden og postindustritiden, som vil repræsentere i dag og det moderne arbejde.

Den dominerende retning indenfor arbejdspsykologien og i industrisamfundet var Taylors ”scientific Management”. Industri- og produktionsarbejdet, som Produktionsarbejdet, som Taylor især beskæftigede sig med omfattede, at den enkelte medarbejder udgjorde et tandhjul i et system, hvor teknologi og produktion var kerneopgaven. Produktionsarbejdet blev hermed forenklet og fattiggjort, ved at muligheden for involvering blev begrænset. Det der skaber motivationen for medarbejderne er ønsket om at blive aflønnet. Og hvor individet blev realiseret igennem forbrug. Den tayloristiske præmis bygger på, at arbejderen møder op og udfører sit monotome- og indholdsløse arbejde og modtager sin løn, som belønning. Industriarbejdet var karakteriseret ved, at der var klare grænser mellem arbejde og privatliv. Her efterlader man hjernen udenfor arbejdet, det vil sige at man slår hoved fra og udfører sit arbejde. Denne form for arbejde, hvor man ved hvad der forventes af en kaldes også en instrumentel arbejdsorientering¹. (Taylor, 1999).

Problematikken ved Taylors metode består i, at medarbejderne reduceres til lønmodtager. Her opstår der opstår dehumanisering af arbejdet, hvor selv realisering finder sted udenfor arbejdet. Dette sker blandt andet i form af forbrugerkulturer og i en kombination med en instrumentel motivation. Et andet problem med metoden er, at den simplificere mennesker til at kunne passe i samme skabelon og tager hverken højde for individuelle, kulturelle eller nationale forskellige. (Taylor, 1999)

Nutidens arbejde udspiller sig ikke i samme grad, som det industrielle arbejde. I dag er arbejdet i høj grad præget af en øget globalisering. Arbejdet er kendetegnet ved at være fleksibelt og omstillingsparat, udvikling af nye produkter og fleksible produktionsformer. Dette betyder også, at en mere dynamisk organisation heller ikke styres på samme måde, som man så under taylorismen.

¹ Arbejdet i sig selv er af ubegrænset værdi, men det kan fungere som et økonomisk instrument for udfoldelse i familien i fritiden. (ordnet.dk)

(Taylor, 1999) Ledelsesformen har også ændret sig, hvilket betyder at en del af ledelsen og ansvaret er skubbet over til medarbejderne. Der er i en høj grad mere autonomi til stede i det moderne arbejde. Det øgede krav om fleksibilitet spiller en væsentlig rolle i udviklingen af det moderne arbejde i og med, at dette krav bidrager til et øget pres på den individuelle kompetence. Der ses en udvikling med øget grad af forbundenhed i arbejdet. Både i form af en social forbundenhed men også en identitet der er i højere grad forbundet med arbejdet. Her begynder der at vise sig nogle andre motivationsformer, der ikke blot er bundet om på den lønmæssige motivation, som vi så hos taylorismen (Taylor, 1999). I de kommende afsnit vil der blive undersøgt nogle forskellige dimensioner i det moderne arbejde, der går lidt dybere end, hvordan den øgede globalisering har påvirket det moderne arbejde.

3.2 Tid og arbejdet

Først må man forstå, hvad det grænseløse arbejde indebærer. Det omfatter dimensionerne tid og sted. Når arbejdet bevæger sig mod det grænseløshed, så sker der en gradløs opløsning mellem arbejdstiden og fritiden. Ved det grænseløse arbejde er arbejdet ikke sat af en bestemt tidsramme eller et bestemt sted. Der er med andre ord ikke pålagt eller struktureret regler og aftaler. Arbejdet defineres ud fra arbejdsopgaven, løsningsstrategien, ambitionerne og ud fra personlige faktorer og præferencer. Den selvvalgte arbejdstid er dog påvirket af visse forventninger til eller krav om tilgængelighed, som den nye informations- og kommunikationsteknologi stiller til rådighed (f.eks. e-mails, zoom møder, telefontilgængelighed mm.) Man kan med det grænseløse arbejde sige, at det moderne arbejde tilbyder en høj grad af autonomi, som det traditionelle industriarbejde ikke kunne byde. Muligheden for at kunne planlægge egen arbejdsdag er større, og der er også bedre muligheder for at forene arbejds- og familieliv. Med denne forening af arbejdsliv og privatliv opstår der nogle nye vilkår for arbejdet, som man ikke tidligere har set i det traditionelle industriarbejde, nemlig at vores arbejds selv og private selv bliver tættere forbundet. (Baldursson, 2009 p. 165)

3.3 Det sociale selv

Det man begynder at se ved det moderne arbejde, er et skift i dagsordenen. Den af-psykologiske maskinbureaukratiske organisation forsvinder lige så stille, og den nye dagsorden er markant styret af en styrkelse af de kollektive psykologiske processer i den moderne virksomhed. I og med, at organisationen består af mennesker, må man indlysende tage højde for den sociale dimension af det moderne arbejde.

Ifølge Baldursson (år) er der en stor grad af socialisering bundet op på arbejdet i dag. Vi er gået fra en tid, hvor den borgerlige kernefamilie er gået i opløsning. Dele af den socialisering, der sker inden for kernefamiliens rammer, blev igennem 60'erne og frem efter, lige så stille udsluset til daginstitutionssystemet. Betydningen af denne forandring er endnu ikke fuldt belyst, men man kan med rette konstatere at en stor del af opdragelsen af børn sker hos professionelle. Hele den moderne families familie dynamik har grundlæggende været lagt under forandring, og familiens rolle har ændret sig drastisk. Ifølge Baldursson bør familiens socialiseringsrolle og generelle rolle skabe overvejelser og refleksion over, hvilken betydning dette har over for den moderne organisation og det moderne arbejde. Særligt den nye aktuelle situation, hvor vores tidligere dominerende sociale standpunkt (familien) er svækket, spiller vores arbejdsplads en større rolle end tidligere på dette domæne. Denne tankegang går i god tråd med det moderne arbejde, som et arbejde der inddrager ”det hele menneske”. Udviklingen mod vidensamfundet betyder også, at det ikke kun er de fysiske krav, der er styrende længerere. Der kræves i høj grad også færdigheder, som koncentration, kreativitet og til det følelsesmæssige engagement. (Baldursson, 2009 p. 25)

Svækkelsen af familien, det lokale miljø, det sociale og politiske ståsted giver en mulig separation af identitetsrum. Arbejdet er for os blevet et identitetsrum uden klare afgrænsede rammer. Arbejdet er ikke længere lønmæssigt motiverende, men også i høj grad identitetsskabende og socialt regulerende. Her mener Baldursson, at der ses en større grad af sårbarhed end man hidtil har set på arbejdspladsen, og at organisationspsykologien ikke har fulgt med på dette område. (Baldursson, 2009 p. 55)

I kraft af denne udvikling, udviskes betydningen af de forskellige sociale ståsteder, og der står potentielt blot et enkelt identitetsbærende ståsted tilbage, nemlig arbejdet. Hvor andre sociale forhold

er blevet mere flydende og skiftende, så er arbejdet, som stået mere konsekvens og betydningsfuldt, og som udgør den mest centrale sociale og identitetsbærende betydning. Dette betyder også, at det er vanskeligere for den enkelte, at etablere og opretholde en distance til arbejdet. Og ifølge Baldursson (2009), så består problematikken ikke i individets mange valg, men snarere i de manglende ståsteder. Dette begrundes med, at vores sociale selv består af et fælles socialt selv igennem de forskellige selver, der udspiller sig ved de forskellige ståsteder. Dette påvirker vores forskellige roller, de er mere uklare og flydende end tidligere. (Baldursson, 2009 p. 56)

Konsekvensen af den svækkede flerhedsidentitet udspiller sig ved, at rollekonflikter ikke længere blot udspiller sig i en begrænset social udfoldelse. Men at den får spillerum og skaber konflikter på tværs af de enkelte delidentiteter. Dette betyder, at vores identitet trues oftere og mere end voldsomt end tidligere. Det ses i en organisatorisk sammenhæng, ved at konflikter på arbejdet nemt omdannes til indre psykiske konflikter og trusler. Når vi står over for en ydre trussel eller tab af ansigt, så internaliseres denne trussel, som en indre stemme i højere omfang end tidligere. (Baldursson, 2009 p. 52)

3.4 Det meningsgivende arbejde

Den moderne arbejder søger et arbejdsliv, der er meningsgivende. Med dette menes der, at udførelsen af arbejdet skal være meningsfyldt. Det moderne individ kan ikke stille sig tilfreds med et meningsløst arbejde, hvor der ikke stræbes efter resultater eller udvikling. At skabe mening er en grundlæggende problemstilling for det moderne menneske, og mening skabelse og identitetsskabelse har fået en større betydning end hidtil. Her spiller arbejdet også en centralrolle for os. Den subjektive orientering i arbejdet ændrer sig, og den selvledende, selvrealiserende og forandringsparate medarbejder sættes som et ideal. Noget tyder på, at vi knytter vores arbejdsidentitet og faglige stolthed til arbejdet, og særligt det, der kan betegnes som kerneopgaven. Kerneopgaven er den eller de primære arbejdsopgaver, der knytter sig til den specifikke profession. Ved lærer arbejdet er det f.eks. undervisningen og ikke så meget det administrative arbejde, der også udspiller sig. (Kamp, 2011)

Hvis vi skal forstå det meningsfulde arbejde, kan det være en fordel at prøve at forstå, hvad der motiverer mennesker til at arbejde. Det meningsfulde arbejde er motiverende, og mening i arbejdet oversættes ofte til værdier i arbejdet. Spørgsmålet er så, om mening i arbejdet knytter sig til værdierne i arbejdet, eller snarere andre faktorer af betydning? Ved industriarbejdet og det standardiserede arbejde sker motivationen ikke i arbejdets karakter men i omgivelserne. Det der især præger denne periodes arbejdsetik bygger på en forståelse af, at arbejdet er et mål i sig selv, og at det er meningsskabende i sig selv at arbejde, da alt arbejde i sig selv er værdigt. Det er indtjening og opsparing, der er vigtigt. Denne tænkemåde gjorde Human relations bevægelsen op med. Og med Hawthorne studierne som startskud begyndte man, at forstå betydningen af sociale relationer på arbejdspladsen for motivation og produktion. Her ser man på de sociale fællesskaber mellem arbejderne og betydningen af de uformelle systemer i organisationen, særlig ledelsens forhold til medarbejderne. Her fandt man frem til, at der var en positiv effekt på produktionen, hvis medarbejderne blev lyttet til, anerkendt og behandlet menneskeligt. (Kamp, 2011)

Ved det instrumentelle arbejde var der mindre risiko for at man føler sig personlig ramt, når der opstår konflikter. I det moderne arbejde, og særligt videns arbejdet identificerer man sig i højere grad med sit arbejde og sine egne evner og kvalifikationer. Man er, hvad man gør. Man måler at værdien af arbejdet ud fra sin egen værdi. Hvilket bidrager til, at nederlag bliver personificerede, og man som individ bliver mindre modstandsdygtige overfor nederlag i en arbejdsmæssig kontekst. En problematik, der opstår ved dette kompleks, når der opstår konflikter eller problemer på arbejdet, er at der er en øget risiko at selvtilliden bliver beskadet, når man som individ i højgrad identificerer sig med sit arbejde. I takt med den øget identifikation vi har med arbejdet, er der også et stigende behov for, at arbejdet er meningsgivende. (Baldursson, 2009 p. 52 (2015 p. 52))

Kapitel 4: Psykosociale stressorer i det moderne arbejde

Den traditionelle arbejdspsykologi tager ofte udgangspunkt i problemstillinger og udfordringer der er knyttet til det psykiske arbejdsmiljø i industriarbejdet. Dette arbejde beskrives som et arbejde, der er præget af ensidighed, gentagelser, akkordaflønning, manglende indflydelse på udførelsen af arbejdet, modsætningsforhold til ledelsen osv. Arbejdet i dag har forandret sig. Derfor er det ofte ikke relevant at beskæftige sig med vilkår indenfor industriarbejdet, men snarere omsorgs-, service-, og videns arbejdets vilkår. Det modernes arbejde kendetegnes og beskrives ved større grad af fleksibilitet, grænseløshed og kompleksitet, øget team- og selvledelse, kontinuerlige forandringer. Derudover ses der også en øget standardisering af metoder og arbejdsprocesser. (Tanggaard et al., 2019) I denne opgave vil det moderne arbejde blive afgrænset til, at omhandle arbejdsmiljøbelastninger samt tilknyttede udfordringer i videns arbejdet.

1.4 Det grænseløse arbejde

Arbejdet i nyere tid er særdeles mere og mere præget af det grænseløse arbejde. Kamp (2009) definere det grænseløsearbejde, som værende hektisk og hvor der hersker en stor grad af selvstyring over egen tid. Den selvstyring og egen indflydelse over arbejdet kan også udtrykkes igennem autonomibegrebet. Autonomi omfatter graden af uafhængighed og frihed, som individets har i forbindelse med udførelsen af arbejdsopgaverne (Hackman & Oldham, 1975). Autonomi omhandler tre inter relaterede aspekter af frihed (1) arbejdets skemalægning, (2) beslutningstagning og (3) arbejdsmetode (Morgeson & Humphrey, 2006 p. 1233). I det grænseløsearbejde er der skabt et miljø med nye frihedsgrader. Især tid spiller en central rolle, da tidsdimensionen har ændret karakter i det moderne grænseløsearbejde. Tidligere var arbejdstiden af en faststørrelse, hvorimod det i det moderne arbejde er deadlines og opgaveudførelsen der er dominerende, og hvor der sket en øget selvbestemmelse mht. hvornår, hvordan hov opgaven skal løses. Dette har medvirket til, at tid og rum

i arbejdet i større grad præges af grænseløshed og selvregulering (Kamp, 2009 p. 613). Konsekvensen af den øget fleksibilitet indebærer en række potentielle belastningsfaktorer som f.eks. mangel på restitution, samt vanskeligheder ved at opretholde en tilfredsstillende balance mellem arbejdsliv og privatliv. Her spiller teknologien også en vigtig rolle i form af udbredelsen af brug af smartphones og andre IT-hjælpemidler, der bidrager til at man kan udnytte dagligdags pauser til at tjekke mails. (Tanggaard et al., 2019)

4.2 Krav og kontrol i det moderne arbejde

Karasek & Theorells krav-kontrol model bruges til at beskrive sammenhængen mellem beslutningsspillerum (kontrol) og krav i arbejdet. Ifølge forskerne har de selv en hypotese der går på at arbejde der er præget af høje psykologiske krav kombineret med et lavt beslutningsspillerum er belastende. Her anvendes der kontrol (altså et større beslutningsspillerum) for at medarbejderne bedre kan mestre de krav, som de udsættes for i arbejdet. Tendens til at møde høje psykologiske krav i arbejde ved en udvidelse af medarbejder indflydelse, er en tendens der er blevet benyttet en del igennem tiden. Og selvom det er en strategi, der har tjent sit formål i nogle typer af arbejde, så kommer krav-kontrol modellen til kort, når det kommer til at indfange belastninger i det moderne arbejde, da der synes at være både en tendens til forekomsten af både høj indflydelse og høje krav til stede i arbejdet, og stadig stigende stress forekomst.

Ifølge Hvid (2009) har kontrolbegrebet ikke samme centrale betydning som tidligere, og det kan bidrage til at forstå overstående fænomen. Derfor er der også et behov for at reformulerer kontrolbegrebet. Problemet med kontrol omhandler ikke så meget manglende indflydelse i arbejdet, som man tidligere har set. Men nok nærmere indflydelse over de kvantitative krav. (Hvid, 2009). I krav-kontrol modellen vil det at arbejde i teams, og højere grad af selvledelse, give mere kontrol og derfor være en positiv faktor for det psykiske arbejdsmiljø. Man kan stille sig undrende overfor, om dette reelt set er tilfældet? Hvid (2009) foreslår selv et kontrolbegreb, der tager højde for selvstyre og standardisering. Han begrundet dette ved, at Krav-Kontrol modellen ikke formår at indfange kontroldimensionen særlig præcist i det moderne arbejde, fordi modellen baserer sig på, at hvis

arbejdet er kompetencekrævende og selvledet, så er kontrollen også høj. I det moderne arbejde ser vi kombination af selvledelse og standardisering, der gør at dette ikke gør sig gældende. I et arbejde, hvor den enkelte medarbejder selv kan tilrettelægge sine arbejdsdag, gives ikke stor kontrol til den enkelte, hvis de arbejdsopgaver, der kan vælges mellem, er standardiserede og fastlagte på forhånd. Et arbejde, hvor der er høje kompetencekrav, indebærer heller ikke nødvendigvis en høj grad af kontrol, hvis disse kompetencekrav er standardiserede og tilpasset til at udføre arbejdet på en bestemt måde (Hvid, 2009). Selvledelse giver autonomi i det enkelte arbejde, mens standardisering skaber en fjernstyring af, hvordan arbejdsopgaver udføres, og hvilken kompetenceudvikling, der er hensigtsmæssig. Dette betyder også, at der er skabt nye job med en høj grad af autonomi og høje krav uden der reelt af den grund er en stor grad af kontrol i arbejdet. (Hvid, 2009).

4.3 Identiteten og det moderne arbejde

I det moderne samfund er identiteten i højere grad end tidligere bundet op på arbejdet. Hermed trues identiteten også af arbejdsmæssige omstændigheder. I det traditionelle industriarbejde, er der klare grænser mellem arbejdet, og det private liv. Denne arbejdsform tilbyder en betydelig beskyttelse for den enkelte medarbejder, da der er mindre risiko for, at man føler sig personligt ramt, når der opstår konflikter. Forklaringen her på, er fordi der ikke sker de glidende grænser mellem det private-jeg og individets arbejds-jeg. I videns arbejdet er dette værn kun i beskedent omfang en mulighed. Man identificerer sig i højere grad med sit arbejde og sine kvalifikationer. Man er hvad man gør, og man har en værdi tilsvarende til kvaliteten af den ydelse, man frembringer. (Baldursson, 2009 p. 55). Ifølge Baldursson (2009) måles ens værdi på denne måde i de reaktioner, som man får fra omgivelserne. Hvis der modtages negative eller uklare reaktioner, resulterer det i en vis usikkerhed. Man kan som individ klare et eller to nederlag, men i forbindelse med stress kan der opleves en øget fokusering på de situationer, hvor man oplever denne belastning. Dette betyder at man individet vil forstørre alle de erfaringer, de har i en givet situation, og at nederlagene vil stå klart i hukommelsen mens succeserne vil stilne hen. Når man identificerer sig med sit arbejde, så bliver konsekvensen, at man mister selvtillid. Ved lavere selvtillid opstår der anspændthed, der kan komme til udtryk gennem negative forventninger (Baldursson, 2009 p. 56).

Et hvert arbejde kan indeholde nogle rolleforventninger knyttet til det bestemte arbejde. Er disse rolleforventninger uklare, konfliktende eller ikke mulige at honorere, kan der opstå rollestress. Rolleklarhed opstår ofte i forbindelse med utilstrækkelig information eller instruktion omkring, hvad der forventes i arbejdet. Rollekonflikter kan f.eks. udspille sig, hvis en medarbejder bliver mødt med konfliktende forventninger fra en og samme person. Eller hvis flere personer eller interessegrupper stiller modstridende forventninger. Det kan også opstå, hvis medarbejderen ønsker at udfører sit arbejde anderledes, end de givende instrukser eller forventninger der er givet. Eller hvis der tilgives arbejdsopgaver uden at være de nødvendige ressourcer til stede. (Kahn et al. 1964). Med selvet i klemme og bundet op på arbejdet, må man antage at rollekonflikter er en væsentlig og relevant belastningsfaktor.

At modtage respekt og anerkende fra andre anses for at være et af de mest fundamentale menneskelige behov og noget, som vi som mennesker anstrenger os for at opnå. (Baumeister & Leary, 1995). Illegitime praksisser, kan være en belastning der knytter sig selvet. Ifølge Semmer (2015) er en illegitim opgave, en opgave, der rækker udover, hvad der forventes at være en normaliseret arbejdsopgave, og hvor opgaven opfattes som krænkende. Opgaven vil opfattes som unødvendig og urimelig, og opfattes derudover som en trussel mod medarbejderens profession. Den illegitime opgave kan føre til lav selvtillid, vrede rettet mod organisationen samt følelsen af udbændthed. De illegitime opgaver kan være med til at bidrage til rollekonflikter. Derudover kan der også være tale om illegitim adfærd. Dette kan f.eks. være bagtaleri, overfusninger eller andre bevidste negative handlinger. Der kan også være tale om illegitime stressorer, der handler om de ubeviste handlinger, såsom dårlig arbejdsplanlægning, manglende hensyn og omtanke mm. Det er vigtigt at påpege at ifølge Semmer, så er en illegitim opgave først en illegitim opgave eller praksis, når den opfattes som en af medarbejderen. (Semmer, 20015)

4.4 Arbejdet med mennesker

I nogle former for videns arbejde såsom gymnasielærerarbejdet, psykologarbejdet mm. er en del af arbejdet, arbejdet med mennesker. Ifølge Hochschild er der emotionsarbejde til stede, når der arbejdes med mennesker. Originalt omhandler begrebet en face-to-face eller voice-to-voice interaktion, hvor emotioner er en ydelse der kan købes. (Hochschild, 1983 p. 19) Senere er denne definition blevet udvidet, så emotionsarbejde ikke blot ses på i interaktionen mellem medarbejder og kunde (som typisk omhandler servicebranchen), men til også at omhandle emotionsarbejde i alle former for arbejde, der kræver en regulering af egne følelser (Hochschild, 1983 p. 19). Adfærd, som ordvalg, valg af tone og stemmeføring og andre tiltag, der udtrykkes igennem adfærd, blev senere et yderligt bidrag til forståelsen af emotionsarbejdet. Og en anden tilgang til emotionsbegrebet postulerer, at emotionsarbejdet kan forstås som det arbejde der udføres, når man arbejder med håndteringen af andre følelser igennem regulering af egne emotioner. Derudover udvides denne form for arbejde ikke blot til at omhandle arbejdet med klienter og kunders følelser, men også til at omhandle håndtering af eksterne aktørers følelser i en organisation som ledere og kollegaer (Steinberg & Figart, 1999 p. 12). Den bredeste forståelse af emotionsarbejdet omhandler altså en regulering af egne følelser, for at skabe et velbehag hos andre både eksternt og internt i organisationen. Dette betyder også at emotionsarbejde som en belastningsfaktor også kan fremkomme i jobtyper, hvor man ikke direkte arbejder med mennesker, da emotionsarbejde også kan opstå i interaktioner med kollegaer og ledelse.

Kapitel 5:

Teoretisk gennemgang af de traditionelle stressmodeller

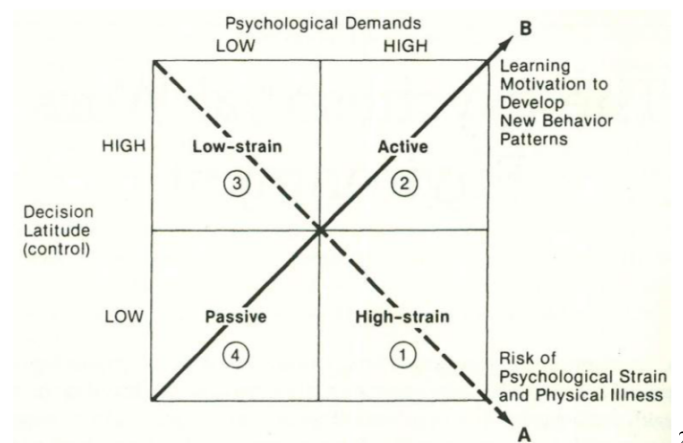
5.1 *Introduktion til balancemodellerne*

Forståelsen af homøostaser er en ligevægt i relationen mellem individet og dets omgivelser, men også individets oplevelse af at kunne bruge sine evner eller mulighed for at håndtere udfordringer. Med afsæt i denne opfattelse af stress ses, der de typiske balancemodeller. I denne type modeller opfattes belastningsreaktioner såsom stress eller udbrændthed, som effekter af en ubalance mellem på den ene side arbejdslivets krav og på den anden side de ressourcer, som medarbejderen har tilgængelig i forbindelse med håndteringen af disse krav. En af de mest fremtrædende og mest anvendte balancemodel er Karaksek og Theorells krav-kontrol model fra 1990, der fokuserer på samspillet mellem krav og kontrol. (Tanggaard et al. 2019 p. 172)

5.2 Krav-kontrol modellen

Forskeren bag krav- kontrol modellen Karasek, fandt oprindeligt empirisk støtte for modellen igennem studier der havde påvist en negativ helbredskonsekvens for medarbejdere, der havde lav kontrol og høje arbejdskrav. (Aronson, 1987). Karasek identificerede krav og kontrol, som to variabler, der synes at have en særlig indflydelse på arbejdsmiljøet, og særligt på trivsel og helbred. Modellen referer til de krav, som medarbejderen møder i arbejdet, og er ofte blevet beskrevet i form af kvantitative aspekter af arbejdet, såsom arbejds mængde og tidspres (Hausser et al. 2010).

Modellen kan bruges til at beskrive sammenhængen mellem beslutningsspillerummet (kontrol) og de psykologiske jobkrav (krav) i den enkeltes job. Modellen er som sagt en balance model, hvor belastningsreaktioner såsom stress eller udbrændthed som effekter af en ubalance mellem på den ene side krav og den anden side ressourcer, som medarbejderen har til rådighed, for at håndtere disse krav. (p. 172).



Modellen illustrerer graden af krav og kontrol, samt den afgørende betydning af trivsel. De diagonale pile viser på, hvornår man ifølge modellen forventer at se en øget trivsel (pil B), og hvornår det forventes at kunne forudse en psykisk belastning (pil A).

² Figuren er fra Karasek & Theorell, 1990, p. 32)

Modellen kommer også med et bud på fire forskellige typer af arbejde kan placeres i modellen i de fire rum. Først er der de højt belastede job (High strain), det er ved denne type jobs, at vi finder den største risiko for at opleve belastninger. I disse jobs ser vi begrænset kontrol og handle muligheder i forhold til de høje krav, der forekommer. Den anden type arbejde, der også har høje jobkrav er det, som modellen refererer til som aktive jobs (active). Men her er, dermodsat de højt belastede jobs, en stor grad af kontrol i jobbet for medarbejderne. De lavt belastende jobs (low strain) er de jobs, der er karakteriseret ved lave krav og høj kontrol i arbejdet. I disse former for jobs er der meget lav risiko for at møde fysiske og psykiske belastninger. Slutlig er der de passive jobs (passive), her der både en tilstedeværelse af lav kontrol og lave jobkrav. En risiko, der er ved denne type job, er lav arbejds motivation og manglende mulighed for at udvikle evner. (Karasek, 1979).

Høje jobkrav kan enten føre til læring og udvikling eller til belastning, hvis der er snævre muligheder for at kontrollere kravene. Karasek & Theorell (1990) har selv hypoteser der går på at arbejde, der er præget af høje psykologiske krav kombineret med et lavt beslutningsspillerum, er belastende. Dette begrundes med, at den energi medarbejderen ligger i at håndtere og mestre påvirkningerne, transformeres til en belastningsreaktion, når personens optimale handlingsstrategi ikke kan følges. Når vi oplever fiasko med at overkomme udfordringer, vil vores handlerepertoire indskrænkes. Det betyder, at der udvikles en større risiko for fremtidige manglende succes i mestringen af udfordringer, og dermed er der skabt en negativ belastningsdynamik.

Karasek & Theorell (1990) ønsker også at indfange de psykologiske krav i krav-dimensionen. Man kan stille sig selv det spørgsmål, hvorledes kan psykologiske krav måles? Det er ikke let at kvantificere personlige konflikter eller andre psykologiske aspekter. Hermed kan man argumentere for, at modellens krav-dimension er kompliceret. (Karasek & Theorell, 1990). Dimensionen kontrol handler om den beslutningsfrihed og individets muligheder for at påvirke egne arbejdsaktiviteter (Hausser et al. 2010). Man kan derfor snakke om at dimensionen indbefatter to forskellige aspekter. Den ene er skill discretion, der handler om arbejderens mulighed for at anvende specifikke færdigheder i forbindelse med arbejdet. Og beslutningsautoritet, der omhandler medarbejderens autonomi i forbindelse med beslutninger omkring arbejdsopgaver (Karasek & Theorell (1990). Ifølge forskerne selv, så menes de to aspekter at have indflydelse på hinanden.

5.3 *Krav-kontrol-social-støtte*

Karasek og Theorell (1990) udvidede senere deres krav-kontrol model med en ekstra dimension, der inddrager den sociale støtte. Denne model kaldes derfor krav-kontrol-social støtte modellen. Ved at inddrage denne dimension ændrede man også fokuset fra tidligere model, der hovedsageligt beskæftigede sig med individets relation til jobbet, til at beskæftige sig med de kollektive relationer på arbejdspladsen, og den sociale støtte på arbejdspladsen. Man havde gennem tidligere studier (Johnson & Hall, 1988) fundet frem til, at når social støtte mindskes så øges risikoen for hjertekarsygdomme hos medarbejderne. Derfor er medarbejdere i organisationer med en høj social støtte bedre stillet i forbindelse med hjertekarsygdomme. Man konstaterede, at både kontrol og støtte er væsentlige i forhold til hjertekarsygdomme, og at man så en tendens til at fremkomsten af hjertekarsygdomme stiger, når der er enten en lav fremkomst af social støtte eller kontrol. Det er med dette afsæt, at den ekstra dimension i krav-kontrol modellen stammer fra. (Johnson, 1991) Den sociale støtte er karakteriseret, som et psykosocialt element, der har en effekt på både produktionen, men også den fysiske og psykiske trivsel. (Johnson, 1991).

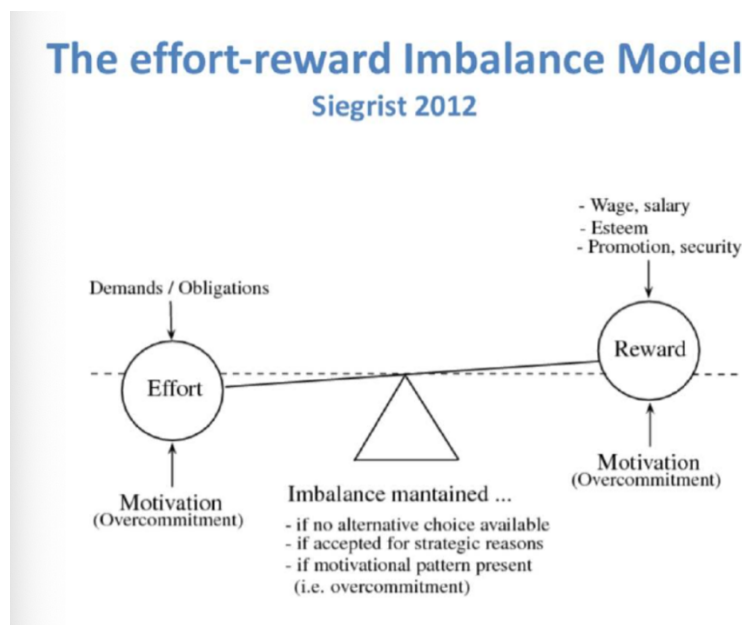
Social støtte blev oprindeligt opfattet, som forholdet mellem to personer, hvor der i denne relation afgives eller modtages social støtte, der både kan være af en emotionel eller instrumentel karakter. (Baldursson 1984). Man kan stille sig kritisk til, hvorvidt dette er en for snæver tolkning af social støtte. Dette er ud fra tanken om, at der i modellen ikke inddrages sociale aspekter, som f.eks. socialsmerte. Igennem den ekstra dimension opstår der også en kollektiv kontrol. Her er Lysgaard (1972) og arbejder kollektivet relevant at se nærmere på. Arbejderkollektivet opstår spontant og som andre sociale relationer, så er det opbygges på forskellige rollemønstre, der bidrager til værdier, som gruppen repræsenterer. Kollektivet har til formål at skabe tryghed for dens medlemmer og virker støttende, når der mødes krav i arbejdet, der er vanskelige at håndtere. Der er en klar fordel ved at samle en gruppe, der kan stå som opposition til ledelsen, da medarbejderne som en kollektiv gruppe opnår en større indflydelse og kontrol over arbejdet. (Lysgaard, 1972).

Ved den nye model blev der også fremsat nogle hypoteser; Først har vi bufferhypotese, der siger at sociale støtte har en modererende effekt på de negative på virkninger af høj belastning. Og så er der

belastningshypotesen, der lyder på at job karakteriseret af høje krav, lav kontrol og manglende støtte er de typer af arbejde, der er mest belastede, og har størst negativ effekt på trivslen. (Karasek & Thorell 1990). Selvom den udvidede model forsøger at indkapsle de faktorer, der har betydning for helbred og trivsel på arbejdspladsen, så kan man argumentere for, at den stadigvæk operere indenfor den objektive tilgang til arbejdsmiljøforståelsen, og at modellen stadigvæk ikke inddrager de individuelle faktorer, der også kan spille ind.

5.4 Effort-reward modellen

Denne model er udviklet af Siegrist (1996) med formålet at undersøge hvorvidt det er muligt, at identificerer og undersøge de dimensioner i en belastende oplevelse i arbejdet, der forekommer i den række forskellige erhverv som serviceindustrien og servicesektorerne. Derudover ønsker modellen at identificere arbejdsrelaterede betingelser, der sandsynligvis kan udløse vedvarende kronisk stress. Samt i hvilken grad der kan skelnes mellem situationsspecifikke vs. Person-specifikke elementer i en oplevelse af belastning på arbejdet. Effort- reward modellen er udviklet med inspiration i *social exchange theory*. Modellen inddrager også jobkrav for at indfange den mængde arbejde, som et individ investerer i en opgave. (Siegrist, 1996)



Ved denne model, menes der at stress indtræder, hvis der ikke er et reciprok forhold til stede mellem omkostninger og belønning. Det vil sige, hvis der er et mismatch mellem investering og belønning. Man kan godt sige, at modellen har fokus på sundhed og velbefindende på den ene side og de makroøkonomiske betingelser (belønningen) på den anden. Belønning kan bestå af tre grupper; penge, selvværd eller karrieremuligheder. Der skelnes også mellem ydre og indre krav for indsatsen. Hvor de ydre krav omfatter de traditionelle jobkrav og de indre repræsenterer den enkeltes arbejde og motivation. Her er det vigtigt at påpege at inddragelsen af indre krav tilegnes en værdi i forhold til personligheden og udviklingen af stress. Herunder særligt en bestemt personlighedstype, der er overengageret i arbejdet, da denne type indeholder persontræk, som stort behov for kontrol, og besvær ved at distancere sig fra jobbet. (Siegrist, 1996)

Siegrist opstiller tre hypoteser; (1) personer i stillinger, hvor der er høje investering af ydre krav og lav belønning, har en øget risiko for forringet sundhed. (2) personer der er overengagerede i deres arbejde, investerer i overdrevet meget i arbejdet. Her er risiko for, at de vil opleve en skuffende belønning, og derved øge risikoen for forringet sundhed. (3) den sidste er en kombination af de to overstående. Personer, der oplever både høje ydre og indre krav har tendens til at investere mere i jobbe, og udvikler derfor en øget risiko for forringet sundhed. For at opsummere, så menes der ved denne model, at stressfulde begivenheder kan resultere i en ubalance mellem (høj) ydre anstrengelse og (lav) ydre belønning i kombination med overinvolvering. Den er bygget på det paradigme at social belønning er vigtig for os mennesker. (Siegrist, 1996)

5.5 Conservation of resources (COR- modellen)

Modellen er udviklet ud fra et forsøg på at betone personlige faktoreres vigtighed i forbindelse med udvikling af stress. Samt at forstå og inkludere de sociale aspekter også. Modellen udspiller sig fra teorien om Conservation of resources. Her er hypotesen, at de ressourcer, som et individ har til rådighed spiller en gældende og væsentlig rolle i udviklingen af stress og for vores helbred generelt. Hobfoll (1998) mener, at et individ udvikler stress, når kulturelle mål ikke kan opnås. Han definerer hermed også stress, som et fænomen der er afhængig af og må forstås i forbindelse med den kulturelle kontekst og hermed også som et socialt fænomen. Her er det vigtigt at understrege at Hobfoll også anerkender at de individuelle faktorer spiller en vigtig rolle i forbindelse med individets måde at håndtere udfordringer på. (Hobfoll, 1998)

COR-modellen udspiller sig fra overstående opfattelse af stress, og tager individets ressourcer i betragtning. Ifølge modellen, så ønsker vi mennesker at bevare, beskytte og/eller opnå ønskede ressourcer. Det menes også, at tab af ressourcer opleves som en trussel, og at dette kan medføre til stress. Ifølge Hobfoll (1989) så kan stress defineres som en reaktion på omgivelserne, der er; (1) en trussel mod netværks tab (2) reelt tab af netværk (3) mangel på tilegnelse af ressourcer, efter man har investeret allerede eksisterende ressourcer. (Hobfoll, 1989 p. 516). der defineres fire typer af ressourcer; (1) objektressourcer, hvilke er de ressourcer, der kommer i form af deres fysiske natur. (2) personlige karakteristika, hvilket har indflydelse på, hvordan individet reagerer på en presset situation, og hvordan den håndteres. (3) omstændigheder, denne form for ressource omhandler de omstændigheder, som individet er underlagt, og deres indflydelse på, hvordan stress håndteres. (4) der er også den pengemæssige ressource, tidsressourcen, eller vidensressourcen. Disse har ikke værdi i sig selv, men vigtige i forhold til at skaffe yderligere ressourcer. (5) sidste form for ressourcer er energiressourcen. I forhold til disse ressourcer, så er det vigtigt at pointere at Hobfoll senere fandt frem til, at en destruktiv opdeling af disse ressourcer ikke problemfrit, da mange af ressourcerne ikke entydigt tilhører en kategori. F.eks. kan socialstøtte både betragtes som en omstændighedsressource og en energiressource. (Hobfoll, 1998)

Kapitel 6

Stressmodellernes anvendelse i forhold til det moderne arbejde

I dette kapitel vil der blive undersøgt, hvor anvendelige stressmodellerne er i forhold til det moderne arbejde. Som det allerede fremgår tidligere i specialet, så er der sket en udvikling i arbejdsvilkår og arbejdsbelastninger siden det industrielle arbejde. Men inden den fulde diskussion af stressmodellernes anvendelse i forbindelse med det moderne arbejde, så vil der kort være et afsnit omkring modellernes formål og rolle i videnskaben.

6.1 Hvad er modellers rolle i videnskaben?

I specialet undersøges der anvendelsen af de forskellige stressmodeller, derfor er det også relevant at gå ind og se på modellers rolle i videnskaben, samt forståelsen af deres funktion. Sarkar & Pfeifer (2006) skelner mellem forskellige semantiske funktioner. En model kan have det formål, at repræsentere et fænomen eller en del af virkeligheden eller også kan den have det formål, at skulle præsentere en teori og eller de lovmæssigheder, der er indenfor denne teori.

Man kan sige, at en problematik ved modeller består i, at de er en repræsentation af noget andet. Hvilket betyder, at der er en tendens til at sige; at hvis der er noget der udfylder tomrummet i modellen, så må det også kunne fylde tomrummet i det system, som modellen repræsenterer. (Sarkar & Pfeifer, 2006 p.741) Præsentationsstilen er heller ikke urelevant, når man skal ind og vurdere en model. Et fænomen eller teori kan præsenteres igennem; idealiserede modeller, fænomologiske modeller og model af data. Den idealiserede model er en simplificering af et mere komplekst system, der har det formål af det er nemmere at håndtere praktisk efterfølgende. Denne præsentation af modeller, og

blandt andet derfor visse stressmodeller og arbejdsmiljø modeller, er blevet så populære at gøre brug af. Ved fænomenologiske modeller tegnes der et billede af det, der kan observeres. Kritikken ved dette lyder på, at der kan findes nogle strukturer, som modellen ikke formår at indfange, da de ikke kan observeres. Data modellerne forholder sig lidt anderledes, da de bygger på statistisk data. Denne form for modeller er ikke inddraget i specialet og derfor heller ikke så relevante i denne undersøgelse (Sarkar & Pfeifer, 2006 p. 743). Hvis man skal undersøge og blive klogere på en model, sker det bedst ved at se på konstruktionen og ved manipulationen af modellen. Der er ikke klare retningslinjer for, hvordan en god model ser ud, og derfor er det nødvendigt at have den i spil igennem manipulationer (Sarkar & Pfeifer, 2006 p. 745). Når man så man bagefter har tilegnet sig viden omkring modellen, skal denne viden overføres til det originale system. Dette kan være vanskeligt, da det ikke altid er ligetil at skelne mellem hvornår noget er en model og en teori, og det kan virke helt umuligt i nogle tilfælde at optegne en klar linje mellem dem.

6.2 Krav-kontrol modellens anvendelse

Den første model, der vil blive undersøgt, er krav-kontrol modellen, da det er den først udviklede model. Denne model, samt den udvidet krav-kontrol-social-støtte-model, er nok de mest udbredte stress- og arbejdsmiljømodeller. Ud fra modellerne opstår der en belastning, når arbejdere er præget af høje krav og lav kontrol.

Men modellerne møder kritik, når det kommer til anvendeligheden i forhold til at indfange belastninger i det moderne arbejde (Sørensen et al. 2007; Hvid, 2009). Som tidligere nævnt i specialet har de krav, der stilles i arbejdet, ændret karakter igennem tiden. Der er ikke i samme grad som tidligere store fysiske krav til medarbejderne men i højere grad mentale og emotionelle krav. Man kan argumentere for, at modellen ikke specificere hvilke krav, der stilles og derfor stadigvæk bør kunne være anvendelig.

I moderne organisationer, hvor de ansatte både har høj indflydelse og høje krav ses en stadig stigende grad af stresstilfælde, hvilket ikke kan forklares ud fra modellerne. Hypotesen om, at aktive jobs bidrager til en aktiv fritid, kan også diskuteres, når vi ser den høje fremkomst af det grænseløse arbejde. Man kan ligefrem se en tendens til, at jo mere tid man har til rådighed, jo mere aktiv er man i sit arbejde. Og omvendt. Karasek mener selv at mennesket fra naturens side har skabt et behov for kontrolleret balance. Og i det moderne liv er det især balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv, der opleves størst trussel mod. (Hvid, 2009 p. 23).

Der sker en form for forskydning af arbejdet, hvor det fylder mere i fritiden. Et eksempel er gymnasie lærernes arbejde, som er et arbejde der er præget af høje krav og høj kontrol, og som vil falde under kategorien et aktivt job. Her så man, at mange af lærerne var begyndt at bruge deres fritid på at samle information og materiale til undervisningen. Dette kunne ske, når de læste aviser, så TV-avisen osv. Her sker en form for sammensmeltning mellem arbejde og fritidsinteresse. Man så også, hvordan mange af lærerne inddrog deres fritid for at kunne imødekomme de mange krav, som de mødte i deres arbejde.

Ifølge modellen, så burde det moderne arbejde være karakteriseret ved høje krav og høj kontrol, og medarbejderne bør derfor have en høj grad af kreativitet og social fritid. Noget tyder på, at modellen forudsætter en dikotomi mellem arbejde og fritid, der ikke synes at være gældende i dag grundet det grænseløse arbejde.

Modellernes begrænsning kan muligvis forklares, når man ser nærmere på kontrolbegrebet. Her mener Aronsson (1991) og Hvid (2009) at kontrolbegrebet bør udvides, da det ikke længere har samme betydning som tidligere. Kontrolbegrebet dækker ikke blot over kontrol i arbejdet, men også kontrol over arbejdet sammen med behovet for at udvikle et relationelt kontrolbegreb. Man kan f.eks. se, at medarbejdere i dag, i højere grad end tidligere, synes at have større kontrol over eget arbejde, da der i højere grad er mulighed for at forhandle ansættelsesforhold, løn og arbejdsopgaver. Med dette er der også et øget ansvar, og en øget jobusikker, da der er risiko en firing, hvis der ikke leves op til dette ansvar. Eller ud fra ovennævnte perspektiver, så kan selvværdet også tage skade. Derfor kan man argumentere for, at den øgede kontrol over eget arbejde ikke blot har en positiv effekt, som modellen foreslår, men også nogle negative aspekter med sig. Derudover kan det også diskuteres, om

der reelt set er tale om en øget kontrol i det moderne arbejde, da man også ser en øget standardisering af arbejdet? Eller hvis man ser nærmere på den sociale kontrol, der er til stede i den sociale organisation, hvor der er en form for kollektiv kontrol til stede.

I det moderne arbejde er der en højere grad af kontrol over eget arbejde i form af selvledelse. Her ansvarliggøres den enkelte medarbejder for egen arbejde, og der er hermed også sket en ansvarsforskydning af arbejdet fra leder til medarbejderen selv. Men det ses stadigvæk, at den moderne medarbejder møder visse udfordringer i form af strukturering af egen arbejdsdag. Denne fremkommer blandt andet i form af det fragmenteret arbejde, standardisering og det grænseløse arbejde. Hvilket ikke burde være tilfældet, hvis kontrollen reelt set er øget. De Jonge & Kompier (1997) udfordre tanken om, at graden af krav og kontrol har en lineær sammenhæng. Faktisk mener de, at sammenhængen i forholdet mellem kontrol og belastninger er u-formet, og at hverken for meget eller for lidt kontrol i arbejdet er en god ting. (de Jonge & Kompier, 1997).

Et andet bud er, at der kan være andre belastende og potentielt stressende aspekter ved det moderne arbejde, som f.eks. grænseløshed, uendelige krav og uforudsigelighed, som kontrolbegrebet ikke imødegår tilstrækkeligt nok. (Sørensen et al. 2007).

Som nævnt blev den originale krav-kontrol model udvidet til også at omfavne den sociale støtte. Det er kommet til siden Hawthorne undersøgelserne, hvor der skete en anerkendelse af at de sociale relationer har en vigtig indflydelse på trivsel. (Hollway, 1991). Ved at tilføje den sociale støtte til modellen, bliver belastnings- og bufferhypotesen ændret. Derved lyder hypotesen fra krav-kontrol-social-støtte- modellen, at social støtte har en modererende effekt på de negative påvirkninger af høj belastning, mens belastning hypotesen siger, at job der er præget af høje krav og lav kontrol samt manglende social støtte er de mest belastende jobs. Da manglende støtte karakteriseres som isolation, kaldes denne hypotese også for iso-belastningshypotesen. Det er måske tvivlsomt, om man i en moderne organisation, hvor arbejdet er socialt organiseret, kan snakke manglende social støtte, som en isolation. Da det snarere er aktuelt i det arbejde, der udspiller sig under det Tayloristiske paradigme. (Karasek, 1979)

I den udvidet udgave af modellen kommer den sociale dimension i spil. Her må man starte med at erkende, at de sociale relationer er anderledes i dag end de var i industrisamfundet. Som tidligere nævnt sker meget af vores socialisering og identitets skabelse igennem vores arbejde, og arbejdspladsen som ståsted i vores liv har fået en større betydning. Derudover har den moderne organisation også ændret karakter, hvor måden vi arbejder på i stor grad, sker igennem sociale relationer og samarbejder. Der er med andre ord sket en kompleksitet i de sociale relationer på arbejdspladsen, som modellens instrumentelle social støtte dimension ikke formår at indfange. Hvis man skal forstå social støtte dimensionen nærmere, må man forstå, hvorfor den originalt inddrages. Oprindeligt var tanken at indfange de sociale processer i modellen, da krav-kontrol modellen i sig selv ikke formåede dette. Den sociale dimension blev hermed brugt som en buffer til at forudse, hvordan medarbejder håndterer belastninger i arbejdet ud fra den sociale støtte. Her er der en for simpel tankegang i forhold til de sociale relationer, hvor man enten modtager eller giver støtte eller også er man isoleret. Så for enkelte forhold er de sociale relationer på arbejdspladsen sig ikke, og man kan derfor argumentere for, at modellen ikke formår at omfavne den kompleksitet der er.

Selvom den udvidet krav-kontrol-social-støtte modellen prøver at indkapsle den sociale dimension i arbejdet, hvor den sociale støtte menes at have en positiv effekt på belastningerne i arbejdet, så synes også den sociale dimension i arbejdet at have ændret karakter. Man kan stille sig spørgende til, om Lysgaard (1972)'s arbejder kollektivet er blevet til dels udvisket i det moderne arbejde, der gør at den sociale støtte er svækket. Hvis dette er tilfældet, så kan modellen bidrage til en forklaringsårsag på den stigende tilstedeværelse af stress i det moderne arbejde. Omvendt foreslår modellen også, at belastningerne i arbejdet formindskes, hvis sociale relationer er en del af arbejdet. Dette er ikke helt tilfældet i den moderne sociale organisation, hvor de sociale relationer er i centrum og har en større betydning i dag end hidtil. I dag er arbejdet i højere grad socialt organiseret, hvilket ikke ser ud til at reducere belastningerne i arbejdet.

6.3 COR- og effort reward modellernes anvendelse

Som tidligere nævnt, så ser det ud til, at de to modeller har en større anvendelse i det moderne arbejde end krav-kontrol modellen. Dette kan forklares ved, at modellerne er udviklet på et senere tidspunkt, mellem i overgangen fra det industrielle samfund og det moderne samfund. Dette betyder mere konkret, at modellerne bedre indfanger nogle af de vilkår, der udspiller sig i arbejdet i dag. Effort reward modellen tager blandt andet stilling til arbejdsvilkår, som øget fleksibilitet, selvregulering og decentralisering. (Calnan et al. 2004). Man kan kritisere modellerne for at være for snævert definerede og ikke tage højde for den kompleksitet, der er i arbejdet. Krav- kontrol modellen tilegner kontrol og støtte, som værende de vigtigste aspekter i forhold til trivsel og sundhed, hvorimod effort- reward modellen mener at der er tale om ressourcer, som det afgørende element. COR-modellen handler derimod ikke om den enkeltes ressourcer, men beskæftiger sig med ressourcer generelt set, og derfor står den model en smule stærke i forhold til forståelsen af trivsel i en mere kompleks forstand. Modellen forsøger både at omfatte de fysiske, psykiske, sociale og organisatoriske aspekter på tværs af situationer og indenfor forskellige erhverv. Omvendt bliver modellen også kritiseret for den brede forståelsesramme af ressourcer. Baldursson (2009) kommer med et vigtigt kritikpunkt af COR- og effort reward modellerne, hvilket er, at opfattelsen af at stress opstår, når der er et misforhold mellem ressourcer og de krav en person møder, bidrager til at stressproblematikken individualiseres. Han mener, at man bør opfatte stress, som en social problematik, som individets ikke kan håndtere og løse på egen hånd. Derfor er der et kollektivt ansvar.

Effort-reward modellens kontrol begrebet adskiller sig fra det kontrolbegreb, der ses i krav-kontrol modellen. Her dækker kontrol over status kontrol. Status kontrol omfatter en persons kontrol over interpersonelle relationer og udkommet af disse. Når en social relation påvirkes negativ, så rammer det den sociale opbakning og sikkerhed. Dette er problematisk, da de er med til at etablere den enkeltes selvværd og status, og der er derfor risiko for, at der kan opleves en forringelse af den enkeltes sundhed og trivsel. Derfor er status kontrol i høj grad afhængig af, hvilken rolle et individ indtager i en gruppe, samt den enkeltes mulighed for at forvalte denne rolle. (Siegrist, 1996).

Både COR og effort reward modellerne er begge udviklet i tiden mellem industrisamfundet og det moderne samfund. Så allerede her forventes der, at de er mere relevante for det moderne arbejde. Hobfolls mente som sagt, at stress udvikles, når samfundets krav ikke kan opfyldes, hvilket gør modellen mere relevant for vilkårene i det moderne arbejde. Siegrist erkender at både de ydre og indre årsager til stress er relevante. Derfor er modellen særligt relevant, da man kan argumentere for, at de indre kilder til stress spiller en større rolle i dag, end de tidligere har gjort, da der i dag ikke blot ses på krav, som ydre krav, men de er i den grad også internaliserede. Det er vigtigt at pointere her, at det ikke skal forstås som om at Siegrist har en individualiserende tilgang til stress. Hvor personlige årsager til stress inddrages. Men at kravene i høj grad er mere internaliseret i dag.

Da en del af identitetsskabelsen sker igennem arbejdet, er der derfor ikke vanskeligt at inddrage COR modellens tanke om, at vi mennesker ønsker at beskytte og bevare vores ressourcer. Hvilket også kan være årsag til den store værdi, som arbejdet har for i dag. Ved COR-modellen menes der at stress opstår ved tab eller udeblivelse af ressourcer. Dette er til dels i overensstemmelse med effort- reward modellens antagelse om, at stress opstår, når der ikke er balance mellem indsats og belønning. Når man ser på det moderne arbejde, der i høj grad er præget af selvledelse, er det ikke ofte, at medarbejderen modtager en belønning i form af anerkendelse, da de er deres egne chefer, skal belønningen og anerkendelsen komme fra dem selv.

Man kan også zoome ud og se på, hvordan stressen opleves i det moderne arbejde kontra det industrielle arbejde. Ved det industrielle arbejde viste stress sig ofte i form af fysisk træthed, hvilket giver mening, da det ofte var kroppen man benyttede til at udføre arbejdet. I dag foregår store dele af arbejdet mentalt, og der er derfor også en større fremkomst af psykisk træthed som stress indikator. Også denne observation kan Hobfoll's model forudse, da der menes at tab af ressourcer, fører til stress. De to modeller (COR- og effort- reward modellerne) er overordnet set bedre egnet til at beskrive de forhold der udspiller sig i det moderne arbejde end krav-kontrol modellen. Dog formår ingen af modellerne, at indfange det arbejdsfællesskab og de sociale aspekter i arbejdet, der har betydningen for stress i dag. Hvilket gør dem mangelfulde. Derfor bør der tænkes flere aspekter af arbejdslivet med end blot, krav, ressourcer og belønning. Man bør se stress, som summen af belastninger og ikke blot til nogle begrænsede dimensioner af arbejdet.

6.4 Opsummering af modellernes anvendelse

Det er vigtigt at pointere, at i stedet for at snakke om, hvilken model der bedst egner sig til hvilken tids-æra, så kan det være mere relevant at forstå, hvordan de forskellige modeller forholder sig til forskellige vilkår i arbejdet. F.eks. fandt Calnan et al. (2004) frem til at krav-kontrol modellen bedst anvendes i forhold til blue-collar jobs, hvor effort reward modellen fandt bedst anvendelse indenfor service- og relations baseret arbejde. Man er derfor nødt til at vide, hvilken form for arbejde, som man ønsker at undersøge, når man vil diskutere modellernes anvendelse, og at de forskellige modeller retter sig mod forskellige typer af jobs. Heri ligger der også argumentet, at krav-kontrol modellen derfor heller ikke er universelt gældende for alle former for arbejde (Bakker & Demerouti, 2007).

I forhold til stress må man også erkende, at tilføjelsen af den sociale dimension ikke er nok til at kunne inddrage alle de aktuelle faktorer, der har indflydelse på helbred og trivsel i arbejdslivet. Hvis man vender tilbage og tænker på stress, som en nonspecifik reaktion med en specifik og unik oplevelse hos den enkelte, så må man antage, at de individuelle faktorer også spiller en afgørende rolle. Hvor modellen desværre ikke inddrager de interpersonelle relationer og magtforhold. Dette aspekt kan man argumentere for, at de to andre modeller, COR- og effort reward modellerne at omfavne. Ved COR- modellen; tilegnes den sociale dimension en stor værdi, men modellen kan også kritiseres for, at den sociale dimension er for unuanceret, da den blot fokuserer på de individuelle ressourcer.

Karakseks krav-kontrol model synes at være mangelfuld i forhold til at inddrage psykologiske aspekter. Hvorimod Hobfoll og Siegrist har forsøgt at sætte et stort fokus på aspektet. Dog kan de to modeller kritiseres for, at til trods for deres fokus på sociale relationer og samfundsstrømning ikke formår at gå i dybden med emnerne. Hvis vi ser betydningen af identitetsdannelse i arbejdet og det meningsgivende arbejde, så er det tvivlsomt om modellerne egentlig formår at indfange alle aspekter af disse vilkår i arbejdet i forklaringen på sundhed og trivsel.

Som afrunding kan det konkluderes at krav-kontrol modellen, arbejder på et mikroniveau, det vil sige, at den ikke har hele spektrummet af belastninger med. Når dette postuleres, så er det ud fra den tanke,

at det moderne arbejde er mere komplekst end blot inddragelsen af kontrolformer og social støtte, og at der er et behov for en model, der arbejder på et makroniveau. Man kan f.eks. se at arbejdet i dag er præget af det grænseløse arbejde, og at arbejdet strækker sig udover de givede arbejdsopgaver, der finder sted. Dette gælder også, når vi bringer arbejdsidentiteten og selvværdet i spil. Der er med andre ord nogle fænomener i det moderne arbejde, som modellen ikke tilstrækkeligvis formår at inddrage. Og hvor de to andre modeller forsøger at inddrage flere aspekter til belastningsforståelsen, så må man erkende, at der er flere vilkår ved arbejdet, som modellerne ikke får indfanget. Man er nødt til at se stress, som summen af belastninger ikke blot på arbejdet, eller i de krav medarbejderen møder, den belønning der modtages eller de ressourcer medarbejderen har til rådighed.

Kapitel 7

Diskussion om behovet for en ny forståelsesramme

Det afsluttende afsnit kommer til at tage fat i nogle af de aspekter i det moderne arbejde, når man skal forstå udviklingen af stress. Her forsøges der ikke at skabe en konkret ny forståelsesramme, men at skabe en ny og nuanceret indsigt i de vilkår og fænomener, der er til stede i arbejdet og hvordan disse aspekter også er vigtige problematikker, som synes at være væsentlige i forhold til stressudviklingen, medarbejder trivsel og det psykiske arbejdsmiljø generelt set.

7.1 Hvad bør indgå i en forståelsesramme?

Andersen, Ibsen & Mogensen (2008) kommer med et forslag til en forståelsesramme, i forbindelse med forebyggelsen af stress i det moderne vidensarbejde, der er interessant at se nærmere på. Ifølge artiklen er det vigtigt, at en forståelsesramme identificerer sig med den faglige profession. Dette kommer særligt til udtryk i forbindelse med de tilbagevendende dilemmaer omkring kvaliteten af arbejdet der udføres, da det refererer tilbage til deres profession og hvad der forventes af kvalitet. Det er her at normer og værdier udgør den fælles forståelsesramme for, hvordan arbejdet bør udføres. En anden forståelsesramme i viden arbejdet handler om stabilitet og kontinuitet i sit arbejde. Det vil sige, at rutiner, faste procedure, standarder og andre bureaukratiske reguleringer, er der sket en stigning af i løbet af årene. Her ses den øgede bureaukratisering både som en belastning i forbindelse med individets integritet og autonomi, men også som aflastning, når det kommer til identitetsdannelsen. Det kobler sig til, at det kan bidrage til at minimere videns arbejdets mangetydighed f.eks. ved at introducere kvalitetssystemer, der giver retningslinjer og forskrifter for, hvordan arbejdet udføres. (Andersen et al., 2008, p. 6)

Dette er en interessant vinkling i forhold til identitetsdannelsen i arbejdet, og i forhold til teorien om flerheds selver og arbejdet som et vigtigt ståsted i det moderne menneskes liv, så kan jeg ikke lade være med at stille mig undrende overfor, om det øgede bureaukrati ikke stiller det moderne individ i et mere problematisk (paradoks?) situation i forhold til identitetsdannelsen. Da "rammerne" og friheden til at udfolde sig bliver i højere grad standardiseret samtidig med den store behov for at skabe en solid arbejdsidentitet.

Den sidste forståelsesramme ifølge Andersen, Ibsen & Mogensen (2008) er ikke ligeså afgrænset, og rummer flere elementer. Blandt andet betragtes det at levere resultater, som en ressource. Når individet leverer resultater, så kommer der en følelse af stolthed og tilfredshed. Og det er også her, at mange medarbejdere beskriver deres arbejde, som at kunne gøre en forskel. Så denne forståelsesramme handler om de mere specifikke og hverdagsagtige kriterier for succes, som ligger udenfor professionens og virksomhedens domæne. Det er også her, at medarbejdernes modsætningsfyldte arbejde kommer til udtryk. Deres arbejde er abstrakt og af en uhåndgribelig karakter, samt mangel på klarhed og faste rammer. Dette kan opvejes af den positive respons og anerkendelse fra slutbrugeren eller det at opleve, at kunne gøre en forskel i arbejdet (også kaldet det meningsgivende arbejde). Artiklens forslag rammer nogle af de kompleksiteter og problematikker, som udspiller sig i det moderne arbejde.

Selvom artiklen foreslår en ny og relevant forståelsesramme, der taler godt ind i de vilkår og psykosociale belastninger, der er aktuelle i det moderne arbejde, så er der andre aspekter, som også bør tages med i betragtning, eller fremstår kompenserende i forhold til overstående forslag. Disse vil blive gennemgået i det følgende.

7.2 Begejstring og belastning

Buch & Andersen (2009) har et spændende perspektiv i forhold til hvordan man kan forstå stressfænomenet i det moderne arbejde. De forholder sig ikke til nogle bestemte stressteorier eller perspektiver, men forsøger blot at forstå det spændingsfelt der kan opstå, når vilkår i arbejdet både kan være begejstrende og belastende for individer indenfor det moderne videns arbejde. Deres studie har påvist, at det ofte er de samme vilkår i arbejdet, der er begejstrende for medarbejderen, også ofte er de samme vilkår, der findes belastende. Og derfor kan begejstring og belastning være to sider af samme sag. (Buch & Andersen, 2009 p. 586).

Begejstrende forhold i videnarbejde	Belastende forhold i videnarbejdet
• faglighed • udvikling – fagligt og personligt • at skabe resultater og kvalitet • stolthed i arbejdet • selvledelse • anerkendelse og feedback • opbakning fra kolleger • god ledelse	• for meget arbejde • for forskellige arbejdsopgaver • afbrydelser • manglende resultater af arbejdet • uklare mål – dårlig ledelse • uforudsigelighed og usikkerhed • konkurrence mellem kolleger

Det første område, der både kan betragtes som belastende og begejstrende i arbejde, er vigtigheden af faglig udvikling, som en forudsætning for at arbejdet kan føre til begejstring. Den moderne videns arbejder bliver begejstret af udfordrende opgaver, der giver mulighed for faglig fordybelse. Fagligheden opfattes her som noget, der altid kan udvikles, og som noget der hele tiden skal leves op til og demonstrere. I forlængelse af dette, så er det også vigtigt at føle sig anerkendt som kompetent og professionel. Det er derudover også vigtigt at medarbejderen føler, at de har skabt nogle konkrete resultater, og at der er en ambition om at kunne gøre en forskel. Den faglige uddybelse bliver udfordret af det fragmenterede arbejde, da der ikke gives rum og kontinuitet til fordybelse i arbejdet. Dette hindrer, at kunne tilføje kvalitet til arbejdet. Selvom arbejdet lever op til organisationens kriterier, så er det et problem for videns arbejderen, der ikke føler at der leves op til de professionelle

idealer. Dette kan medføre at medarbejderen ender med at tage arbejdet med hjem og ikke registrere egne arbejdstimer. Selvom medarbejderne værdsætter autonomi og selvledelsen i arbejdet, så betyder friheden til at tilrettelægge eget arbejde også omkostninger. Man ser også, at man medarbejdere efterlyser feedback i forhold til deres arbejde. (Buch & Andersen, 2009) Artiklens empiri bygger på interviews med forskellige ingeniør områder. Pedersen & Borchmann (2021)'s undersøgelse af belastninger og håndteringsstrategier i gymnasielærerarbejdet er også et kvalitativt studie, der viser de samme spænd mellem vilkår der både kan være begejstrende og belastende i det moderne videns arbejde. Her så man også, hvordan medarbejdernes håndteringsstrategier i forhold til visse belastninger kan være uhensigtsmæssige og skabe andre belastninger for medarbejdere. Et eksempel kunne f.eks. være, at man så at gymnasielærerne var underlagt kravøgninger og arbejdsintensivering i form af øget undervisningsbyrde, flere ekstra opgaver, højere dokumentationskrav osv. Konsekvenserne for lærerne var, at de oplevede øget fysisk og psykiske belastninger, nedsat arbejdsglæde og forstyrrelse af familie og fritidsliv. For at kunne være i arbejdet så man, at medarbejderne anlagde forskellige håndteringsstrategier. Man så blandt andet en kompenserende strategi, hvor man øgede tempoet, udvider arbejdsdagen, arbejdede i weekender og ferie. En anden strategi, der blev benyttet, var en krav reducering, at gå ned i arbejdstid, standardisering af egne arbejdsopgaver. Eller også brugte de en kvalitetssænkning strategi. Ved alle af disse strategier er der både en gevinst men også mulige negative konsekvenser. F.eks. ved at arbejde mere, så er gevinsten, at man kan imødekomme de krav der er i arbejdet og opretholde en vis kvalitet men den negative konsekvens er en belastningsøgning og risiko for at det påvirker privatlivet. (Pedersen & Borchmann, 2021 p. 51)

For at opsummere, så ses der et spændingsfelt mellem vilkår i arbejder, hvor visse vilkår balancere imellem at kunne være begejstrende eller belastende for den enkelte medarbejder. Men der er også en yderligere kompleksitet i måden hvorpå medarbejderne forsøger at håndtere spændingsfeltet på, hvor der potentielt kan udvikles håndteringsstrategier, der fører til yderligere belastninger. I forhold til stressforståelse er der en diskurs, der er præget af et individualistisk udgangspunkt og en ambition om at finde og ændre belastninger/ stressfaktorer i arbejdet. Arbejdsmiljø arbejdet har endnu ikke bevæget sig væk fra den tradition, hvor man forsøger at beskytte medarbejderne mod ydre påvirkninger, der potentielt kan skade dem. (Buch & Andersen, 2009 p. 607).

"Den traditionelle stressdiskurs og det traditionelle arbejdsmiljøarbejdet har således vanskeligt ved at få greb om videns arbejdets mangetydighed og de dynamikker, der konstituerer viden arbejdet." (Buch & Andersen, 2009 p. 608)

Som Buch & Andersen påpeger, så er videns arbejdet af en anden karakter end det tidligere industri arbejde. Mange af arbejdsbelastningerne i arbejdet er ikke længere af fysiske karakterer som tidligere, men er i højere grad af en psykiske karakter. En anden problematik med den kompleksitet, der er i det moderne arbejde, består i, at den enkeltes psyke er unik. Det betyder, at hvad den enkelte opfatter som belastende eller begejstrende i arbejdet varierer fra person til person. Vi ser også allerede, at medarbejderne selv er medproducenter af deres eget psykiske arbejdsmiljø via de værdier der guider deres arbejde. Buch & Andersen. p. 608).

For yderligere at supplere til denne tilgang, så understøttes den også af Peter Wars vitaminmodel. Her er grundtanken, at vurderingen af, om det psykiske arbejdsmiljø er optimalt eller belastende, kan ske ved at inddrage en række forhold. Modellen viser, at visse arbejdsmiljøforhold kan være skadelige for medarbejderen i for store mængder. Den kaldes vitaminmodellen, da man bygger modellen på samme princip, som ved vitamin indtag. Nogle vitaminer er nødvendige, men kan være sundhedsskadelige i for store mængder. Så når det handler om det psykiske arbejdsmiljø, må man forstå at det er vigtigt at se på, om arbejdsmiljøforholdene er til stede i tilstrækkelig, men ikke for stort et omfang. Her mangler der dog viden omkring, hvilke grader af de enkelte påvirkninger der er optimale. (Mark & Smith, 2008 p.; Arbejdstilsynet) Her kommer der et eksempel på optimale og belastende forhold ifølge arbejdstilsynet. (Håndbog om Psykisk arbejdsmiljø, arbejdstilsynet)

Påvirkninger, der er centrale for det psykiske arbejdsmiljø

Optimale forhold	Belastende forhold
Krav Klare mål og krav Udfordrende krav	Krav Uklare mål og krav Små krav Modstridende krav Meget høje og uoverskuelige krav
Udviklingsmuligheder Færdigheder og viden bruges og udvikles med jævne mellemrum	Udviklingsmuligheder Tab af viden og talent Blokering af færdighedsudvikling For store krav til nye færdigheder og viden
Arbejdets tilrettelæggelse Variation i opgaver og bevægelser Helhed og sammenhæng i opgaverne Klarhed i arbejdsrollen. Overensstemmelse mellem egne og andres forventninger Tydelig feedback på arbejdsresultater Oplevelse af tilfredshed med målopnåelse Indflydelse på mål, arbejdsfordeling, tilrettelæggelse og valg af arbejdsmetoder Arbejdsopgaver udføres	Arbejdets tilrettelæggelse Ensidede opgaver og bevægelser Opsplittede opgaver, der ikke hænger sammen For meget klarhed og snæverhed i arbejdsrollen Usikkerhed i arbejdsrollen Rollekonflikt Manglende eller modsigelsesfyldt feedback på arbejdsresultater Manglende oplysninger om fremtidsudsigter og -planer Manglende indflydelse For stort og belastende ansvar Uafsluttede og udflydende opgaver
Samarbejde Tydelig og omsorgsfuld ledelse Relevant hjælp Støtte til selvværd Værdsættelse og anerkendelse fra andre i arbejdet Medlem af en værdsat gruppe Social kontakt/støtte og tydeligt gruppetilhørsforhold Sammenhold i gruppen Åbenhed over for andre grupper Tydelig og vigtig gruppeopgave	Samarbejde Utydelig og "uretfærdig" ledelse Manglende støtte fra ledelsen Manglende værdsættelse og anerkendelse fra andre i arbejdet Nedvurdering fra én eller flere kolleger Alene om opgaver/stor afstand fra andre Manglende uformel kontakt Udelukkelse fra gruppen For mange og/eller skiftende kontakter Splittelse og alliancer inden for gruppen Usikre eller modstridende normer inden for gruppen Lukkethed og stereotype fordomme over for andre grupper Udflydende grænser til andre grupper Uklare samarbejdsrelationer
Værdsættelse Oplevet betydning af opgaven for andre og for organisationen som helhed Sammenhæng mellem indsats og resultat	Værdsættelse Uklarhed om opgavens mening Manglende viden om, hvordan ens indsats bidrager til andres arbejde og velbefindende
Fysisk arbejdsmiljø Fysisk sikkerhed	Fysisk arbejdsmiljø Usikkerhed om fysiske og kemiske påvirkninger Ulykkesrisiko

7.3 Håndtering af nederlag

En af de problematikker, der opstår ved en enheds selv, består blandt andet i, at vores sociale identitet er fattig på særskilte bestemmelser. Fordelen ved flerhedselver er de modsætningsfyldte oplevelser og udfoldelser kunne adskilles igennem de forskellige rollesystemer. På den måde kunne de modsætningsfyldte, selvmodsigende erfaringer, der ikke kunne dele et identitetsrum uden at true dets sammenhængskraft, adskilles fra hinanden. Dette betyder også, at en konflikt kunne håndteres indenfor det aktuelle rolle rum/ del identitet, som den udspiller sig i, uden at påvirke og have konsekvenser for identiteten og andre del identiteter. Dette er problematisk for individet, da konflikter ikke længere blot knytter sig til og udspiller sig indenfor en afgrænset rolle eller social udfoldelse, men påvirker andre erfaringer og dele af identiteten. En del konsekvens er en svækkelse af afgrænsedragningen mellem ydre og indre forhold. Alle dette betyder også at konflikter på arbejdspladsen ofte internaliseres og bliver til indre psykiske konflikter. Når vi oplever trusler eller tab af ansigt, så internaliseres denne trussel, som en indre stemme i større omfang end tidligere. (p. 20) Derfor kan man argumentere for at det moderne menneskes selv er særlig "sårbar" og i mindre omfang modstandsdygtig mod ydre trusler, da de let internaliseres. (Baldursson, 2009 p. 56)

Ifølge Baldursson (2009) kan en del af forklaringen på, hvorfor der er en stigende forekomst af stress i det moderne arbejde, findes i grænsningen mellem arbejde og det liv, som man i øvrigt lever. I det traditionelle industriarbejde er der klare grænser mellem arbejde og fritid, og når man havde fri, havde man fri. Dette er også det, der kaldes en instrumentel arbejdsorientering. Selvom dette har været under kritik, så er der også en form for værn og beskyttelse af den enkelte medarbejder, ved denne arbejdsorientering. Der er mindre risiko for at føle sig personlig ramt i arbejdet, når der opstår konflikter. I det moderne videns arbejde er der kun i et beskedent omfang et værn, da man identificerer sig i højere grad med sit arbejde og sine kompetencer. Man er hvad man gør, og en værdi bliver vurderet ud fra kvaliteten af sine ydelser og præsentation.

Problematikken er som sagt, at man ikke er modstandsdygtig nok til at håndtere nederlag, som man ellers ville være, når man måler egen værdi ud fra omgivelsernes reaktioner. Dette betyder også, at der er større risiko for følelsen af nederlag. Her menes der at være to problematikker i forbindelse med stress i arbejdet; (1) der er en øget risiko for stress, når man ikke kan levere til tiden (2) når stress rammer, så forstærkes de belastninger og oplevelser, der er i de situationer, hvor de opleves. Her forstørres de erfaringer og nederlag krystalklart i hukommelsen, og individets succeser synes at viskes væk i hukommelsen. (Baldursson, 2009 p. 56)

Det vil sige, at når vi udsættes for belastninger og stress, hvor det vækker ubehag hos os, så synes det at oplevelsen sætter sig fast i vores opfattelse, hvilket medvirker til en øget fokusering på de negative aspekter. Selv små problematikker kan forstørres, når dette sker. Konsekvensen er, at selvtilliden kan blive ramt. Ved en lav selvtillid opleves der anspændthed, blandt andet i form af negative forventninger. Og herved kan der etableres eller opstå en negativ cyklus. (Baldursson, 2009 p. 56)
Dette taler også ind i påstanden om at der ikke findes en god form for stress.

Dette interessante synspunkt Baldursson kommer med, er i forbindelse med opfattelsen af den en god form for stress og en dårlig form for stress, kan diskuteres. Et af argumenterne for den gode form for stress, er at stress er et naturligt fænomen. Baldursson (2009) sammenligner stress med at sætte turbo på en bilmotor. Når turboen aktiveres, kan motoren yde noget ekstraordinært. Men prisen for dette er slitage, der på et tidspunkt fører til en eller anden form for mekanisk fejl. Det samme gælder for stress. Hvis vi skal undgå at blive nedslidt, så skal vi bevæge os væk for opfattelsen af, at der findes en god form for stress. Denne opfattelse er også problematisk, da den fjerner fokuset væk fra de ting i omgivelserne, der forårsager stress. Det er derudover svært at kunne se, hvordan vores tænkning kan skulle kunne have en indflydelse på, om en stressreaktion igangsættes eller ej. Det skal dog siges, at det ikke er umuligt, at vores tænkning i sig selv kan igangsætte en stressreaktion, men det er ikke dette, som Lazarus snakker om i hans teori. (Baldursson, 2009 p. 26)

7.4 Selvet som ressource

En anden problematik, der opstår hvis man ser nærmere på det moderne arbejde. Arbejdskraften består i høj grad af personlige ressourcer, der bringes i spil. Disse ressourcer har en psykologisk karakter, da de blandt andet består af tænkning, kreativitet, omstilling, indføling og sociale kompetencer. Når vi udvikler og trækker på kompetencer, involvere det identiteten, og når vi står overfor forandringer og nye udfordringer, så trækkes der på identitetsressourcer. Og som så mange andre kompetencer i arbejdet kan de udvikles og erstattes. Derfor er den del af vores ”jeg” blevet til et forbrugsgode, der kan risikeres at blive opbrugt. Ifølge Baldursson, så efterspørges der en personlighedstype, hvis identitet i stadig højere grad er rettet mod job og karriere, kombineret med en stadig større udnyttelse af de psykologiske ressourcer. (Baldursson, 2009 p. 20) det moderne arbejdet kræver større en personlig involvering, hvor identitetsrelaterede problemstillinger optræder på den ny og mere udfordrende måde end tidligere.

Baldursson (2009) belyser også andre problematikker i forbindelse med den nuværende ”håndtering” af stress. Der er en tendens til at screene medarbejdere, hvor der er en bestemt form for personlighedstyper, der favoriseres. Her ønsker man at ansætte visse personlighedstyper og træk, der skulle være særlige modstandsdygtige i forbindelse med stressudviklingen. Her ønsker organisationerne, at screene for bestemte personlighedstyper, der givetvis skulle klare sig bedre end andre. Man kan groft sige, at der i mange tilfælde bliver screenet mod arbejdsnarkomantypen eller det der bliver kaldt type A personlighed. Og hvor den anden type personligheden er den type, der bliver lært til hjælpeløshed. Der er ikke stærk evidens for, at der er visse personlighedstyper, der er mere robuste end andre, og som empirien i specialet også fandt frem til, så er der en stor risiko for, at arbejdsnarkomanen kan slide sig selv ned. (Baldursson, 2009 p. 27). Dette betyder også, at det er nødvendigt at bevæge sig væk fra denne forståelsesramme, hvor vi ser nogle individer som særlige sårbare og andre som robuste.

7.5 Stress, som et socialt fænomen

I det moderne arbejde er der også en stor fremkomst af socialt arbejde i form af gruppe arbejde. Med afsæt i dette, så fremmer det også søgningen mod sociale ståsteder. På arbejdspladsen indebærer det et øget fokus på social organisering af arbejdet, men også på øget sociale krav og på risiko for at komme til kort i det sociale spil. At alt bliver personligt, indebærer også, at magt tolkes inden for rammen af den sociale gruppe. Dette betyder at magthavere ses som kilde til anerkendelse. (p. 51) Den nyere generation er mere fokuseret på konformitet end tidligere og samtidig ses der også et øget behov for at kunne skille sig ud og skabe et individuelt udtryk. Forskning (Seligmann, 1990, Fomboone, 1998) har forslået, at denne udvikling er med til at bidrage til den øget forekomst af depression og andre psykiske lidelser hos de unge. Baldursson foreslår også, at smertesystemets rolle har en betydning, da han mener at unge lever et mere "beskyttet" liv i forbindelse med sociale modgangserfaringer. Smertesystemets rolle er at informere om graden af nødvendig (selv) beskyttelse adfærd ved skade (både fysisk og psykisk skade) og om graden og betydningsfuldheden af den overstående skade. Her menes der til, at der er et fravær af "kalibrerende" smerteerfaringer, skaber en øget risiko for overdrevne reaktioner på mindre betydningsfulde hændelser. (p. 52)

Identiteten afspejler vores selv-repræsentation, selvværd, social involvering, betydning, forpligtigelser og de resultater der opnås igennem egen indsats. Tab af identitet og selvværd kommer til udtryk igennem personlig usikkerhed, en følelse af sårbarhed samt en følelse af kompetence tab. Personer, der har oplevet dette tab beskriver, at de har en følelse af negative oplevelser indad og har et øget fokus på en fornemmelse af at have fejlet eller ikke slået til, og at deres kompetencer ikke har været tilstrækkelige. Her er der ikke overensstemmelse med den følelsesmæssige respons og bearbejdning står i modsætning til fornuftens stemme. Her er en grundlæggende manglende tillid til egne evner. (p. 52).

"mennesket er denne klodes mest sociale væsen. Hos mennesker er der tale om, at stress har udviklet sig til at udgøre en slags informationssystem om implikationerne af sociale interaktioner. Det betyder at en række stressoplevelser er socialt forårsaget, og at en

stresshandling altovervejende udfoldes indenfor rammen af en social situation. En stresshandling har derfor sociale implikationer i form af dens betydning eller mening og konsekvens. Således er stress hos det moderne menneske i vidt omfang et socialt anliggende.” (Baldursson, 2009 p. 40)

Udover at se stress, som et kollektivt anliggende, hvor vi alle bærer en del af ansvaret, så er det også nødvendigt at inddrage de sociale mekanismer, der er til stede i udviklingen af stress. Hvis vi tager fat i tidligere nævnte forskning omkring, hvordan stress smitter på arbejdspladsen igennem feroner og spejlneuroner, så er der her et stort hul i stressforståelsen, som hverken teorier eller modeller rigtig formår at indkapsle i arbejdsmiljøarbejdet. Her er altså nogle fænomener til stede, som også bør undersøges nærmere.

Ifølge Baldursson (2009) har identitetsskabelsen og de sociale relationer vi indgår i på arbejdspladsen en stor betydning for trivslen. De udvaskede ståsteder i vores liv (som f.eks. familielivet) og den voksende betydning af arbejdet som identitetsbærende ståsted, betyder blandt andet at det moderne menneske har vanskeligt ved at etablere og opretholde en distance til arbejdet. Vi kan i dag se arbejdet som et sted, hvor identiteten etableres, udvikles og fastholdes. (p. 18)

” individernes problem er ikke de mange valg, men snarere det, at der er færre ståsteder at vælge imellem end nogen sinde før. Det karakteristiske for den sociale identitet er ikke flerheds selvet, men det fælles sociale selv. Rollerne er blevet tømt for indhold, svækkes i deres struktur med mere uklare og flydende grænser. Vi har ikke en mangfoldighed af ståsteder; vores egen familie, forholdet til vores forældre og søskende, vores lokale miljøer eller vores politiske ståsted.” (p. 19)

7.6 Hvor ligger ansvaret?

Der er en tendens til, at opfattelsen af stress bygger på en individualistisk opfattelse af stress, ses som dybt problematisk. Og der er et stort behov for at forandre denne opfattelse, da der ved denne tilgang desværre er for stor opmærksomhed på individets sårbarhed, personlighed eller adfærd. Stress bør i stedet for at være et individualistisk problem, bør det i højere grad være et anerkendt relationelt og socialt anlæggende. Men andre ord, så skal vi bevæge os væk fra stress opfattelser, der individualiserer stress. Her er det især Lazarus's, der bidrager til stressforskningen med en individualistisk og psykologisk teori. Dette er fordi hans teori antager, at stress ikke er en spontan reaktion på forhold i omgivelserne, men at stress skyldes en psykologisk vurderingsproces. Lidt simpelt kan man sige, at teorien betragter stress, som et resultat af en bestemt form for tænkning. Ved en del forebyggelsesprogrammer arbejder man ud fra Lazarus' teori, og dette er problematisk, da forebyggelsen kommer til at handle om den udsatte persons måde at tænke på og reaktioner. Og det er endnu mere problematisk, når man giver den stressramte redskaber, der enten er nytteløse eller vildledende og skadelige. (Baldursson, p. 27) Generelt set skal forebyggelsen flyttes fra individniveauet, da det grundlæggende handler om at omdefinere individets opfattelse af krav og belastninger i deres miljø. Det er et problem, fordi man ikke giver lov til at se på de ydre omstændigheder, som en stressbelastning. Forebyggelsen bør heller ikke handle om individets reaktioner, handle eller løsningsstrategier. (p. 30) Indsatsen mod stress bør gøres til et kollektivt, samfundsmæssigt og organisatorisk anliggende, hvor man begynder at forstå stress, som et kollektivt ansvar. Dette vil begynde at muliggøre arbejdet med løsningsmodeller, der i langt højere grad har en organisatorisk forankring. (Andersen et al.; Steenberg, 2007)

7.7 Arbejdsholisme

Et andet komplekst fænomen, der kan opleves i det moderne arbejde, er arbejdsholisme. I det følgende afsnit vil der blive set nærmere på fænomenet, da dette menes at være essentielt i forbindelse med stressforståelsen.

På engelsk beskrives det med termen work-aholism. Denne term stammer fra termen om alkoholisme. Work-aholism handler om afhængighed og den ukontrollerbare trang til at arbejde intenst. Derudover er der også fænomenerne "work addiction" og "excessive work". Der vil blive benyttet termen arbejdsholisme og arbejdsafhængighed samt den arbejdsafhængige, som de danske termer, der alle omhandler work-aholism som fænomen. Her er det Porter (1996) forståelse af work-aholism, der benyttes, da det er hans forskning, der tages udgangspunkt i.

"Work-aholism is defined here as excessive involvement with work evidenced by neglect in other areas of life and based on internal motives of behavior maintenance rather than requirements of the job or organization." (Porter, 1996)

Ifølge Porter (1996) bør fænomenet arbejdsholisme tages lige så alvorligt, som alle andre former for afhængigheder, også selvom denne form for afhængighed ikke officielt er ligeså anerkendt. Grunden til dette er, at man indenfor denne form for afhængighed også ser dysfunktionelle adfærdsmønstre, såsom identitets problematikker, en rigid tankegang, tilbagetrækning, progressiv involvering, og benægtelse. Dette er også adfærdsmønstre, der knytter sig til andre former for afhængigheder.

En arbejdsafhængig person vil sætte en stor værdi i sit arbejde, og vil have svært ved at se problematikken i at arbejdslivet fylder så meget. Den arbejdsafhængige vil ofte gå udover skridtet videre end hvad der egentlig kræves af dem, og vil have en tendens til at skulle over performe. Problematikken ved over performance er, at den belønnes i en organisatorisk sammenhæng, og man ser ofte at de arbejdsafhængige individer, er de mest eftertragtede medarbejdere.

En måde, hvorpå man kan genkende en arbejdsafhængig person på, er graden af involvering i sit arbejde. Det er ofte en person, der vil foretrække at tage sit arbejde med hjem og arbejde i weekenden eller i ferien. Og det er her, hvor denne person adskiller sig fra en almindelig engageret medarbejder,

der ofte vil gå efter at få arbejdet lavet indenfor de satte arbejdsrammer. Her er det vigtigt, at sige, at der ikke er forskel på kvaliteten af arbejdet, men involveringen. Den arbejdsafhængige vil være overbevist om, at det er nødvendigt at arbejde på en lørdag, hvor den "almindelige" engagerede medarbejder vil agere anderledes, og holde fri (Porter, 1996 p. 71).

Hele dette dilemma taler ind i de komplekse vilkår, som der er i det moderne arbejde. Det ovenstående eksempel, som Porter (1996) kommer med er en problemstilling som ses ved grænseløsearbejde og ved Buch & Andersens tanke om vilkår der både begejstre og belaster på samme tid. For ikke at under skue hele identitetsdilemmaet, som det moderne menneske også står overfor i arbejdet

Et stort problem ved arbejdsholismen er, at den afhængige har vanskeligt ved at tænke på andre elementer i deres liv, der ikke handler om arbejde. Det vil sige, at man ofte ser en indskrænkning af privatlivet. Her mener Porter faktisk, at det er problematisk, fordi forskning har vist at den mentale sundhed påvirkes positivt, når individet har flere positioner, hvor man kan modtage validation og tilfredsstillelse end blot på arbejdet. Og at det derfor er problematisk, når arbejdsafhængige er villige til at risikere andre positioner i deres liv for at opretholde det høje niveau af arbejdsinvolvering. (Porter, 1996 p. 71)

Hele problemet består i, at det hårde arbejde er valideret i vores kultur. Og det er denne validation, som den arbejdsafhængige drives af. Der er også tale om en internaliseret drivkraft. Hvad er problematikken så i forhold til den internaliserede drivkraft? Jo, dette kan blandt andet findes i identitets problematikker, som lavt selvværd eller et under udviklet selv koncept. Man ved, at ved kraftige afhængigheder, så ændres ens følelser mod sig selv i en negativ retning, og skaber en adfærd hos den afhængige, hvor man forsøger at undvige aktiviteter eller involveringer, der fremmer negative følelser. Derudover er et lavt selvværd forbundet med mange former for misbrug, dette gør sig også gældende for *self-efficacy*, eller vurderingen af egne evner. Og især i sociale forbindelser er de to indikatorer for udviklingen af et misbrug. (Porter, 1996 p. 73)

"Much research on self-esteem and self-efficacy has been applied to the workplace. There is evidence that self-esteem relates to individuals' choice of involvements, how

they respond to situational stress, and their reactions to negative feedback.” (Porter, 1996 p. 74)

Hvis det mønster, som man ser hos afhængige, holder stik for arbejdsholikeren, så bør studier indenfor selvværd og self-efficacy kunne hjælpe med at forstå, hvordan de arbejdsafhængiges adfærd på arbejdspladsen vil udspille sig. Den afhængige vil modtage et ego-boost fra arbejdsomgivelserne til en grad, hvor de eksterne omgivelser bidrager til et midlertidigt boost af følelser rettet mod en selv en ens selv koncept. Hvilket også bidrager til, at den afhængige vil tage valg der ikke risikerer at skade selv konceptet. Dette betyder også, at arbejdet og arbejdets resultater ikke vægtes lige så højt, som beskyttelsen af eget ego. (p74) I den mere social konstruerede organisation vil den arbejdsafhængige møde nogle relationelle problematikker. En person, der kæmper med sit selv koncept vil møde problemer i mødet med andre. Her vil personen i mødet med andre monitorerer deres reaktioner, for at skabe en evaluering af selvet. Her vil fokuset været på, hvordan interaktioner kan forstærke selvet og ikke selve opgaven i sig selv. (Porter, 1996)

Den rigide tankegang handler om det mønster, der tegner sig hos den afhængige, hvor man enten af urealistiske forventninger eller et ekstremt behov for kontrol. De urealistiske forventninger kan medføre til skuffelser, der kan påvirke selvværdet. Rigid tænkning i en arbejds kontekst kan ses som en ekstrem perfektionisme. Dette kan udspille sig i en form for ekstrem kontrol, hvor man er modvillig mod forandringer, højt behov for kontrol af informationer, mennesker eller arbejdet i sig selv. Dette gør det vanskeligt for den arbejdsafhængige af arbejde interagerende i teams. (p. 75). den perfektionistiske og kontrolstyrende side gør det vanskeligt for den afhængige at agere fleksibel i situationer, hvor der er urealistiske krav af en selv og andre. (p. 75) Dette vil føre til en langsigtet skuffelse. gode følelse, som der jages af styret af eksternaliseret anerkendelse og er en kortsigtet anerkendelse. Hvilket betyder at der ikke er en langsigtet fordele. Det er, som man ser ved alkoholismen, et quick fix, hvor man får en kortsigtet god følelse med sig selv.

Hvis man ser nærmere på den arbejdsafhængiges adfærd kan man se, at den til sammenligning minder om en alkoholikers. Ligesom en alkoholiker, der stopper med at drikke så opstår der abstinenser. Så har studier vist, at en arbejdsnarkoman ikke er i stand til at slappe af, når de er på ferie eller har fri. Selvom, der ikke er studier på området, så kan man se at det er vanskeligt for den afhængige at trække

sig fra den intense arbejdsadfærd, og at i mange tilfælde, så forstærkes adfærden ved en organisatorisk belønning, og at organisationer bliver ved med at forstærke adfærden igennem belønning af den intense arbejdsindsats. Et andet afhængighedsmønster, der kommer til udtryk, er opbygningen af tolerance. Evnen til at kunne arbejde mere og mere intenst øget gradvist. Og ligesom andre afhængiges typer, så går den arbejdsafhængige også i bemægtigelse. En manglende indsigt og erkendelse af afhængigheden kan være problematisk, da det umuliggør en forbedring (Porter, 1996).

Grunden til, at arbejdsholismen er et interessant fænomen at se nærmere på i forbindelse med stress, er fordi artiklen indirekte indikerer, at fænomenet spiller en vigtige rolle i forbindelse med udviklingen af stress i arbejdslivet, hvor den arbejdsafhængige er i en større sundhedsmæssig risiko. Faktisk er det meste forskning indenfor området i bredt omfang enige om, at der er en række negative aspekter ved arbejdsholismen (Griffiths, 2011; Oates, 1971; Robinson, 1998).

“From an addiction perspective, workaholism can be defined as being overly concerned about work, being driven by an uncontrollable work motivation, and spending so much energy and effort on work that it impairs private relationships, spare-time activities and/or health.” (Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J. & Pallesen, S., 2012 p. 266).

For at afrunde afsnittet, kan man konkludere at der i det moderne arbejde er opstået et fænomen, som i den grad er vigtig indfange, når det kommer til at forstå, hvordan stress udspiller sig i det moderne arbejde.

Konklusion

Når man ser på stress i et moderne arbejde, så har udviklingen mod videnssamfundet skabt nye arbejdsforhold, som er præget af nogle anderledes arbejdsmiljøbelastninger, end dem der har været til stede i det tidligere arbejde, særligt industriarbejdet. Der stilles krav til en større omstillingsparathed, evne til at tilegne sig nye færdigheder, krav til sociale færdigheder, til koncentration og kreativitet og det følelsesmæssige engagement og motivation. Selvom indsatsen på arbejdsmiljøområdet i stigende grad begynder at rette sig mod de nye udfordringer, så er der stadigvæk i en problematik i den måde, hvor man anskuer stress på. Der er et behov for at revurderer, hvordan vi forholder os til og forstår stress i forhold til de vilkår, der er akutte i det moderne arbejde.

Når det kommer til at forstå stress, som fænomen er det tydeligt, at der er en alsides forståelsesramme, hvor stress både omhandler de fysiologiske- og de psykologiske processer, men også den sociale dimension synes at få en voksende opmærksomhed i stresslitteraturen. I undersøgelsen fandt man frem til, at de sociale interaktioner omfatter flere aspekter end blot social støtte og arbejderkollektivet, der tidligere i litteraturen har repræsenteret det sociale perspektiv. I nyere tid er begrebet social kapital blevet præsenteret, og handler om hele organisationens modstandsdygtighed overfor blandt andet stress. Denne modstandsdygtighed kan forudsiges ved at se på virksomhedens samarbejdsevne, den tillid og retfærdighed der er indbyrdes mellem aktører i virksomheden. Det ser derudover ud til, at forskningen også retter sig mod andre sociale fænomener i arbejdet, som hvordan stress kan smitte mellem aktørerne, og hvordan medarbejdere også kan udsættes for social smerte. Samt hele samspillet med identitetsdannelsen, der sker i samspil med andre. Da moderne organisationer er sociale organisationer bør der rettet en større opmærksomhed på de sociale relationer, og det komplekse samspil der mellem mennesker, for at blive klogere på hvad der potentielt kan skabe en form for "social mistrivsel" eller social stress.

De vilkår i det moderne arbejde, der blev arbejdet ud fra i denne opgave var, hvordan socialiseringen og identitetsskabelsen i højere grad er bundet op på arbejdet i dag, samt hvilken betydning dette har for individet. I dag skal arbejdet i højere grad end tidligere være meningsgivende for den enkelte medarbejder. Man kan derudover se at grænserne mellem privatlivet og arbejdslivet er blevet mere flydende i takt med det grænseløse- og fleksible arbejde. De psykosociale belastninger, der blev

inddraget som eksempler var; (1) Det grænseløse arbejde (2) krav og kontrol (3) identitetsdannelsen (4) illegitime opgaver og rolleforventninger (5) emotionsarbejdet.

i specialet blev tre forskellige stressmodellers anvendelse undersøgt i forbindelse med det moderne arbejde. Her fandt man ud af, at krav-kontrol modellens var bedst anvendelig i forbindelse med de vilkår, der er aktuelle i det industrielle arbejde, men kommer en smule til kort, når det kommer til det moderne arbejde. Her er det vigtigt at pointere, at der bliver lavet en grov generalisering her, og at der er typer af arbejde i dag, hvor modellen stadigvæk er relevant i forbindelse med. Her er det særligt det moderne vidensarbejde, hvor modellen ikke formår at beskrive, hvordan der kan være en grad af stress til stede i denne type arbejde. For COR- og Effort- reward modellerne synes det, at deres anvendelighed er af større betydning, da de er udarbejdet i mellem tiden, mellem det industrielle arbejde og det moderne arbejde, og formår at indfange flere af de vilkår, der er til stede i dag. Ud fra dette må man konstatere, at det væsentligt, at de modeller der benyttes til at beskrive det aktuelle arbejde og de stressorer/ belastninger der er til stede i arbejder, også formår dette. Her kan et krav være, at de skal være aktuelle og valide i forhold til undersøgelsesformålet. I undersøgelsen fandt man frem til, at der findes mange forskellige vilkår og psykosociale belastninger i det moderne arbejde, der har en betydning for stressudviklingen. Groft sagt kan man sige, at stress- / arbejdsmiljømodellerne ofte afdækker bestemte vilkår eller stressorer i arbejdet. F.eks. forsøger Krav-kontrol modellen at afdække graden af krav og kontrol, som individet står overfor. Ved denne model er der andre aspekter af arbejdet, som modellen ikke formår at indfange (Som f.eks. det flydende selv mellem arbejde og privat, socialsmerte, mm.). Dette er en ting, som man bør være bevidst om i forbindelse med et arbejdsmiljø indsat. At man benytter modellerne i den rette kontekst.

Igennem undersøgelsen fandt man også frem til, at der i stress- og arbejdsmiljølitteraturen ”gemmer” sig nogle aspekter ved det moderne arbejde, der bør belyses i forbindelse med en ny forståelsesramme. Nogle af de dem, der blev diskuteret, var hvordan belastninger hos individet både kan føre til begejstring og belastning, og det ofte er en udefinerbar og hårfin grænse mellem hvornår hvad er hvad. Dette kan forklare, hvorfor det kan være vanskeligt at forstå og arbejde med de forskellige belastninger i praksis, da der ligger en individuel oplevelse af hver enkelte belastning. Her i forlængelse må der også være en erkendelse af, at der er en form for individuel perception af, hvornår noget er en belastning, samt graden af belastningen. Det ses ofte, at man efterspørger modeller eller

konkrete værktøjer i virksomhederne. Det synes at være denne del af arbejdet med stress forebyggelse og indsatsen, der er den vanskeligste at udføre i praksis, da dette kræver et dybere og mere individuelt arbejde med hver enkelte medarbejder. Hvis man ikke ved konkret hvornår et vilkår i arbejdet opfattes som belastende eller begejstrende, kan den praktiske indsats være vanskelig at udføre.

Overstående problematik kan måske forklare, hvorfor man ser tendensen til at stress individualiseres som problem og ansvaret ofte ligger hos den enkelte. Som nævnt i diskussionen, så er dette dybt problematisk. Og der er et stærkt argument for at bevæge sig væk fra denne tankegang og over til en opfattelse af stress, som et kollektivt og samfundsmæssigt problem. Derudover er vi også nødt til at bevæge os væk fra den opfattelse af, at stress rammes oftere hos bestemte sårbare individer og at man igennem udvælgelsen af medarbejder kan sikre sig modstandsdygtige medarbejder. Indsatsen mod et godt psykisk arbejdsmiljø og stress skal findes i de arbejdsmiljøbelastninger, der er stede i det konkrete arbejde og ikke hos selve individets håndteringsstrategier. Når dette er sagt, så er der også en erkendelse i, at den moderne medarbejder ikke er særlig gode til at håndtere konflikter eller nederlag på arbejdspladsen, da der sker en internalisering af ydre begivenheder, og der ses en særlig sårbarhed hos den yngre generation i sin generelhed. Alt i alt tegner der sig et billede af, at det grænseløse arbejde har en lang række konsekvenser for individet. Det er ikke kun rammerne og tiden for arbejdet, der bliver udvisket. Men også selvet bliver flydende, og der er ikke længere klare grænser mellem arbejds selvet og det private selv. Arbejdet er blevet en større del af vores identitet og selvopfattelse. Hvilket tager os med til det sidste fænomen, der blev undersøgt, arbejdsholisme. Arbejdsafhængighed er et fænomen, man bliver nødt til at have for øje med i det moderne arbejde. Da det lader til at være en adfærd, der kan være selvudslettende.

Perspektivering: indsatsen og arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø

Den fornyede indsigt kan formentlig kaste et lys over, hvordan det kan være vanskeligt at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø i praksis.

Ifølge Steenberg, så eksisterer der både de generelle årsager til stress, men også brancheforskelle og forskelle mellem forskellige faggrupper. Og at man først kan få øje for kompleksiteten i stress, når man er i stand til at differentiere og drøfte, hvilke faktorer, der fører til stress. Dette betyder, at i arbejdsmiljøarbejdet er det først essentielt, at man forstår hvilken type arbejde, som man har med at gøre, samt hvilke psykosociale udfordringer, der helt konkret udspiller sig i dette arbejde. I VIPS projektet (Hasle et al. 2008) lød konklusionen herefter lød på, at flertallet af de danske virksomheder ikke formår at gennemfører succesfulde forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø, selvom de laver en aktiv indsats på området. Der konkluderes derudover også, at den systematiske tilgang til det psykiske arbejde med kortlægning, prioritering, handleplan og opfølgning, som det beskrives i en APV-sammenhæng³, ikke nødvendigvis fører til forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø.

Det man også fandt frem til i VIPS projektet var, er de langsomme forandringer, var de mest effektive. Når der skal arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø, så skal der ikke ske igennem enkelte projekter eller hurtige løsninger. Det er en længere varende proces, som det psykiske arbejdsmiljø hele tiden skal genopfindes og hvor de hele tiden nye udfordringer, der opstår, kræver nye initiativer, handler og dialog. Man skal her se arbejdspladsen, som en levende organisme, der løbende udvikler sig. Man kan godt skabe nogle permanente løsninger på de fysiske- arbejdsmiljøproblemer, men det samme gør sig ikke gældende for de psykiske, da omgivelserne og menneskerne ændrer sig konstant. Det kræver tid, penge og energi at opretholde et godt psykisk arbejdsmiljø. (Hasle et al. 2008)

³ APV står for arbejdspladsvurdering. Det er et lovmæssigt krav, at danske virksomheder udarbejder en risikovurdering sammen med medarbejderne, og at dette sker på en systematisk og forsvarlig måde. APV er et værktøj, der har til hensigt at holde styr på en organisations arbejdsmiljø samt at sikre, at sikkerheds- og sundhedsarbejde omfatter alle de væsentlige arbejdsmiljøproblemer. APV'en revurderes hvert 3. år, eller hvis der sker betydelige ændringer i virksomheden.

Man kan reflektere over problematikken, hvis største delen af arbejdsmiljø indsatsen bygger på de traditionelle tilgange og opfattelser af stress, og at det psykiske arbejdsmiljø knytter sig til medarbejdernes ressourcer, og de krav de møder i arbejdet, samt omfanget af kontrol. Hvis dette er tilfældet, så er der en mangelfuld indsigt i både stressforståelsen men også i arbejdsmiljø arbejdet, som mangler at bliver udfoldet og forstået nærmere. Og hvor især den komplekstiet der udspiller sig, når et vilkår i arbejdet både kan være begejstrende og belastende for den samme arbejder. Denne form for arbejde er både tids- og ressource krævende, da det betyder at man virkelig skal være motiveret for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Men som det fremgår af VIPS projektet, så kan en målrettet, langsigtet og ressourcekrævende indsats godt betale sig. (Hasle et al. 2008).

Litteraturliste

Allvin, M.; Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2011). The new Rules of work: On flexible work and how to manage it. I *Work Without Boundaries: Psychological Perspectives on the New Working Life*. Wiley-Blackwell. London

Andersen, Vibeke, Ibsen, Christine & Mogensen, Mette (2008) nye ledelsesudfordringer i forebyggelse af stress i vidensarbejdet. Artikel til konferencen: Ledelse – brudflader og paradokser i ledelsesudfordringen 1-

Arbejdstilsynet (2004) Håndbog om psykisk arbejdsmiljø. 3. udgave – december 2004, København

Archer, T., Kostrzewa, R. M. (2012) The Inductive Agency of Stress: From Perinatal to Adolescent Induction. Kapitel 1 i “Laviola, Giovanni (Ed); Macri, Simone (Ed). (2013). Adaptive and maladaptive aspects of developmental stress., (pp. 1-20). New York, NY, US: Springer Science + Business Media, xii, 281” (s. 1-20) [20]

Aronsson, G. (2018). *Gränslöst arbete - En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett granslost arbetsliv. Arbetsmiljöverket*

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007), The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), pp. 309-328.

Baldursson, B. Einar, 2009; Hyperstress – essays om modern arbejdspsykologi. Frydenlund

Baldursson, E.B. (2012). Social smerte i det moderne arbejdsliv ud fra et arbejds

Baldursson, Einar .B. (1991), Emotioner og stress i et arbejdspsykologisk perspektiv. *Arbejdspsykologisk Bulletin* 7 pp. 25-48.

Barger, A. C. (2017) William Townsend Porter. American Physiological Society.

Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). Systematic approaches to a successful literature review (2. ed.). Los Angeles, California: SAGE Publications Ltd.

Borkowski, N. (2016) *Organizational Behavior, Theory, and Design in Health Care*, Second Edition. Jones & Bartlett Learning (s. 255-289) [35]

Bovbjerg, K.M. (2009), Transformation af stress-begrebet – Fra fysiologisk til mental balance. Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.

Brunton, G., Stansfield, C., Caird, J., & Thomas, J. (2017). Finding relevant studies. In D.

Buch, Anders & Andersen, Vibeke; (2009) Begejstring og belastning i videnarbejdet Psyke & Logos, 3p. 585-611

Buscemi, N., Hartling, L., Vandermeer, B., Tjosvold, L., & Klassen, T. P. (2005). Single data extraction generated more errors than double data extraction in systematic reviews. *Journal of Clinical Epidemiology*, 59, 697–703.

Calnan, M.; Wadsworth, E.; May, M.; Smith, A. & Wainwright, D. (2004), Job strain, effort- reward imbalance, and stress at work: competing or complementary models?. *Scandinavian Journal of Public Health* 32 pp. 84-93.

Cannon, W. B. (1922) Bodily changes in pain, hunger, fear and rage. An account of recent researches into the function of emotional excitement. New York and London D. Appleton And Company. Kapitel 5, 11. s. (68-80, 184- 214) [53] •

Cannon, W. B. (1932) The Wisdom of The Body. New York: W. W. Norton & Company, Inc., [c1932] Kapitel: Introduction, 1, 13. s. 19-40, 202-216. [37]

Coolican, H. (2004), Research Methods and Statistics in Psychology. Hodder Arnold. Kap. 2 + 13.

Coolican, H. (2014). Research methods and statistics in psychology (6th ed.). London, UK: Hodder Education.

Cooper, J. Steven (2008) from Claude Bernard to Walter Cannon. Emergence of the concept of Homeostasis. *School of Psychology, University of Liverpool, Eleanor Rathbone Building, Bedford Street South Appetite* 51 (2008) 419–427

Cooper, J. Steven (2008) from Claude Bernard to Walter Cannon. Emergence of the concept of Homeostasis. *School of Psychology, University of Liverpool, Eleanor Rathbone Building, Bedford Street South Appetite* 51 (2008) 419–427

De Jonge, J. & Kompier, M.A.J. (1997), A Critical Examination of the Demand-Control- Support Model from a Work Psychological Perspective. *International Journal of Stress Management* 4 (4) pp. 235-258.

Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., Cooper, C. L. (2012) Theories of Psychological Stress at Work. Kapitel 2 i "Gatchel, R. J., Schultz, I. Z. (2012) Handbook of Occupational Health and Wellness, Springer" (s. 23-38) [16]

Fink, A. (2014). Conducting research literature reviews (4. ed.). Los Angeles, California: SAGE Publications Ltd.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., DeLongis, A. (1986) Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology* 1986, Vol. 50, No- 3, (s. 571-579) [9]

Gleitman, H, Fridlund, A. J. & Reisberg, D. (2003). *Psychology*. Norton 6th Ed

Gough, S. Oliver & J. Thomas (Eds.), *An introduction to systematic reviews* (2nd ed., pp. 93-122). London, UK: SAGE Publications Ltd.

Goymann, W., Wingfield, J. C. (2003) Allostatic load, social status and stress hormones: the costs of social status matter. *Animal Behaviour*, 67, 2004 (s. 591- 602) [12]

Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-

Hackman J. R., Oldman G.R.: (1976.) *Motivation through the design of work: test of a theory*. Organizational behavior and human performance 16

Hasle, P., Hvid, H., Kristensen, T. S., Limborg, H. J., Møller, N., Pejtersen, J., & Hvenegaard, H. (2008). *Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø: Rapport fra forskningsprojektet VIPS*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Häusser, J.A.; Mojzisch, A.; Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010), Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being. *Work & Stress* 24 (1) pp. 1-35.

Higgins, & S. Green (Eds.), *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (pp. 95-150). West Sussex, UK: John Wiley & Sons Ltd.

Hobfoll, S.E. (1989), Conservation of Resources – A new Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44 (3) pp. 513-524.

Hobfoll, S.E. (1998), *Stress, Culture and Community*. The Psychology of Stress. Plenum Press.

HOCHSCHILD, A. R. (1983) *The Managed Heart* (Berkeley, CA, University of California Press).

Hollway, W. (1991), *Work Psychology and Organizational Behavior – Managing the Individual at Work*. London: Sage Publications.

Hvid, H. (2009). To be in control – vejen til godt psykisk arbejdsmiljø, læring og innovation? *Tidsskrift for arbejdsliv*, 11 årg., nr. 1.

Jacobsen, M., Lippert-Rasmussen K. & Nedergaard, P. (2015) *Videnskabsteori i statskundskab, sociologi og forvaltning*. 3. udgave, Hans Reitzels forlag

Johnson, V. J., Hall, E. M. (1988) Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health* October 1988, vol. 78, no. 10 (s. 1.336-1.342) [7]

Johnson, V.J. (1991), *Collective Control: Strategies for Survival in the Workplace* i: Johnson J.V. & Johansen, G., *The Psychosocial Work Environment*, Baywood Publisher.

Kalleberg, A. L. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74:1–22

Kamp, A., Lund, H. & Hvid, H. (2009). Tid, belastning og fællesskaber i det grænseløse arbejde. *Psyke & Logos*, 2009, 30, 612-631

Karasek (1979). Job demand, decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. June 1979 Vol. 24, no. 2. (s. 285-307) [23]

Karasek, R. (1979), Job Demand, Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24 (2) pp. 285-308.

Karasek, R. (1989), Krav-kontrol modellen: Dens udvikling og status. *Arbejdspsykologisk bulletin* 5, pp. 16-35.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990), *Healthy Work – Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, United States of America: Basic Books.

Kristensen, T. S., Hasle, P. & Hyld Pejtersen, J. (2008). Virksomhedens sociale kapital. *Tidsskrift for Arbejdsliv*. 10 årg. nr. 2 juni

Ladipo, D., Mankelow, R. & Burchell, B (2005). Working like a dog, sick as a dog – Job intensification in the late twentieth century. I Brendan Burchell, Simon Deakin, Jonathan Michie and Jill Rubery (eds). *Systems of Production Markets, Organisations and Performance*. Routledge

Lazarus, R. S. (2006). *Stress og følelser - en ny syntese*. Danmark: Akademisk Forlag

Lazarus, R. S. & Folkmann, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer

Lazarus, R.S. (2001), Conservation of Resources Theory (COR): Little More Than Words Masquerading as a New Theory. *Applied Psychology: An International review* 50 (3), pp. 381-392.

Lazarus, R.S. (2001), Conservation of Resources Theory (COR): Little More Than Words Masquerading as a New Theory. *Applied Psychology: An International review* 50 (3), pp. 381-392.

Lefebvre, C., Manheimer, E., & Glanville, J. (2008). Searching for studies. In J. P. T.

Limborg, H., Pedersen, F., Eriksen, H., Vestergaard, L., Just, I & Jespersen, A. (2020) Ledelse af det psykiske arbejdsmiljø – Håndtering og forebyggelse af psykisk arbejdsmiljø – udvikling af praksisorienteret arbejdsmiljøledelsessystem. Teamarbejdsliv.

Locke, A Edwin, (1982) The Ideas of Frederick W. Taylor: An Evaluation. The Academy of Management Review , Jan., 1982, Vol. 7, No. 1 (Jan., 1982), pp. 14-24

Locke, A Edwin, (1982) The Ideas of Frederick W. Taylor: An Evaluation. The Academy of Management Review , Jan., 1982, Vol. 7, No. 1 (Jan., 1982), pp. 14-24

Lupien, S. J., Maheu, F., Tu, M., Fiocco, A. & Schramek, T.E. (2007). The effects of stress hormones on human cognition: implications for the field of brain and cognition. *Brain and Cognition*, 65, pp. 209-237.

Lysgaard, S. (1967). Arbejderkollektivet. Oslo, Universitetsforlaget.

Lysgaard, S. (1972), Arbejderkollektivet (3. ed.), Oslo: Universitetsforlaget.

Mallett, Hagen-Zanker, Slater & Duvendack, 2012

Mark, G. M., Smith, A. P. (2008) Stress models: A review and suggested new direction. Journal of Occupational Health Psychology 3 January 2008 (s. 1- 34) [34]

McCarthy, G., Song, X. & Jayasuriya, K. (2017). The proletarianization of academic labor in Australia, *Higher Education Research & Development*, 36:5, 1017-1030,

McEwen, B. S. & Stellar, E. (1993). Stress and the individual: mechanisms leading to disease. *Arch Int Med*, 153, pp. 2093-2101.

Nesse, R. M. (1999) Proximate and evolutionary studies of anxiety, stress and depression: synergy at the interface. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* 23 (1999) (s. 895-903) [9]

Netterstrøm, B. (1997). *Klar besked om stress*. Danmark: Aschehoug Dansk Forlag

Netterstrøm, B. (2007). *Stresshåndtering*. Danmark: Hans Reitzels Forlag.

Netterstrøm, B. (2002) Stress på arbejdspladsen: årsager, forebyggelse og håndtering. Hans reitzel

Okoli, C., & Schabram, K. (2010). A guide to conducting a systematic literature review of information systems research. *Sprouts: Working Papers on Information Systems*, 10(26), 1-39.

Petersen, B & Borchmann, T: (2021): Belastninger og håndteringsstrategier i gymnasielærerarbejdet – en kvalitativ undersøgelse. Aalborg Universitet. Netpublikationsnr.: 978-87-972965-1-6

Pors, N. O., & Johannsen, C. G. (2013c). Syntetisering - meta-analyser og narrative synteser. In C. G. Johannsen, & N. O. Pors (Eds.), *Evidens og systematiske reviews: En introduktion* (pp. 87- 98). Frederiksberg, Danmark: Samfundslitteratur.

Porter, Gayle (1996) *Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work*.

Rieper, O. (2013). Hvad er et systematisk review, og hvilke formål tjener det?.

Roozendaal, B., McEwen, B. S., & Chattarji, S. (2009) Stress, memory and the amygdala. *Nature Reviews Neuroscience*, 10, s. 423-33 [11]

Sapolsky, R. M. (2004a). *Why zebras don't get ulcers*. USA, New York: Henry Holt and company.

Sarkar, S. & Pfeifer, J. (år?) Volume 2, N-Z Index s. 740 -749 (9 sider)

Schwartz, P. & Yunow, D. (2012) *Interpretive research design*. Routledge, Taylor & Francis Group, New York & London. S. 24- 45 (21 sider)

Schwartz, P. & Yunow, D. (2012) *Interpretive research design*. Routledge, Taylor & Francis Group, New York & London. S. 24- 45 (21 sider)

Selye, H. (1950) Stress and The General Adaptation Syndrome. *British Medical Journal*, June, 1950. (s. 1.383-1.392) [10]

Selye, H. (1974), *Stress uden angst*. København: Gyldendal pp. 20-50.

Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia, PA: J. B. Lippincott. (s. 137-146) [10]

Selye, H. (1976) Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. *Canadian Medical Association Journal*. 1976;115(1):53-56. [4]

Selye, H. (1977) *Citation Classics - General Adaptation Syndrome and Diseases of A*

Semmer, N.K., Jacobshagen, N., Meier, L.L., Elfering, A., Beehr, T.A., Kälén, W. & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, Vol. 29, No. 1, 32–56.

Siegrist, J. (1996) Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, vol. 1, No. 1, (s. 27-41) [15]

Siegrist, J. (1996), Adverse Health effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1) pp. 27-41.

Siegrist, J. (2012) *Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence*. Department of Medical Sociology, University Düsseldorf, Germany 2012 (s. 1-19) [19]

Standing, G. (2011) *The Precariat - The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic

Steenberg, Dorte (2007) Stress – et fælles ansvar. Tidsskrift for arbejdsliv, 9. årg. Nr. 2 2007 p. 86-90

Steinberg, R.J. & Figart, D.M. (1999), Emotional Labor Since the Managed Heart. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*

Sterling, P., Eyer, J. (1988) Allostasis: A New Paradigm to Explain Arousal Pathology. Kapitel 34 i "Handbook of life stress, cognition and Health, John Wiley & Sons" (s.629-640) [21]

Tanggaard, Lene, Elmholdt, Claus & Keller Dauer (2019) ledelsespsykologi. 2. udgave 2019, forfattere og samfundslitteratur

Taylor, F.W. (1999). Scientific management. I: Clark; Chandler & Barry. Organisation and identities. Int. Thomson business Press.

www.godtarbejdsliv.dk