

Titelblad

Stress og belastninger – traditionelle arbejdsmiljømodellers anvendelse i det
postindustrielle samfund

Navn: Hanne Nissen

Studienummer: 20061638

Vejleder: Einar Baldvin Baldursson

Fag: Kandidatspeciale

Afleveringsdato: 01/08 2011

Aalborg Universitet

Omfang: 190145 Anslag = 79,2 Sider

Underskrift: _____

Abstract

This thesis sets out to examine whether traditional methods for studying work environment, can serve as an adequate framework to understand the increasing development of stress in the postindustrial society.

The Job-Demand-Control model presented by Karasek (1979; 1989) is one of the most well-known work-environment models and has dominated research on occupational stress in the past 30 years (Van Der Doef & Maes, 1999). On this behalf the Job-Demand-Control model is chosen as the main representative for traditional work-environment models. The assumption in the model is that strain and stress arises as a combination of high demands and low control, and that control is moderating the negative effects of job strain. Based on the notion from Johnson and Hall (1988), that social support also has moderating effect on job strain caused by demands, the Job-Demand-Control model is expanded to include this dimension.

Two additional models are included in this thesis. The Conservation of Resources model presented by Hobfoll (1989; 1998) and the Effort-Reward model presented by Siegrist (1996). These models are included because they were developed in the transition from the industrial society to the postindustrial society and therefore might consider the new working conditions in the later.

The usability of the traditional models is investigated both by a theoretical analysis of the postindustrial society and how work is considered in this society, and through an analysis based on empirical data. These data are collected from 182 respondents who answered two open-ended questions concerning the three aspects of their jobs they like the most and the three aspects they find most unsatisfying. These statements are categorized in to the following five categories: 1) Workload, 2) Work structure and organization, 3) Social relations, 4) Responsibility and influence 5) Learning development and meaningful work. These categories are assumed to represent areas where work strain is experienced in the postindustrial society. Based on this assumption the Job-Demand-Control model is used in a predictive manner to produce hypothesis which can be tested in relation to the categories.

Both the theoretical and the empirical analysis conclude that the traditional work-environment models can't provide a full understanding of the strain that is produced by

postindustrial work and how this leads to stress. In some areas work is still dominated by traditional demands, but in general work has become more fluent and imperializes the whole life why the identities of the employees are highly involved in the work process and the organization. A crucial difference from the industrial to the postindustrial society is the changed character of social relations in the work place. All three models concerned in this thesis operationalize social relations in an instrumental manner and therefore fails to capture the complexity of these relations.

The criticism put forward on the traditional models leads to considerations on what should be captured in a model concerning the development of stress in the postindustrial society. Therefore it is argued that the root cause for stress is a combination of the society structures, power relations, social relations and identity. Furthermore the stress reaction should be differentiated with respect to its cause, its symptoms and how it is handled.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	1
1.1 Hvad er stress?	3
1.2 Hvad er arbejde?	5
1.3 Disposition.....	6
1.3.1 Afhandlingens videnskabsteoretiske placering	8
2. Arbejds miljømodeller.....	9
2.1 To traditioner	9
2.1.1 Michigan-skolen	10
2.1.2 Den skandinaviske tradition	10
2.2 Krav-kontrol modellen.....	11
2.3 Social støtte.....	16
2.4 Conservation of Resources (COR-modellen).....	20
2.5 Effort-reward modellen.....	22
3. Samfundsbeskrivelse.....	25
3.1 Arbejdssamfundets udvikling	25
3.2 Det postindustrielle samfund	27
3.2.1 Arbejdets karakter.....	29
3.3 Stress i det postindustrielle samfund	32
3.4 De traditionelle arbejdsmiljømodellers anvendelse i det postindustrielle samfund	33
3.4.1 Krav-kontrol modellen.....	33
3.4.2 COR- og effort-reward modellerne.....	35
4. Empiri.....	38
4.1 Introduktion til undersøgelsen	38
4.2 Metode.....	39
4.2.1 Deltagere	39
4.2.2 Måleinstrumenter	39
4.2.3 Procedure	40

4.2.4 Hypoteser	45
4.2.5 Metodemæssige overvejelser	48
4.3 Resultater og analyse	50
4.3.1 Alders- og kønsfordeling i forhold til erhverv	50
4.3.2 Fordelingen af udsagn	53
4.3.3 Fordeling af udsagn i forhold til erhverv.....	57
4.3.4 Opsamling og delkonklusion.....	59
4.4 Fejlkilder	61
5. Diskussion.....	64
5. 1 De traditionelle modellers berettigelse i det postindustrielle samfund	64
5.1.1 Kravdimensionen.....	64
5.1.2 Kontrolldimensionen	65
5.1.3 Den sociale dimension.....	66
5.1.4 Dimensionernes sammenspil	67
5.1.5 COR- og effort-reward modellerne.....	68
5.2 Skitsering af en ny stressforståelse	70
5.2.1 Organisatoriske og samfundsmæssige magtstrukturer	71
5.2.2 Sociale relationer.....	72
5.2.3 Identitet.....	73
5.2.4 Differentiering	74
5.2.5 Opsamling	74
5.2.6 Begrænsninger	75
6. Konklusion	77
7. Referenceliste	79
8. Pensumopgørelse.....	84
Bilag 1	90
Bilag 2	91

Bilag 3	96
Bilag 4	100

Kapitel 1

1. Indledning

Danske arbejdspladser er i dag kendetegnet af grænseløshed, hvilket betyder, at tidslige og rumlige grænser for arbejdet er blevet opløst og erstattet af en kultur, hvor arbejdstid er flydende, og hvor arbejderne ikke nødvendigvis skal være fysisk tilstede på arbejdspladsen for at udføre opgaver (Allvin, 2001). Et eksempel på dette er det stigende antal af hjemmearbejdspladser, hvor opgaver kan løses hjemmefra og ud over den ordinære arbejdstid. En konsekvens af det grænseløse arbejde er, at arbejde er en del af og har betydning for samtlige livets forhold (Allvin, 2001), dette ses bl.a. i forhold til, at danskernes arbejdstid siden slutningen af 1980'erne har været stødt stigende, på trods af at der i samme periode via overenskomst har været en nedsættelse af arbejdstid (Tonboe, 2008). Dette skyldes til dels en forøgelse af den erhvervsaktive befolkning, men hovedsageligt skyldes det forøgelse af arbejdstid fx fra hjemmegående til arbejde eller fra halvtid til fuldtid (ibid.). Grænseløst arbejde synes at have en række negative helbredskonsekvenser for den danske befolkning. Tal fra Statens Institut for Folkesundhed (Juel, Sørensen & Brønnum-Hansen, 2006) angiver, at psykiske arbejdsbelastninger hvert år er årsag til 1,5 mio. fraværsdage, desuden estimeres det, at danskernes forventede levealder reduceres med 6-7 måneder pga. arbejdsrelaterede psykiske belastninger og yderligere er direkte årsag til 1400 dødsfald årligt. Dette spiller en væsentlig rolle i forhold til samfundsøkonomien, hvilket bl.a. omfatter et forventet produktionstab på 14 mio. kr.. En af de største konsekvenser af de øgede psykiske belastninger i arbejdslivet er en markant stigning af personer, der oplever længerevarende stressepisoder. Således angiver 33% af befolkningen, at de af og til føler sig stressede, mens 9% ofte føler sig stressede, hvilket er en stigning fra 6% i slutningen af 1980'erne (Nielsen & Kristensen, 2007).

En årsag til stigningen af personer, der oplever arbejdet som psykisk belastende, kan til dels findes i forhold til de ændrede arbejdsvilkår. Ved overgangen fra industrisamfundet til det postindustrielle samfund¹ har arbejdsbegrebet gennemgået en markant forandring både i

¹ Det postindustrielle samfund er den periode i samfundsudviklingen, der efterfølger industrisamfundet. Kendetegnende for det postindustrielle samfund er, at størstedelen af lønarbejderne har anden beskæftigelse end industriarbejde. Dette betyder, at arbejdet især omhandler udvikling af viden, formidling, administration, service osv. (Baumann, 2008; Jacobsen, 2008).

forhold til organisering og klassificering af arbejde (Torpegaard & Borchmann, 2009), men også i forhold til selve arbejdets karakter (Jacobsen, 2008). Således er arbejdsbegrebet gået fra at være en fast afgrænset sfære, indenfor hvilken arbejdskraft kunne sælges og købes på lige fod med andre varer, til i dag at indtage en mere flydende karakter, hvor det enkelte individ i langt højere grad definerer egne opgaver og ansvarliggøres for arbejdsforholdet (ibid.). Ligeledes er det postindustrielle samfund karakteriseret af stor omskiftelighed, hvorfor der stilles krav til medarbejderne om at være fleksible¹ (Bovbjerg, 2009). Denne udvikling har bevirket, at også arbejdets betydning for den enkelte har ændret sig. I industrisamfundet blev organisatorisk udvikling målt i forhold til penge, mens det i det postindustrielle samfund bliver målt i forhold til viden (Bauman, 2008). Dette betyder bl.a., at arbejdere i dag bidrager med mere end arbejdskraft til organisationen, selve deres personlige karakteristikker og identitet er involveret i arbejdsprocessen (Baldursson, 2009). Ligeledes tjener arbejdet som et de eneste tilbageværende ståsteder for identitetsdannelse. Herved har karriere fået stor betydning, hvilket samtidig betyder en ændring af de sociale relationer på arbejdspladsen (Prætorius, 2007). De ansatte konkurrerer med hinanden om at avancere på karrierestigen, samtidig med at mange opgaver kræver et samarbejde med de selvsamme konkurrenter (ibid.).

Således er det ikke fysiske krav, der udgør størstedelen af belastningerne i arbejdet i dag. Denne type arbejde er i vidt omfang blevet outsorced til østen. Herved stilles der i den vestlige verden krav til kreativitet samt følelsesmæssig og social involvering, hvor det er arbejderens personlighed og relationer, der anvendes som arbejdsredskaber (Baldursson, 2009). Set i lyset af denne forandring og den tilsyneladende større psykiske belastning arbejdet udgør i dag, kan det synes forunderligt, at en af de mest anvendte arbejdsmiljømodeller til stadighed er krav-kontrol modellen, da denne model netop er udviklet under industrisamfundet. Når arbejdet involverer langt flere niveauer og er blevet mindre gennemskueligt, bør psykiske belastninger, såsom stress, også anskues indenfor denne ramme. Dette fører til overvejelser omkring, hvorvidt traditionelle arbejdsmiljømodeller², kan give en adækvat forståelse af de belastninger, der opstår i det postindustrielle samfund samt årsagen til og konsekvensen af disse belastninger.

¹ Oprindeligt refererer fleksibilitet til muligheden for at binde arbejdsliv og øvrigt liv sammen fx i form af hjemmearbejdspladser. Men som det vil fremgå senere i afhandlingen, er dette ikke tilfældet, da fleksibiliteten indenfor arbejdet medfører, at dette imperialiserer det øvrige liv (Bovbjerg, 2009).

² Benævnelsen traditionelle arbejdsmiljømodeller refererer til modeller udviklet under industrisamfundet (Agervold, 1998).

Omskrevet til en egentlig problemformulering er det spørgsmål, der søges belyst i afhandlingen følgende:

***Hvorvidt kan traditionelle arbejdsmiljømodeller tilbyde en
fyldestgørende forståelse for udviklingen af arbejdsrelateret stress i
det postindustrielle samfund?***

Denne problemstilling tænkes at være relevant i mere end en henseende. Først og fremmest synes det nødvendigt at afdække, hvorvidt traditionelle arbejdsmiljømodeller finder anvendelse i det postindustrielle samfund, og om der, i denne henseende, er forskel på, hvilke aspekter af arbejdslivet, de traditionelle arbejdsmiljømodeller kan tjene som forklaringsramme, til. Desuden forventes det, at de traditionelle modellens eventuelle manglende forklaringsrammer kan give indsigt i, hvad teorier, der beskæftiger sig med stress i det postindustrielle samfund, bør kunne forklare. Således vil afhandlingen tjene som inspiration og opfordring til nye modeller og teoridannelser.

I det efterfølgende redegøres kort for, hvorledes begreberne stress og arbejde opfattes i denne afhandling, da dette er to begreber, der er centrale for forståelsen og besvarelsen af problemformuleringen.

1.1 Hvad er stress?

Stress er et begreb indenfor psykologien, som de fleste mennesker har et fortroligt forhold til. Alle kender til det, alle taler om det og har en holdning til det. Således er stress til dels blevet et modeord, der bruges af stort set alle. Men hvad er stress egentlig?

Oprindeligt stammer udtrykket stress fra fysikkens verden, hvor det blev brugt om materialer, der er under pres af kræfter udefra, således at der skabes spændinger og uligevægt (Heller, 2003). Den første til at anvende stress om en biologisk tilstand var fysiologen Walter B. Cannon, der, gennem sin beskæftigelse med diverse miljøstressorer påvirkning af organismen, konkluderede, at kontinuerlige fysiske stressorer resulterede i en forstyrrelse af homøostasis¹, og potentielt kunne føre til et sammenbrud af organismen (Baldursson, 1991). Men det er ofte Hans Selye, der nævnes som stamfader til

¹ Homøostasis refererer til en egenskab ved systemer, der gennem ændringer i det indre miljø fastholder ligevægt i systemet trods ydre ændringer (Selye, 1974; Baldursson, 1991; Bovbjerg, 2009).

stressbegrebet, som vi kender det i dag (Bovbjerg, 2009). I løbet af sin uddannelse, blev Selye opmærksom på, at patienter, med vidt forskellige sygdomme, havde mange objektive symptomer til fælles. Senere observerede Selye det samme fænomen under laboratorieforsøg med rotter. Rotterne blev udsat for vidt forskellige hormonpåvirkninger, men trods dette sås hos samtlige dyr et stereotypt syndrom, hvor binyrerne forstørredes; overaktivitet i binyrebarken; thymus og lymfekirtlerne formindskedes; og der opstod mave- og tarmsår (Selye, 1974; Baldursson, 1991). Selyes forsøg med rotter førte til en udvidelse af Cannons model. Idet de stereotype fysiske forandringer også kom til udtryk, hvis rotterne var udsat for overbefolkning eller isolation, viste det stereotype syndrom sig også at være gældende for psykosociale belastninger (ibid.). Således viste kvalitativt forskellige belastninger sig at føre til samme biologiske stressreaktion, hvorfor Selye definerede stress som *"legemets ikke-specifikke reaktion på ethvert krav, der stilles til det"* (Selye, 1974, s. 22). I denne forbindelse skelnes mellem specifikke og non-specifikke stimuli, hvor en specifik stimulus fremkalder en specifik respons, mens en nonspecifik stimulus påvirker hele eller størstedelen af systemet (Baldursson, 1991). Uanset hvilken type af belastninger en organisme udsættes for, medfører disse et krav om tilpasning, så homøostasis kan opretholdes. Dette tilpasningsbehov er nonspecifikt og danner kernen i Selyes forståelse af stress (Selye, 1974). De konstante reaktioner, der kan observeres som følge af nonspecifikke stimuli, betegnes det generelle adaptationssyndrom eller GAS. Syndromet kaldes generelt, fordi processen omfatter forhold, der har en generel indflydelse på organismen. Adaptation anvendes da processen igangsættes af et tilpasningsbehov, og syndrom angiver, at processerne er afhængige af og påvirker hinanden (Baldursson, 1991). GAS inddeles i tre stadier. Først indtræffer alarmstadiet, der efterfølges af modstandsstadiet, hvor tilpasningen søges, og til sidst kommer udmattelsesstadiet, hvor organismen ikke længere kan opretholde modstanden (Selye, 1974).

Ud fra Selyes teori om stress er en stressor samtlige de belastninger og krav, der medfører en nonspecifik reaktion og kan herved omfatte positive såvel som negative begivenheder. Stress betragtes således som et livsvilkår, og fraværet af stress er ensbetydende med død. Dette afføder, at stressbegrebet er skabt indenfor en flydende og diffus ramme. Selye udspecificerer begrebet, ved at anføre, at forskellige indre og ydre faktorer spiller en væsentlig rolle, for hvorledes belastninger takles (Selye, 1974). Denne betragtning er central for, hvordan stressbegrebet sidenhen er blevet anvendt, især indenfor psykologien.

Idet mennesket er et socialt væsen, kan der argumenteres for, at både ydre og indre betingelser, der har indflydelse på stress, konstitueres af sociale systemer. Således opleves stress indenfor rammerne af disse systemer, og tilpasning til belastninger har herved sociale implikationer (Baldursson, 2009). Baldursson (2003; 2009) argumenterer dog for at fastholde en bred definition af stress, da det er veldokumenteret, at der kan identificeres stress i biologiske systemer, der ikke besidder et nervesystem, dette ville selv sagt ikke være muligt, hvis kognitive og emotionelle processer var af afgørende betydning for stressreaktionen. Dog spiller disse forhold en afgørende rolle i forhold til bearbejdning og tilpasningen til reaktionen. Herved kan stress opfattes, som en psykofysiologisk proces, hvor de fysiologiske reaktioner er af nonspecifik karakter, mens oplevelsen af selve processen er unik for den enkelte, der gør reaktionen til genstand for en specifik bearbejdning. *"Det vil sige, at vi ser stress som en uspecifik reaktion/oplevelse, men bearbejdningen af denne som et udgangspunkt for en specifik teori"* (Baldursson, 2009, s. 35). Det er indenfor denne forståelsesramme, at stressbegrebet behandles i denne afhandling.

1.2 Hvad er arbejde?

Problemformuleringen omhandler arbejdsrelateret stress, hvorfor det synes nødvendigt at anskueliggøre, hvorledes arbejde forstås i denne forbindelse.

Arbejde omfatter mange komplekse forhold, hvorfor det kan være svært at give en entydig definition af begrebet. Arbejde er altid knyttet til en genstand, denne kan være konkret eller mere abstrakt, samtidig stiller arbejde krav til brug af organer enten fysisk, tankemæssigt eller begge dele. Desuden finder arbejde sted i forskellige kontekster og under indflydelse af forskellige grader af autonomi. Ikke mindst er arbejde knyttet til en status (Torpegaard & Borchmann, 2009). Yderligere kan arbejde være frivilligt, tvunget, ulønnet eller lønnet. I denne afhandling er fokus rettet mod lønarbejde, da det er i forbindelse med lønarbejde, at der i samfundet opleves en stigende forekomst af stress.

Lønarbejde defineres som arbejde, der udføres inden for en defineret tidsramme, og som der modtages betaling for (Jacobsen, 2004). Således sælger et individ sin arbejdskraft for at opnå økonomiske midler, der kan dække andre behov. Denne definition af arbejdet er konkret, og virker på overfladen ligetil, men indeholdt i den ligger en filosofisk diskussion om selve arbejdets karakter. Da arbejde stort set er den eneste kilde til økonomisk indtjening, er det indlejret i lønarbejdsbegrebet, at dette er omfattet af et tvangsaspekt. På den ene side betragtes mennesket som frit til at indgå en kontrakt om salget af

arbejdskraft, men på den anden side er arbejdskraft det eneste mennesket kan sælge, hvorfor det er tvunget til at sælge denne (Torpegaard & Borchmann, 2009). Dette forhold sættes på spidsen i Marx' redegørelse: *"His work is not voluntary but imposed, forced labour. It is not the satisfaction of a need, but only a means for satisfying other needs. Its alien character is shown by the fact that as soon as there is no physical or other compulsion it is avoided like the plague"* (Marx I Edwards, 2005, s. 24). Marx' beskrivelse understreger, at der er et tvangsforhold forbundet med lønarbejde, et aspekt, som psykologien ofte kritiseres for at negligere (ibid.). Beskrivelsen er dog så radikal, at positive elementer af lønarbejdet ikke medregnes. Udover indtjening af kapital, har arbejdet også en personlig og en social funktion, således at det bidrager til styrkelsen af sociale netværk og udvikling af identitet (Larsen og Thyssen, 1982). Som det vil fremgå senere i afhandlingen, indtager de personlige og sociale aspekter af arbejdet i postindustrielle samfund en øget betydning, hvorfor der kan argumenteres for, at arbejdet i det postindustrielle samfund ikke fremtræder i sin rene form, men er forbundet med andre behov.

1.3 Disposition

For at belyse problemformuleringen inddrages to kilder til at afdække traditionelle arbejdsmiljømodellers anvendelse i det postindustrielle samfund. Henholdsvis en teoretisk analyse af, hvorledes de traditionelle modeller finder anvendelse i forhold til teori om arbejdsamfundets udvikling og en empirisk baseret analyse af krav-kontrol modellens anvendelse i forhold til belastninger i det postindustrielle samfund. Således har afhandlingen både et teoretisk og et praktisk tilsnit.

Kapitel to omhandler en gennemgang af tre traditionelle arbejdsmiljømodeller; henholdsvis krav-kontrol modellen (Karasek, 1979; 1989; Karasek & Theorell, 1990), Conservation of resources(COR) modellen (Hobfoll 1989; 1998) og effort-reward modellen (Siegrist, 1996). Afhandlingen vil hovedsageligt omhandle krav-kontrol modellen, da denne regnes for en af de mest indflydelsesrige teorier indenfor arbejdsmiljøområdet. Også selvom modellen ikke anvendes eksplicit, indgår fx kontrolbegrebet ofte implicit i arbejdsmiljøforskning (Baldursson, 2003; Häusser, Mojzisch, Niesel & Schulz-Hardt, 2010). Netop pga. af den udbredte anvendelse af denne model, synes det relevant at overveje og undersøge, hvorvidt modellen fyldestgørende kan redegøre for belastninger og problematikker i forhold til arbejdsmiljøet i et samfund, der adskiller sig fra det samfund, den er udviklet i forhold til. COR- og effort-reward modellerne gennemgås kort i slutningen af kapitlet. Disse er nyere end krav-kontrol modellen og forventes derfor i højere grad at forholde sig til

ændrede samfundsstrukturer og således finde større anvendelighed i det postindustrielle samfund.

Kapitel tre vedrører den teoretiske kilde til afdækning af de traditionelle arbejdsmiljømodellers anvendelse i det postindustrielle samfund og er opstillet som en beskrivelse og analyse af samfundsudviklingen og det nutidige arbejdssamfund. Kapitlet danner det teoretiske grundlag, de traditionelle arbejdsmiljømodeller vurderes i forhold til. Hvorfor dette afrundes med en analyse af de traditionelle modellers anvendelse i det postindustrielle samfund set i forhold til de teoretiske præmisser.

I fjerde kapitel inddrages en empiriske kilde til belysning af problemformuleringen. Således omhandler kapitlet data, der er indsamlet i forbindelse med projektet *Stresssygemeldt – tilbage til arbejdet*, som er et samarbejde mellem Arbejdsmedicinsk Klinik i Aalborg og Aalborg kommune. Helt konkret omfatter empirien besvarelsen af to åbne spørgsmål, hvor respondenterne bedes angive de tre ting ved deres arbejde, de er mest glade for og de tre ting, som de er mest utilfredse med. Desuden angives køn, alder og hvilket erhverv, respondenterne er beskæftiget indenfor. Behandlingen af de indsamlede data er foretaget med inspiration i Pawsons (1989) beskrivelse af, hvorledes indsamling af empiri bør foretages med udgangspunkt i realismen. Herved fremkommer fem overordnede kategorier, indenfor hvilke respondenternes udsagn kan placeres. Formålet med inddelingen af udsagnene er at afdække, indenfor hvilke områder respondenterne oplever belastninger, således at disse kan sættes i forhold til de traditionelle arbejdsmiljømodeller. I den forbindelse anvendes krav-kontrol modellen prædiktivt, til at opstille hypoteser. Det er i forhold til disse hypoteser, at analysen foretages. COR- og effort-reward modellerne inddrages alene i forbindelse med overordnede betragtninger i delkonklusionen på empirien.

Kapitel fem omfatter en todelt diskussion. Første del af diskussionen omhandler berettigelsen af at anvende de traditionelle arbejdsmiljømodeller i det postindustrielle samfund. Dette inkluderer en inddragelse af de teoretiske og empiriske analyser fremsat i tidligere kapitler samt teoretiske overvejelser om modellernes generelle anvendelighed. Dette leder til anden del af diskussionen, hvor det skitseres, hvorledes stress, ifølge undertegnede, bør ansues i det postindustrielle samfund, samt hvilke aspekter af arbejdet, der har indflydelse på trivsel.

Afhandlingen afrundes med en konklusion, der inddrager de hovedpointer, der er fremkommet igennem analyserne, således at problemformuleringen besvares.

1.3.1 Afhandlingens videnskabsteoretiske placering

Argumenter og reflektioner, der fremføres i afhandlingen, placerer sig videnskabsteoretisk mellem Habermas' (1972) praktiske og kritiske erkendelsesinteresser. Ifølge Habermas er viden et produkt af menneskelig aktivitet, der er styret af behov og interesser.

Erkendelsesinteresser er således et udtryk for de interesser, der er bestemmende for, hvilken type viden, der skabes i forbindelse med forskellige aktiviteter (Habermas, 1972). Inden for den praktiske erkendelsesinteresse knytter viden sig til hermeneutik og fortolkningskunst, mens den kritiske erkendelsesinteresse hovedsageligt baseres på rationel refleksion (ibid.). Den praktiske erkendelsesinteresse har således rod i den humanvidenskabelige forståelsesramme, hvor verden opfattes som historisk situeret og determineret af flerheder, herved får forståelser af virkeligheden subjektiv karakter (ibid.; Christensen, 2005). Også indenfor den kritiske erkendelsesinteresse anskues verden som værende determineret af tid og sted, dog har den kritiske erkendelsesinteresse i højere grad fokus på, hvorledes individet er et produkt af dets omgivende praksis, men samtidig også selv skaber denne. Desuden er en grundantagelse, at der ikke eksisterer værdineutrale problemstillinger (ibid.).

Således er der i afhandlingen lagt vægt på, hvorledes verden fremstår for det enkelte individ, men det understreges, at individet, i afhandlingen, ikke ses som ubetinget frit, da det er underlagt magtrelationer og strømninger i organisationer og i samfundet generelt. Denne pointe er væsentlig at have in mente så patologisering og psykologisering af individet ikke forekommer. Desuden er det via denne erkendelse, at der kan opnås kendskab til, hvad den enkelte baserer sin forståelsesramme på.

Kapitel 2

2. Arbejdsmiljømodeller

Arbejdsmiljø er et bredt begreb, der dækker over samtlige de forhold, der har indflydelse på mennesket i arbejdslivet. For at få en dybere forståelse for de enkelte forhold, synes det nødvendigt at dele dem op i kategorier. En sådan opdeling kan dog nemt synes kunstig, da forskellige faktorer i arbejdet uvilkårligt vil have indflydelse på hinanden (Lennerlöf, 1981). Lennerlöf (1981) identificerer en række overordnede kategorier, der er af afgørende betydning for arbejdsmiljøet, bl.a. nævnes det fysiske miljø, såsom lokaler, støj, lysforhold osv. Desuden nævnes tekniske, økonomiske, organisatoriske og administrative forhold. Som et forhold, der synes af afgørende betydning for arbejdsmiljøet, nævnes det sociale miljø, der konstitueres af mange delkomponenter, bl.a. relationer mellem kolleger, overordnede og klienter, endvidere er ledelsesstil og værdier på arbejdspladsen væsentlige i forhold til det sociale miljø. Hvis der ønskes forståelse for, hvordan et menneske påvirkes af sit arbejdsmiljø, er det nødvendigt både at tage de enkelte forhold i betragtning, men også hvorledes disse interagerer med hinanden.

Arbejdsmiljøet har betydning for arbejderens psykiske og fysiske helbred og trivsel. Forskellige arbejdsmiljøfaktorer giver forskellige forudsætninger for det sociale miljø, hvilket spiller en stor rolle for den enkeltes psykiske velbefindende. Således ses det, at alt fra fysiske rammer til ledelsesstil har afgørende betydning for den enkelte arbejders velbefindende (ibid.).

2.1 To traditioner

Inden for arbejdsmiljøforskning kan identificeres to sideløbende traditioner, disse er Michigan-skolen og den skandinaviske tradition. Da begge disse traditioner har haft betydning for udviklingen af krav-kontrol modellen, gennemgås de i det følgende. Begge traditioner er inspireret af Lewins påvisning af, at adfærd er en funktion af individ og miljø (Agervold, 1998). I forbindelse med denne teori indfører Lewin begrebet *life-space*, der refererer til en person og dennes miljø som gensidigt påvirkende faktorer, hvorfor de betragtes som et samlet hele (ibid.).

Det grundlæggende i begge traditioner er, at der er en interaktion mellem individet og miljøet, og at denne kan aflæses i individets adfærd og har betydning for psykisk

velbefindende. Gennem årene har der været fokus på forskellige faktorer, der har en mulig indflydelse på forholdet mellem individ og miljø.

2.1.1 Michigan-skolen

Michigan-skolen omfatter en række arbejdspsykologiske forskere, der fremstiller deres undersøgelsesfelt via grafiske modeller. De første undersøgelser blev udført i 1964 af Kahn og omhandlede rollekonflikter og tvetydighed. Den model Kahn udviklede, beskrev et påvirknings-flow, hvor rolleklarhed eller -konflikt påvirker interpersonelle relationer, hvilket medfører ændringer i rolleforholdene, hvilket igen fører til personlige ændringer (Agervold, 1998). Det interessante ved denne model er, at den viser en række kausale sammenhænge mellem det objektive og det oplevede miljø. Således påvirkes psykisk og fysiske helbred af omverdenen men også af individets opfattelse af denne (ibid.). Kahns model dannede udgangspunkt for en række undersøgelser om arbejdskrav og arbejderes helbred. Resultaterne fra disse undersøgelser udmundede i to antagelser: *"at arbejdsstress belaster arbejderne, og at uoverensstemmelser mellem arbejder og arbejdskrav fører til utilfredshed og kedsomhed"* (Agervold, 1998, s. 134).

Modellerne udviklet indenfor Michigan-skolen kaldes ofte fit-modeller, fordi de arbejder ud fra en antagelse om, at der skal være overensstemmelse mellem person og miljø, hvilket på engelsk kaldes *person-environment fit* (Agervold, 1998). Her fremgår det, at der hentes inspiration fra Lewins teoretiseringer om *life-space*, hvor det er interaktionen mellem person og miljø, der er i fokus. Foregangsmanden indenfor fit-modellerne er Van Harrison, der udsiger, at en persons subjektive vurdering og oplevelse er det centrale, men at der samtidig er en objektiv observation af samme oplevelse (ibid.). Van Harrison argumenterer yderligere, at stress er en følge af uoverensstemmelser mellem miljøet og individets motiver og evner (ibid.).

2.1.2 Den skandinaviske tradition

Arbejdsmiljøpsykologien henter ikke udelukkende inspiration fra USA, hvilket fremgår ved et nærmere blik på de skandinaviske traditioner indenfor området. I Norden har samfundet og arbejdsmarkedet været præget af socialdemokratiske partier og faglige organisationer. Således er forskningen præget af demokratisk og partipatorisk miljø, hvor der er et tæt samarbejde med de undersøgte virksomheder (Agervold, 1998).

Levi er en forgangsmand indenfor denne tradition og har ud fra et medicinsk og psykobiologisk perspektiv udviklet en model, hvor det antages, at enhver psykosocial

stimuli kan være en stressor, hvilket under visse omstændigheder kan føre til sygdom. Psykosociale stimuli forstås som stimuli, der stammer fra sociale relationer eller fra miljøet (ibid.). En person der især har været betydningsfuld for denne tradition er Gardell, der har en socialpsykologisk tilgang til undersøgelse af mental sundhed i forbindelse med arbejde. Gardells model ligger tæt op ad modellerne fra Michigan-skolen, hvor det centrale er personens subjektive oplevelse, reaktionen på denne oplevelse og konsekvensen i form af eventuel helbredsmæssig påvirkning (ibid.). Gardells model adskiller sig dog i og med, at den særsomt vægter indflydelse, således at værdier, ønsker og krav ses som afspejlende reelle muligheder i arbejdet. Altså vil øget indflydelse føre til højere krav om indflydelse, mens en reduktion vil føre til mere passivitet blandt de ansatte (ibid.). Her ses igen den Lewinske tankegang, hvor individet og miljøet gensidigt påvirker hinanden.

Opsummerende kan det siges, at Michigan-skolen især vægter individets forståelse af dets miljø, hvorfor det er i relationen mellem en person og dennes omgivelser, at årsagerne til psykisk belastning skal findes. Inden for den skandinaviske tradition, lægges ligeledes vægt på dette forhold, her kommer det dog hovedsageligt til udtryk i den rolle medbestemmelse og kontrol i arbejdsituationen spiller i forhold til mental sundhed. Yderligere understreges det, at dette har en betydning ud over arbejdspladsen i forhold til, hvor involveret et individ er i samfundet, hvorfor det også er af afgørende betydning for den samfundsdemokratiske udvikling. Således er de to traditioner, selvom de på mange punkter komplementerer hinanden, udtryk for to forskellige tilgange til arbejdsmiljøpsykologi. Michigan-skolen vægter individets oplevelse af miljøet, og kan derfor siges at repræsentere et individualistisk synspunkt, mens den skandinaviske tradition i højere grad beskæftiger sig med miljøets påvirkning af individet, altså hvad der kan kaldes en organisatorisk tilgang.

2.2 Krav-kontrol modellen

Krav-kontrol modellen kombinerer de to ovenfor nævnte traditioner. Karaseks (1979; 1989) oprindelige formål med modellen var at forudsige social aktivitet og kreativ adfærd. Ifølge Karasek var arbejdsorienteringen i den vestlige verden domineret af økonomisk beslutningstagning, hvilket formindskede arbejdernes muligheder for at være kreative i arbejdsprocessen (Baldursson & Pedersen, 2003). Karasek ønskede derfor at vise, hvilke menneskelige omkostninger denne organisering af arbejdet havde og forudsagde således, at jobs, der var belastende og ensformige påvirkede de ansatte til at blive passive, mens jobs af mere aktiv karakter ville have en udviklende påvirkning (Baldursson, 2006). Her ses, jf. afsnit 2.1.2, en klar inspiration fra Gardells antagelse om, at adfærd afspejler de reelle

muligheder for aktivitet. Karaseks (1989) teori medfører, at jobbenes påvirkning også har betydning udenfor arbejdspladsen, således at arbejdere, der har et aktivt job, også har en mere aktiv fritid end de arbejdere, der er ansat i jobs med meget begrænset mulighed for kreativitet. Da det viste sig, at jobbenes påvirkning på de ansatte både kunne føre til øget læring og udvikling, men også til belastning, indførte Karasek kontrolbegrebet, da dette syntes at være afgørende for, hvorvidt positive eller negative konsekvenser ville følge af miljømæssige krav (ibid.). Det var altså ikke krav og kontrol dimensionerne, der var det oprindelige formål med at udvikle modellen, men snarere at beskrive, hvorledes personlighed og miljø influerer på belastningsreaktioner og læring (ibid.). Således fremgår det, at Karaseks fokus ikke længere kun var på kreativitet og aktiv fritid, men også på belastninger i jobbet. Dette har sidenhen sat dagsordenen for en stor del af den forskning, der er udført og har ført til udviklingen af krav-kontrol modellen, som den fremstår i dag (ibid.).

Karasek fandt oprindeligt empirisk støtte for modellen i både svenske og amerikanske studier, hvor der viste sig negative helbreds-konsekvenser for arbejdere, der på samme tid havde lav kontrol og høje arbejdskrav (Aronson, 1987). Både de svenske og de amerikanske data er indsamlet i forbindelse med omfattende survey undersøgelser, og er således ikke designet i forhold til Karaseks undersøgelse. Karaseks arbejde bestod i statistiske analyser af det indsamlede datamateriale, hvorved han identificerede krav og kontrol som to variable, der syntes at have særlig indflydelse på arbejdsmiljøet (Lennerlöf, 1981). Karasek (1979) undersøgte krav og kontrol i forhold til fire afhængige variable. Den første af disse variable var udmattelse, der blev undersøgt ud fra spørgsmål omhandlende oplevet træthed om morgenen, middagen og aftenen. Den anden variabel var depression/nedstemthed målt i forhold til nervøsitet, søvnproblemer og sænket stemningsleje. Som den tredje variabel undersøgt konsumerings af beroligende- og sovemedicin. Den sidste variabel målte på sygdom i mere end 5 dage på et år (Lennerlöf, 1981). Resultatet af disse undersøgelser viste, at det først og fremmest er kombinationen af høje krav og lav kontrol, der fører til høj belastning.

Således identificerede Karasek (1979) gennem de empiriske studier de to jobkarakteristikker krav og kontrol, der især har indflydelse på individets trivsel og helbred. Herved bekræfter Karasek både den skandinaviske tradition og Michigan-skolens antagelser om, at indflydelse og medbestemmelse, spiller en væsentlig rolle for arbejderens helbred. Men i og med at Karasek også lægger vægt på, at de krav, der stilles til arbejderne,

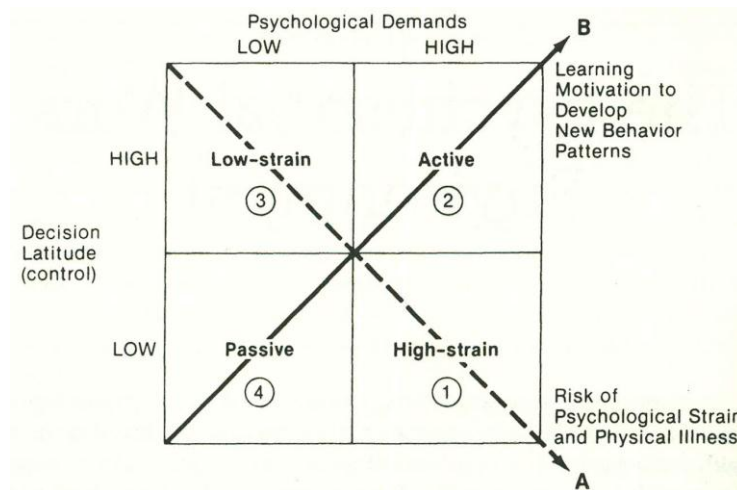
har en vigtig betydning for helbredet, adskiller han sig fra den skandinaviske tradition, der lægger vægt på, at øget indflydelse vil føre til bedre arbejdsvilkår uanset øvrige arbejdsmæssige belastninger (Agervold, 1998).

I Karaseks (1979) model refererer krav til det arbejdspress, der påhviler arbejderen, og er ofte blevet operationaliseret i form af kvantitative aspekter af arbejdet såsom arbejdsmængde og tidspres (Haüsser et. al., 2010). Karasek og Theorell (1990) gør dog opmærksomme på, at denne jobkarakteristik også er beregnet til at kunne indfange psykologiske krav i jobbet. Herved bliver dimensionen kompliceret, for hvorledes kan den mentale arbejdsmængde måles? Mental belastning opstår ofte i forhold til situationer, der ikke er nemme at kvantificere fx personlige konflikter. For at få et eksakt billede af de krav en arbejder er underlagt, er det nødvendigt at tage både fysiske og psykiske krav i betragtning (Karasek & Theorell, 1990).

Jobkrav er nødvendige for at opnå en tilfredsstillende udførsel af arbejdet, men samtidig må de ikke overstige et vist niveau, da dette har en negativ effekt på både arbejderne og det udførte arbejde. Altså er der tale om en u-formet kurve mellem krav og udførslen af en opgave såvel som mellem krav og stress. Dvs. at hverken for få eller for mange krav er gavnlige for den enkelte arbejder, disse skal dog ses i forhold til den kontrol, der opleves i arbejdet. Som nævnt er kontrol den anden karakteristik, som Karasek (1979) har identificeret, som havende væsentlig betydning for fysisk og psykisk helbred. Jobkontrol omtales også som beslutningsfrihed (decision latitude) og omhandler individets muligheder for at påvirke egne arbejdsaktiviteter (Haüsser, et. al., 2010; Van Der Doef & Maes, 1999). Denne jobkarakteristik er yderligere inddelt i to aspekter; *skill discretion*, der refererer til arbejderens mulighed for at anvende specifikke tillærte færdigheder i forhold til jobbet og *beslutningsautoritet*, der omhandler arbejderens autonomi i forbindelse med beslutninger omkring arbejdsopgaver fx i forhold til timing og anvendte metoder (ibid.). Karasek og Theorell (1990) argumenterer for, at det er væsentligt at fastholde denne todeling af kontroldimensionen, da aspekterne indfanger forskellige typer af belastninger. I forhold til psykologisk belastning vil det være arbejdernes grad af beslutningsautoritet, der har den største indflydelse, mens de konkrete færdigheder, arbejderne råder over, har betydning i forhold til lyst til yderligere indlæring og motivation for udvikling.

I denne forbindelse synes det relevant at spørge, hvorfor de to aspekter er samlet under betegnelsen kontrol og ikke er udspaltet til to distinkte karakteristikker, da det netop kan tænkes, at de fører til forskellige typer af belastning. Karasek og Theorell (1990) begrundes

dette med, at selvom de to aspekter umiddelbart synes at indfange to separate former for belastning, er de afhængige af hinanden. Her kan en indvendig dog være, at mange dimensioner og aspekter i arbejdsmiljøet har indflydelse på hinanden uden, at dette er ensbetydende med, at de hører under samme dimension.



Figur 1 Krav-kontrol modellen (Karasek & Theorell, 1990, s. 32)

Som det ses på figur 1, er graden af krav og kontrol afgørende for psykisk trivsel. Når diagonal A betragtes, ses det, at det forventes, at den psykiske belastning øges, når jobkravene øges. Diagonal B refererer til Karaseks oprindelige formål med udviklingen af modellen, nemlig aktivitet og kreativitet. Når en arbejder har de fornødne færdigheder til at løse en opgave og desuden har kontrol over situationen, øges dennes kompetencer, herved udsiger diagonal B, at ikke bare arbejders trivsel men også deres aktivitetsniveau er afhængigt af graden af de krav, de møder i jobbet og den kontrol, de har over det (Karasek & Theorell, 1990). Her ses igen inspiration fra Gardell, der udsagde at øget indflydelse giver øget aktivitet, mens reduceret indflydelse fører til passivitet (Agervold, 1998). Ligesom Gardell mener Karasek (1989), at et højt aktivitetsniveau på arbejdet har indflydelse på fritiden, således at denne også bliver mere aktiv. Herved sætter Karasek sig i opposition til tidligere antagelser om, at arbejde og fritid ikke påvirker hinanden, eller at arbejdere med monotont arbejde kan kompensere for dette ved at have en aktiv fritid (Aronson, 1987).

Modellen forudsiger, at kontrol over arbejdet vil sænke stress og øge læring, mens krav i jobbet øger stress, men samtidig også øger indlæring, således ses en asymmetrisk relation mellem de to jobkarakteristikker (Karasek & Theorell, 1990). De forskellige kombinationer af høje og lave grader af kontrol og krav medfører en inddeling i fire jobtyper. Disse gennemgås i det efterfølgende.

Højbelastede jobs

Denne type jobs findes i det nederste højre hjørne på figur 1, og defineres ved høje krav og lav kontrol over arbejdet. Dette er således den type jobs, hvor der er størst risiko for at opleve belastning. I en belastende situation har et individ som regel forskellige handlemuligheder, der kan mindske ubehaget, men arbejdere i højbelastede jobs er underlagt en række krav, og idet de ikke har nogen kontrol i jobsituationen, har de ikke mulighed for at mindske belastningen (Karasek & Theorell, 1990).

Aktive Jobs

I øverste højre hjørne i figur 1 findes de aktive jobs. Dette er jobs, der kræver en høj grad af performance, men hvor der ikke ses nogen negativ effekt på den psykiske trivsel. Disse jobs er karakteriseret af høje krav, men samtidig har arbejderne stor kontrol i jobbet. Som nævnt, i forbindelse med diagonal B, kaldes denne type jobs aktive, fordi undersøgelser har vist, at denne gruppe er den mest aktive udenfor jobbet (Karasek & Theorell, 1990). Som et eksempel kan Karaseks egen forskning nævnes. Han fandt, at aktiv fritid, variation i fritiden og total politisk aktivitet, var positivt relateret til jobs, hvor der var både høje krav og høj kontrol (Aronson, 1987). Det bør dog nævnes, at der, uanset graden af kontrol, er en naturlig grænse for den belastning, kroppen kan holde til.

Lavbelastede jobs

Lavbelastede jobs er en kombination af lave krav samtidig med en høj kontrol i jobbet. Individer beskæftiget i denne type jobs har en lav risiko for at opleve fysisk sygdom relateret til jobbet og psykologisk mistrivsel såsom stress (Karasek & Theorell, 1990).

Passive jobs

Den sidste kvadrant i figur 1 indeholder passive jobs, der er et resultat af lav kontrol og lave krav. Konsekvensen af at være ansat i et sådant job er aflæring af færdigheder og evner indenfor arbejdsområdet, dette har konsekvenser for livet udenfor arbejdspladsen, da undersøgelser viser, at individer med denne type jobs, er mindre aktive, fx i forbindelse med politiske aktiviteter, end den gennemsnitlige befolkning (Karasek & Theorell, 1990). Pga. de lave krav i denne type jobs forventes en gennemsnitlig angivelse af fysisk sygdom og psykologisk belastning, men ligeledes er der ikke mulighed for at udvikle evner eller teste nye ideer, hvilket fører til lav arbejdsmotivation. Desuden ses det, at der for denne gruppe er et relativt højt udslag for depression, så umiddelbart er den kravløse situation ikke positiv (Karasek, 1979; Lennerlöf, 1981).

De to diagonaler i figur 1 er uafhængige af hinanden, herved omhandler krav-kontrol modellen to adskilte psykologiske mekanismer, der begge har indflydelse på arbejdslivet (Karasek & Theorell, 1990). I litteraturen giver dette anledning til to separate hypoteser. Den første kaldes belastningshypotesen og udsiger, at der er øget risiko for mental og/eller fysisk sygdom og reduceret trivsel for individer, der arbejder i højbelastede jobs, dvs. jobs med høje krav og en lav grad af kontrol. Den anden hypotese er bufferhypotesen. Ifølge denne hypotese virker kontrol som en buffer i jobs, hvor der er høje krav, således at de negative effekter på helbredet mindskes (Häusser et. al., 2010; Van Der Doef & Maes, 1999). De to hypoteser udelukker ikke hinanden, da bufferhypotesen kan ses som værende afledt af belastningshypotesen (ibid.). Ved nærmere eftersyn viser det sig dog, at de to hypoteser har forskellige praktiske implikationer. Hvis bufferhypotesen anskues for sig selv, kan det føre til anbefalinger om, at når blot kontrollen øges, er det ikke nødvendigt at sænke kravene, men hvis belastningshypotesen er gældende, og det er den samlede effekt af krav og kontrol, der er afgørende for helbred og trivsel, er det ikke nok kun at ændre en af karakteristikkerne (ibid.).

Krav-kontrol modellen kan kritiseres for at være simplistisk og derved at reducere aspekter vedrørende arbejdets indflydelse på helbred og psykisk velbefindende til kun at omhandle krav og kontrol. Karasek og Theorell (1990) argumenterer for, at netop denne simplicitet er nødvendig, når modellen skal anvendes til forskning. Dog har det indenfor et område vist sig nødvendigt at udvide modellen, hvis det ønskes at opfange den kompleksitet, der eksisterer i relationen mellem arbejdet og individets fysiske og psykiske helbred. Derfor udvides modellen med inspiration fra Johnson og Hall (1988) til også at omfatte social støtte.

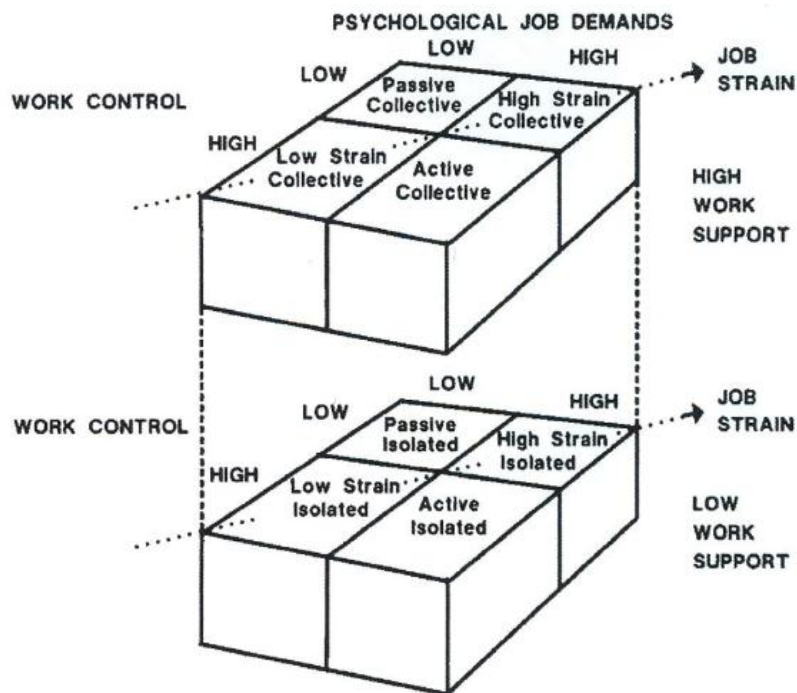
2.3 Social støtte

Udover kontrol er social støtte identificeret som et psykosocialt element, der ikke bare har indflydelse på produktiviteten, men også på fysisk og psykisk helbred (Johnson, 1991). Siden 1920'erne, hvor Hawthorne undersøgelserne blev udført, har der været en anerkendelse af, at sociale relationer har en væsentlig betydning for trivslen på arbejdspladsen (Hollway, 1991). Hawthorne undersøgelserne lagde grundstenen til human relations skolen, hvor der var stort fokus på de menneskelige faktorer og dermed også på de sociale relationer (ibid.). Oprindeligt anskues social støtte som et forhold mellem mindst to personer, hvor der i interaktionen afgives eller modtages støtte. Støtten kan både have emotionel eller instrumentel karakter (Baldursson, 1984). Dette synes dog at være en

snæver forståelse, hvorfor social støtte i senere skrifter ofte opfattes som et afledt forhold. Dvs. social støtte opstår implicit i dynamiske relationer, hvor der ikke er noget klar skel imellem, om der ydes eller modtages støtte (ibid.). Der har i litteraturen været en tendens til at anskue social støtte som sekundært i forhold til kontrol. Gardell (i Johnson, 1991) argumenterer for, at de to begreber skal anskues under et: *"by combining collective influence in management decision making with the formation of autonomous groups... the individual and the group will be able to achieve enlarged control over the work system and the work methods"* (ibid., s. 123). Ved denne kombination af de to begreber bliver der tale om kollektiv kontrol, som kommer til udtryk gennem uformelle sociale grupper på arbejdspladsen. I denne forbindelse bliver Lysgards (1972) begreb om *arbejderkollektivet* relevant. Lysgaard (1972) anfører, at det kollektive system opstår spontant og som andre sociale relationer er opbygget omkring forskellige rollemønstre, der bidrager til de værdier, systemet repræsenterer. Kollektivet skaber en tryghed for dets medlemmer og virker støttende, når de krav, der mødes på arbejdspladsen, overstiger den enkelte arbejders evne til at håndtere dem. Kollektivet hjælper den enkelte arbejder til at håndtere belastninger, og ved at samle sig danner gruppen en modpart til ledelsen, hvorved arbejderne i kollektivet opnår en større indflydelse og kontrol over arbejdet (Lysgaard, 1972). Ud fra disse betragtninger viser det sig, at de sociale relationer spiller en yderst væsentlig rolle i forbindelse med arbejdsmiljøet.

Op gennem 1980'erne opstår en interesse for, hvilken effekt kollektiv kontrol har på helbred i forbindelse med arbejde. Johnson og Hall er sammen med Gardell ledende indenfor forskning på dette område (Johnson, 1991), og Johnson og Hall (1988) er de første til at undersøge, hvorledes hjertekarsygdomme og social støtte kan relateres til krav-kontrol modellen. Deres undersøgelser viser, at når social støtte mindskes, øges prævalensen for hjertekarsygdomme. Således vil arbejdere i jobs med lav social støtte have større prævalens for hjertekarsygdomme på hvert punkt af belastningsdiagonalen (diagonal A i figur 1) end arbejdere i jobs med højere social støtte. Undersøgelserne viser yderligere, at en høj grad af kontrol i jobs med høje krav, dvs. de aktive jobs, kun har en buffereffekt på hjertekarsygdomme i de tilfælde, hvor social støtte er til stede. Herved indikeres, at både kontrol og social støtte er væsentlig i forhold til hjertekarsygdom. Dette kommer yderligere til udtryk ved, at prævalensen for hjertekarsygdom stiger, når enten kontrol eller social støtte er lav (Johnson, 1991). Dog fandt de også, at hverken social støtte eller kontrol alene var nok til at sænke effekten af jobkrav på prævalensen for hjertekarsygdom (ibid.), derfor

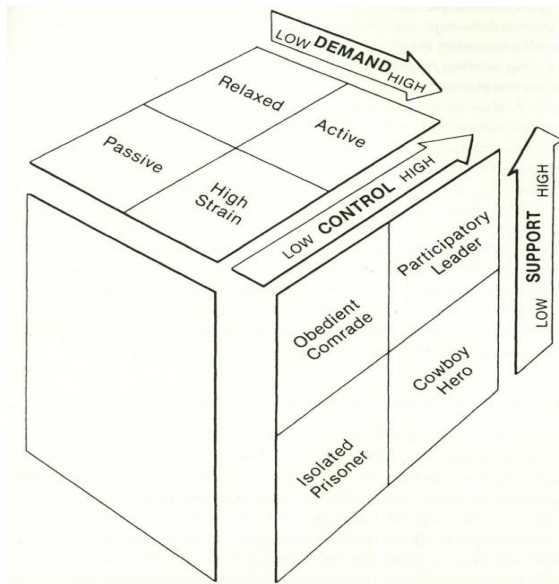
syntes det nødvendigt at udvide den oprindelige krav-kontrol model med en tredje dimension, som det er vist på figur 2.



Figur 2 Krav-kontrol modellen udvidet med social støtte (Johnson & Hall, 1988, s. 1336)

Som det ses på figur 2 medfører udvidelsen af modellen en mere nuanceret forståelse for, hvad der fører til belastningsreaktioner, desuden ændredes fokus fra primært at omhandle individets relation til jobbet til hovedsageligt at beskæftige sig med de kollektive relationer på arbejdspladsen (ibid.). Dog tages der i operationaliseringerne af det sociale ikke højde for de mange forskellige niveauer og aktører, der er impliceret i disse forhold, hvorfor modellen i praksis bliver unaunceret og reducerer sociale relationer til et instrumentelt begreb.

Inspireret af bl.a. Johnson og Hall, udvides den traditionelle krav-kontrol model til også at omfatte social støtte (Karasek & Theorell, 1990), herved videreføre Karasek også den noget mangelfulde operationalisering af sociale relationer. Som tidligere nævnt er det kombinationen af kontrol og social støtte, der har en effekt på prævalensen for hjertekarsygdomme, herved identificerer Karasek (ibid.) fire typer af arbejdere: den deltagende leder, cowboy helten, den isolerede fange og den lydige kammerat (se figur 3).



Figur 3 Model over det psykosociale arbejdsmiljø (Karasek & Theorell, 1990, s. 70)

Den deltagende leder beskriver den type arbejdere, der oplever høj social støtte og har en høj grad af kontrol. Arbejderne i denne gruppe er ikke nødvendigvis ledere, men har magt til at træffe beslutninger og har mulighed for at påvirke kollektive beslutninger. Ved at støtte hinanden og træffe fælles beslutning, har denne gruppe stor mulighed for udvikling også udenfor arbejdspladsen (Karasek & Theorell, 1990). Cowboy heltene derimod har høj grad af kontrol, men lav social støtte. Personer i denne type jobs har de fornødne færdigheder og kontrollerer selv, hvordan de anvendes, men i forhold til de kollektive beslutninger har de lidt eller ingen indflydelse, og oplever begrænsede muligheder for udvikling (ibid.). Arbejdere i jobs, hvor der er både lav social støtte og lav kontrol, kaldes isolerede fanger, dette er hovedsageligt de traditionelle samlebånds jobs. Det er denne gruppe af arbejdere, der har den største prævalens for hjertekarsygdomme (ibid.). Den sidste type af arbejdere kaldes lydige kammerater og varetager jobs, hvor der er lav kontrol og høj social støtte. Disse arbejdere oplever ikke kontrol i det egentlige arbejde, men har en stærk tilknytning til kollektivet, hvilket hjælper dem til at håndtere manglende kontrol (ibid.).

I forbindelse med gennemgangen af krav-kontrol modellen blev belastnings- og bufferhypotesen gennemgået. Ved at tilføje social støtte til modellen er disse hypoteser ændret, således udsiger bufferhypotesen for krav-kontrol-støtte modellen, at social støtte har en modererende effekt på de negative påvirkninger af høj belastning (Van Der Doef & Maes, 1999), mens belastningshypotesen lyder, at job karakteriseret af høje krav, lav kontrol og manglende støtte (eller isolation) er de mest belastende jobs og har størst

negativ effekt på helbred og trivsel (ibid.). Da manglende støtte karakteriseres som isolation, kaldes denne hypotese også for iso-belastningshypotesen. Her kan der stilles spørgsmål ved, om manglende støtte er det samme som isolation. Dette var muligvis tilfældet, da arbejdet var organiseret ud fra Scientific Management, men det kan betvivles, at dette er tilfældet i dag, hvor arbejdet er socialt organiseret (jf. afsnit 3.1). Dette udfoldes yderligere i afhandlingens diskussion (afsnit 5.1.3).

Idet krav-kontrol-støtte modellen har større kollektivt tilsnit end krav-kontrol modellen opstår nye udfordringer i indsamlingen af data. Johnson og Halls (1988) data er indsamlet via en surveyundersøgelse og suppleret med interviews. Dette kan umiddelbart virke problematisk, da de på denne måde forholder sig til individer, men ønsker at undersøge, hvorledes disse påvirkes af støtte eller manglen på samme fra en gruppe. Desuden bør det nævnes, at det ikke nødvendigvis altid er støttende at indgå i et kollektiv, da dette i høj grad også udøver en kontrol over sine medlemmer. På denne måde får social støtte en instrumentel klang, hvor der ikke tages højde for den kompleksitet, der finder sted i sociale sammenhænge. Denne type kritik vinder genlyd hos Handy (1988), der netop kritiserer de traditionelle forskningsmetoder indenfor arbejdsrelateret stress for ikke at have tilstrækkeligt fokus på den kompleksitet, der findes i forholdet mellem sociale omstændigheder og subjektive oplevelser.

Som en afsluttende bemærkning, bør det nævnes, at selv med tilføjelsen af den sociale dimension, kan krav-kontrol-støtte modellen ikke redegøre for alle faktorer, der har indflydelse på helbred og trivsel i arbejdslivet. Med tanke på definitionen af stress, som en nonspecifik reaktion med en specifik, unik oplevelse for den enkelte, må det forventes, at også individuelle faktorer spiller ind. Yderligere synes interpersonelle relationer og magtforhold ikke at være indeholdt i modellen.

2.4 Conservation of Resources (COR-modellen)

En teoretiker, der forsøger at betone personlige faktoreres væsentlighed i udviklingen af stress samtidig med, at også sociale aspekter medregnes, er Hobfoll, der har udviklet teorien om Conservation of Resources (fremover kaldet COR-modellen). I denne model hypoteseres det, at de ressourcer, et individ har til rådighed, er væsentlige i forhold til udviklingen af stress og helbred generelt.

Ifølge Hobfoll (1998) udvikles stress, når de mål, der er fastsatte i kulturen, ikke kan opnås. Herved defineres stress som afhængig af den kulturelle kontekst og må derfor betragtes

som et socialt fænomen. Men Hobfoll mener også, at individuelle faktorer spiller en vigtig rolle i forhold til, hvordan den enkelte håndterer udfordringer i hverdagen. Dette udgangspunkt har inspireret Hobfoll til at udvikle COR-modellen, der tager samtlige af individets ressourcer i betragtning.

Ifølge COR-modellen stræber alle mennesker efter at bevare, beskytte og opnå ressourcer. Både potentielle og reelle tab af ressourcer opleves som truende og kan derfor føre til stress (Hobfoll, 1989). Således definerer Hobfoll stress som *"a reaction to the environment in which there is (a) the threat of a net loss of resources, (b) the net loss of resources, or (c) the lack of resource gain following the investment of resources"* (Hobfoll, 1989, s. 516). Ud fra denne definition kan stress forstås ud fra, hvilke ressourcer et individ har til rådighed. Dette kan synes, at være en noget snæver definition. Men i denne forbindelse bliver selve Hobfolls definition af ressourcer væsentlig. Ressourcer er de objekter, personlige karakteristikker, omstændigheder og energier, der har betydning for individet, samt tjener til at opretholde disse (ibid.). Således er definitionen af ressourcer meget bred, hvorfor også stress må forstås, som havende mulig oprindelse i mange forskellige forhold.

Som det fremgår af definitionen på ressourcer, identificerer Hobfoll (1989) fire typer af ressourcer. Den første af disse er objektressourcer, disse har værdi i form af deres fysiske natur, og/eller pga. den værdi de repræsenterer. Den anden form for ressource er personlige karakteristikker, disse kan have indflydelse på, hvordan en presset situation håndteres. Den tredje type af ressourcer er omstændigheder. De omstændigheder et individ er underlagt, har indflydelse på, hvorledes stress håndteres. Den sidste type af ressourcer er energier, dette kan fx være tid, penge eller viden, disse ressourcer har ikke værdi i sig selv, men er væsentlige i forhold til at skaffe yderligere ressourcer (ibid.). I sit senere arbejde gør Hobfoll (1998) opmærksom på, at der kan være komplikationen i forhold til denne opdeling, da mange ressourcer ikke entydigt tilhører én kategori, fx kan social støtte både opfattes som en omstændighedsressource og en energiressource.

Hobfoll (1989) gør opmærksom på, at det ikke kun er tab, der kan observeres objektivt, der har betydning for udviklingen af stress, men at også subjektiv perception har betydning for opfattelsen af situationen. Da mange stressorer, hverken er positive eller negative er det afhængigt af individets fortolkning, hvorvidt disse opleves som en belastning. Helt konkret nævnes tre strategier, hvor den personlige opfattelse har stor betydning for, om en situation opleves som belastende eller ej. For det første har individet mulighed for at ændre fokus, således at en belastning i stedet ses som en udfordring, for det andet kan ressourcer

gives forskellig værdi alt efter, hvor sandsynligt det er, at de vil gå tabt, den tredje strategi er en følge af dette, og går ud på, at ressourcer, der er gået tabt devalueres, således at tabet ikke opfattes som betydningsfuldt (ibid.). Ved at anerkende subjektiv perception indfanger Hobfoll et væsentligt element, som der ikke er redegjort for i hverken Karakseks eller Johnsons modeller. Hobfoll (1989) gør dog opmærksom på, at den enkeltes perceptioner også må ansues som værende udtryk for normative tendenser.

En væsentlig risiko i forhold til COR-modellen er dog, at individet patologiseres, da udvikling af stress kan ses som et tegn på, at individet ikke formår at anvende en korrekt strategi i forhold til tab. Desuden kan den sociale dimension, på trods af at Hobfoll (1989) fremhæver den som et væsentligt aspekt, synes unuanceret, da han hovedsageligt fokuserer på individuelle ressourcer.

2.5 Effort-reward modellen

Ligesom Hobfoll fortsætter Siegrist traditionen med at identificere yderlige aspekter af jobbet, der har indflydelse på arbejdernes fysiske og psykiske helbred. På punkter kan effort-reward modellen ses som en udvidelse af krav-kontrol modellen, men på andre områder tages afstand fra denne, hvilket jeg vil komme ind på senere i afsnittet.

Siegrist (1996) tilskriver stor betydning til den personlige oplevelse af en situation, i forhold til om denne perciperes som stressende. Han hævder, at arbejde spiller en væsentlig rolle i forhold til udviklingen og opretholdelsen af selvværd, selvintegration og selvbedømmelse (van Vegchel, de Jonge, Bosma & Schaufeli, 2004). Dette minder om Hobfolls beskrivelse af opnåelse, bevarelse og beskyttelse af ressourcer, om end de karakteristikker, der nævnes af Siegrist, er af subjektiv karakter, mens Hobfoll også inkluderer mere objektive aspekter af arbejdet, såsom fx løn og tid.

I 1986 udviklede Siegrist effort-reward modellen (ibid.). Siegrists model er udviklet med inspiration i *social exchange theory*¹, men medtænker også jobkrav for at indfange den mængde arbejde, en person investerer i en opgave (Calnan, Wadsworth, May, Smith & Wainwright, 2004). Ifølge effort-reward modellen opstår stress, hvis der ikke er et reciprok forhold mellem omkostninger og belønning, altså hvis investeringer ikke modsvares af de belønninger, der opnås (Siegrist, 1996). Belønning kan inddeles i tre faktorer. Således identificeres penge, selvværd og karrieremuligheder, som de mulige resultater, der får

¹ Antagelsen i denne teori er, at individet beregner omkostninger og belønninger forbundet med at hjælpe et andet individ og herved forsøger at maximere belønningerne (Calnan et al, 2004).

arbejdere til at investere i deres jobs. Desuden kan der skelnes mellem indre og ydre årsager til, at der investeres i et job. De ydre kilder inkluderer de traditionelle jobkrav, mens de indre kilder findes i den enkelte arbejder og dennes motivation (ibid.). I og med, at de indre kilder nævnes, ses det, at der ligges stor vægt på personlighed i udviklingen af stress. I denne forbindelse nævnes særligt en personlighedstype, der er overengageret i arbejdet, denne type er karakteriseret af et stort behov for kontrol samt besvær med at distancere sig fra jobbet (van Vegchel et. al., 2004). Således består effort-reward modellen både af situation- og personspecifikke komponenter. Ud fra modellen opstiller Siegrist tre hypoteser. Den første hypotese udsiger, at personer i jobs, hvor der er høje investeringer af ydre karakter og lav belønning, har øget risiko for et forringet helbred. I den anden hypotese noteres det, at personer, der er overengagerede i arbejdet, investerer overdrevent meget i arbejdet, hvorfor de oplever en skuffende belønning, og derved har øget risiko for forringet helbred. Den tredje hypotese kombinerer de to foregående, dvs. at personer, der oplever både ydre og indre tilskyndelser til at investere meget i jobbet har den højeste risiko for et forringet helbred (ibid.).

Ud fra ovenstående gennemgang ses det, at Siegrist ligesom Karasek er inspireret af person-environment fit modellerne. Dog har Karasek især fokus på miljøet, mens den subjektive del spiller en mindre væsentlig rolle. Siegrist tilskriver miljø og personlighed lige store roller i forhold til udviklingen af stress. Dette bliver især tydeligt ved at betragte, hvordan kontrolbegrebet anvendes i de to modeller. Hvor Karasek beskæftiger sig med arbejdernes kontrol i forhold til deres arbejdsopgaver, vender Siegrist i stedet blikket mod det, han kalder for status kontrol (Siegrist, 1996). Status kontrol refererer til en persons kontrol over interpersonelle relationer og udkommet af disse. Hvis sociale relationer forstyrres, påvirkes den sociale opbakning og sikkerhed, hvilket er elementer, der er med til at etablere den enkeltes selvværd og status, hvorfor dette vil opleves som en forringelse af den enkeltes velbefindende. Således er status kontrol i høj grad afhængig af, hvilken rolle et individ indtager i en gruppe, og hvorledes den enkelte har mulighed for at forvalte denne rolle (Siegrist, 1996). Siegrist argumenterer for, at denne type af kontrol har større betydning end Karaseks kontrolbegreb, da det må anses som værende mindre krævende for et individ at tilpasse sig en situation, hvor der er lav kontrol i forhold til en arbejdsopgave, end det er at tilpasse sig en situation, hvor der er risiko for at miste status, da dette indeholder trusler imod grundlæggende elementer i personligheden (ibid.). Her ses det, at Siegrist tilskriver det sociale element stor betydning, men når dette anskues i relation til de øvrige dele af effort-reward modellen, hvor personlighedstype og indre krav

spiller en afgørende rolle, kan det diskuteres, hvorvidt det sociale reelt medtænkes i så høj grad, som der i Siegrist fremstilling gives udtryk for.

Opsummerende kan det siges, at Karaseks krav-kontrol model synes mangelfuld i forhold til at medtage psykologiske aspekter i forklaringen af helbred i forbindelse med arbejdet. Dette er en dimension som både Hobfoll og Siegrist har stort fokus på, dog i en sådan grad, at sociale relationer og samfundsstrømning reelt træder i baggrunden, selv om de af forfatterne omtales som vigtige. Dog er Krav-kontrol modellen ikke uden forklaringsværdi, især interaktionen mellem krav og social støtte en væsentlig dimension, som bør tages med i overvejelserne, hvis det ønskes at forstå, hvorledes arbejde påvirker helbredet. Dette ændrer dog ikke på, at krav-kontrol modellen er udviklet i en tid, hvor arbejdsmiljøet så anderledes ud, end det gør i dag, hvorfor der kan argumenteres for, at denne model beskæftiger sig med aspekter af arbejdet, der muligvis kan betragtes som forældede. Dette er ikke nødvendigvis en opfordring til at forkaste krav-kontrol modellen, men snarere en opfordring til at forholde sig kritisk til at overføre teorier og modeller direkte fra en kontekst til en anden, uden at forholde sig til eventuelle ændrede præmisser i den nye kontekst. I det efterfølgende afsnit beskrives, hvad der karakteriserer arbejdet i dag, og således også hvilke belastninger, der kan identificeres i forhold hertil. Dette vil tjene som et grundlag de traditionelle arbejdsmiljømodellers anvendelse kan vurderes i forhold til.

Kapitel 3

3. Samfundsbeskrivelse

Arbejds- og organisationspsykologiens forståelse af, hvad der karakteriserer arbejde, og hvordan den enkelte udfolder sig inden for denne kontekst, har været underlagt multiple forandringer af varierende omfang. Således er de begrænsninger og belastninger, der har været fokus på gennem tiden også af forskellig karakter. Herved kan det forventes, at arbejdet tager sig anderledes ud i dag, end da Karasek udviklede krav-kontrol modellen. Derfor foretages i dette kapitel en redegørelse for strømninger i samfundet, der har haft betydning for arbejdets udvikling, og herved for den kontekst krav-kontrol modellen anvendes i. Kapitlet afrundes med en analyse af, hvorledes de tre tidligere beskrevne arbejdsmiljømodeller lader sig anvende i det postindustrielle samfund.

3.1 Arbejdssamfundets udvikling

Overordnet set kan der, ifølge Toffler (1984), identificeres tre bølger i samfundsudviklingen. Den første bølge fandt sted for tusinder af år siden og medførte en transformation fra et jæger-samler samfund til et landbrugssamfund, hvilket medførte fast bopæl og dannelsen af landsbyer. Dette samfund betegnes det førindustrielle samfund. Her slår Toffler (1984) en række epoker sammen, der har det til fælles, at det arbejde, der udførtes, var direkte knyttet til overlevelse. Generelt var denne tidsalder præget af landbrugsarbejde. For ca. 300 år siden indtraf den anden bølge, hvorved det førindustrielle samfund blev afløst af industrisamfundet. Toffler (1984) forudsagde i starten af 1980'erne, at der i en nær fremtid ville komme en tredje bølge, hvor arbejdets status og vilkår ville ændre sig markant. Således forventede Toffler, at industriarbejdet ville uddø, og at nye arbejdsformer med kreativitet, fleksibilitet og hurtige omstillinger ville opstå. Idet Toffler taler om en generel samfundsudvikling, vil disse begreber ikke kun have indflydelse på arbejdslivet, men også på politik, familie, teknologi og samtlige andre dele af samfundet. Også Bauman (2004) taler om disse tre markante skel i samfundsudviklingen, han betegner de forskellige samfundstyper som ordner. Ligesom Toffler betegner han den første orden som det førindustrielle samfund, hvor arbejdet var tæt forbundet med øvrige dele af livet, man levede hovedsageligt af produkter, man selv kunne producere, og tilværelsen kunne betragtes som en totalitet. I den anden samfundsorden skete en frakobling af arbejdet fra det øvrige liv, således at denne totalitet ophørte, og produktionen og vareudvekslingen var

ikke længere en del af den altomfattende livsform. Derved kunne arbejdskapacitet betragtes som en særskilt enhed, der kunne sælges og købes på lige fod med andre varer, hvilket dannede grobund for nye måder at anvende arbejdskraft på. Dette betød også, at der opstod et begreb om arbejdstid. Arbejdet blev herved betragtet som en egenskab den enkelte disponerede over og ikke en karakteristik ved denne person (Bauman, 2004). Således adskiller industrisamfundet sig fra den foregående samfundsorden ved en økonomisering af arbejdskraften. Herved opstod lønarbejdet, hvor arbejdskraft kunne sælges, så en organisation havde dispositionsret over denne men ikke ejerskab (Torpegaard & Borchmann, 2009). Ledelsesstilen var præget af tayloristiske principper, der havde til formål at fjerne personlig mening og relation til jobbet, således at arbejdet ikke påvirkedes af dette. Herved blev det eneste formål med arbejdet at tjene penge, så der kunne forbruges, hvorfor industrisamfundet også betegnes markeds- eller forbrugersamfundet (Bauman, 2004). På trods af denne depersonalisering opstod uformelle arbejdsfællesskaber, der var kendetegnet af fx Lysgaards (1972) arbejderkollektiv. Samtidig opstod også formelle sammenslutninger, nemlig fagforeningerne, hvilket bl.a. kan begrundes med, at arbejderne, på grund af ensartede ansættelsesforhold, kunne identificere fælles sager at kæmpe for.

Som Toffler (1984) forudså, manifesterer den tredje samfundsorden sig ved mange omstillinger og fleksibilitet både i og udenfor arbejdspladsen. Arbejdet er fx karakteriseret af tidbegrænsede eller foranderlige kontrakter. Desuden forsvinder begrebet om fast arbejdstid og arbejdet optager i tiltagende grad privatlivet (Allvin, 2001). Arbejdet får et elitært og konkurrencepræget tilsnit, hvilket individualiserer medarbejderne. Dog er arbejdet i det postindustrielle samfund ofte socialt organiseret, således at samarbejde er nødvendigt for at løse arbejdsopgaverne og ikke længere er et tilvalg (Baldursson & Pedersen, 2003). Dette betyder enden for det uformelle arbejderkollektiv som Lysgaard beskrev det, i stedet integreres fællesskabet i den formelle organisation. Idet arbejderne ofte er i konkurrence med hinanden, men samtidig skal samarbejde, opleves en usikkerhed, hvorfor de normer, der opretholdes i gruppen, kan initieres af organisationen, således at organiseret oprør mod arbejdsvilkår undgås. Her må det dog indskydes, at det arbejde, der udføres, stadig er lønarbejde, hvorfor lønforhandlinger er en fællessag indenfor de fleste brancher. Ligeledes er fagforeninger stadig en realitet i samfundet, og idet ansættelsesforholdene er blevet mere differentierede, kunne det tænkes, at der i dag er mere brug for at fastsætte grundvilkår for arbejdet. Arbejdere tilbydes i dag ikke blot løn for deres arbejde men også muligheder for personlig udvikling, således er virksomhederne

med til at fremme fokus på individualitet, og der findes mange andre aspekter end blot løn, der kan forhandles med. Her må det tilføjes, at personlig udvikling kan opfattes som et krav, hvilket bl.a. kommer til udtryk gennem Prætorius (2004), der bruger det paradoksale begreb *ydrestyret selvudvikling*.

Ud fra ovenstående gennemgang står det klart, at der er en markant forskel på samfundet, som det fremstår i dag, og som det fremstod, da arbejdsmiljømodellerne, omtalt i forrige afsnit, blev udviklet. Grundstenene til krav-kontrollen modellen blev lagt i 1970'erne, den er således den ældste af de omtalte modeller. COR-modellen og effort-reward modellen er begge udviklet sidst i 1980'erne, hvor der var begyndt at opstå forventninger om, at der ville opstå en ny samfundsorden. Disse modeller er således udviklet i overgangsperioden mellem de to samfundstyper. I det følgende gives en analyse af det nuværende samfund, således at det senere kan klarlægges, hvorvidt de tre modeller er anvendelige til at beskrive udviklingen af stress i dette samfund.

3.2 Det postindustrielle samfund

Mange begivenheder og forandringer har bidraget til det nye samfund, fx har den højere erhvervsfrekvens og længere arbejdstid for kvinder betydet, at opdragelse i stigende grad foregår på institutioner. Ligeledes er der tendens til, at der tages længere uddannelser, hvorfor også voksenlivet påvirkes af institutioner. Således er det traditionelle familiemønster og kernefamilien i opbrud (Baldursson, 2009). Tal fra Danmarks Statistik viser, at børnefamilier har en højere indkomst end familier uden børn, hvilket kan betyde, at personer med børn arbejder mere. Desuden ses det, at flere børn end tidligere bor hos en enlig mor eller hos deres mor og dennes nye partner (Tonboe, 2008). I og med at familiemønstret ændrer karakter, bliver relationerne i det postindustrielle samfund mere flydende og opfattes som forhold, der kan forhandles og vælges. Således har familien ikke højere status end andre relationer, den kan til- og fravælges, hvilket bl.a. kommer til udtryk i en stigning af skilsmisser og papirløse forhold (Baldursson, 2009). Baldursson (2009) gør opmærksom på, at selvom udviklingen mod det nye samfund er kommet mest til udtryk de seneste 20-40 år, er der tendenser, der går længere tilbage, som har haft en væsentlig betydning for denne udvikling. Bl.a. den stigende grad af globalisering, der især er udsprunget af massemedierne, har ført til en form for massekultur, der betyder en homogenisering af sociale relationer. Således er der ikke tale om konformitet til undergrupper eller subkulturer, men konformitet til en fælles samfundskultur (ibid.). En konsekvens af denne fælleskultur er, at individet ikke har noget egentligt holdepunkt i

identitetsdannelsen. Hvor man før var medlem af forskellige distinkte grupper, er forholdene i dag præget af flygtighed og foranderlighed, hvorfor der ikke umiddelbart er noget, der væsentligt adskiller en person fra en anden (ibid.). Således er arbejdet en af de eneste tilbageværende arenaer for identitetsdannelse, herved bliver det vanskeligt at distancere sig til sit job, hvorfor dette også influerer fritiden (ibid.). Herved spiller karriere en væsentlig rolle. Der er et ønske om at klare sig godt og nå til tops. Det opfattes som prestigefyldt at have travlt, fordi det herved indikeres, at man er vigtig (Prætorius, 2007). Dette indikerer, at sociale motiver og emotioner spiller en større rolle i samfundet, end det tidligere var tilfældet.

Ifølge Jacobsen (2008) kan tre kendetegn ved arbejdet i det postindustrielle samfund identificeres, hvoraf det første er, at arbejdet er opgaveorienteret. Dette betyder, at arbejdet er defineret af opgaver, men det er arbejderens selv, der skal definere disse opgaver. Denne måde at forstå arbejdet på kan både føre til frihed og til undertrykkelse. På den ene side kan det virke befriende, at arbejdet er et eget projekt, som den enkelte selv planlægger. På den anden side stiller opgaveorienteringen krav til den enkelte om, at kunne præsentere et sammenhængende billede af jobbet, samtidig med at alt ansvar overlades til arbejderens (Jacobsen, 2008). Det andet kendetegn er autonomi og autenticitet, hvor den enkelte tildeles langt større ansvar for arbejdsopgaver og har større indflydelse på ansættelsesforholdet end tilfældet var tidligere. Dette medfører, at arbejdet individualiseres (ibid.). I denne forbindelse synes de to begreber dog at være tæt forbundet med deres modsætninger. Autonomi eksisterer kun i det omfang, at der også er en binding til jobbet, som netop ligger i lønarbejdets natur, og autenticiteten synes at gælde en på forhånd defineret karakter, hvorfor det også bliver en krænkelse af den enkeltes identitet. Det sidste kendetegn, Jacobsen (2008) identificerer, er de ændrede kontrolformer. Kontrolformerne i det postindustrielle samfund er mere subtile og implicitte end i industrisamfundet, hvorved kontrollen i højere grad bliver normativ og internaliseret.

Som det fremgår af ovenstående fremstilling af det postindustrielle samfund, bliver arbejdet en væsentlig (hvis ikke den væsentligste) kilde til identitetsdannelse. Arbejdet bliver i sig selv et livsprojekt, og indtager en større og større del af den enkeltes livsverden. Dette bekræftes af en undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet (Tonboe, 2008), der viser, at danskernes arbejdstid fra 1964 til 1987 er faldende, men fra 1987 til 2001 er støt stigende. Desuden ses det, at samtidig med, at arbejdstiden stiger, stiger også den tid, der anvendes på primære behov og husholdningsarbejde. Dette betyder, at fritiden i samme

årrække er blevet kraftigt reduceret. Således fravælges familie, venskaber, foreningsliv osv. til fordel for arbejdslivet (ibid.). Det synes, at arbejdet i dag influerer større dele af livet, hvorfor dette ofte beskrives som grænseløst (Allvin, 2001; Allvin et. al., 1999). Også Hochschild (2008) gør opmærksom på, at den sociale fritid reduceres, og at politiske aktiviteter er kraftigt faldende som en konsekvens af denne udvikling. Dette stemmer ikke overens med Karaseks (1979) forudsigelse om, at et aktivt arbejdsliv fører til en aktiv fritid, hvilket kan indikere, at krav-kontrol modellen ikke fyldestgørende kan redegøre for aspekter, der har indflydelse på aktivitetsniveau såvel som belastninger, der er gældende for arbejdet i dag.

3.2.1 Arbejdets karakter

Det står efterhånden klart, at ikke bare betingelserne for arbejdet har ændret sig, men at selve arbejdets karakter er anderledes. Arbejdet er i dag præget af andre kvaliteter end egentligt fysisk arbejde (Jacobsen & Tonboe, 2008). De varer, der produceres og ønskes afsat, er ikke nødvendigvis håndgribelige genstande, men viden, ideer og service, hvorfor arbejdet i det postindustrielle samfund betegnes vidensarbejde. En teoretiker, der er toneangivende indenfor teoretiseringer om viden i det postindustrielle samfund, er Alvesson (2001). Derfor synes det nødvendigt at forholde sig til hans fremstilling om videnssamfundet.

For at kunne tale om vidensarbejde synes det nødvendigt at definere viden. Ifølge Alvesson (2001) behandles viden traditionelt som: *"a functional resource, representing a 'truth' or at least something instrumentally useful on a subject matter and/or a set of principals or techniques for dealing with material or social phenomena"* (Alvesson, 2001, s. 865).

Alvesson kritiserer denne funktionalistiske tilgang for at være for simpel. Han mener ikke, at viden bør ansues som en faktor, der i sig selv er betydningsfuld, i stedet opfordrer han til, at der anvendes en mere socialkonstruktivistisk definition af viden. Blackler (1995) advokerer for et lignende synspunkt, hvor han argumenterer for, at viden er situeret og afhængig af sin kontekst. Derfor opfordrer han til at afskrive det statiske begreb *viden*, til fordel for det mere dynamiske koncept *at vide*, hvorved viden bliver et multifacetteret og komplekst begreb. Her kan der dog spørges, hvad der vindes ved en sådan omskrivning? Umiddelbart synes formålet at være at understrege, at viden er omskiftelig, men både Blackler og Alvessons forståelse af viden kan netop kritiseres for at gøre begrebet mere komplekst end nødvendigt, og udelukker samtidig muligheden for, at noget viden kan være gyldigt i multiple situationer og på tvær af kontekster.

Organisationerne i industrisamfundet havde få vidensarbejdere og var organiseret ud fra faste og forudsigelige bureaukratiske idealer. I dag tales om vidensintensive organisationer, hvor alle ansatte er højt uddannede, og den vare, der produceres og sælges, er viden (Blackler, 1995; Alvesson, 2001). Når de ansatte anskues som vidensarbejdere, må det antages, at ledelsesstrategierne fra industrisamfundet er utilstrækkelige og må ændres. Således er teamorganisering og selvledelse populære ledelsesstrategier i det postindustrielle samfund (Blackler, 1995), herved ændres både krav og kontrolformer, som de ansatte er underlagt. Kontrollen er i dag internaliseret, herved kommer krav, ofte fra arbejderen selv, dog eksisterer der stadig formel kontrol, således er kontrollen i dag dobbelt.

Alvesson (2001) stiller spørgsmål til, om vidensintensive organisationer overhovedet er karakteriseret af vidensarbejde, eller om dette blot er en diskurs. Her fremhæver han bl.a. firmaer, der hævder at være vidensintensive, men egentlig tilbyder en standardiseret ydelse. Han argumenterer videre, at det kan synes, at vidensarbejde er en betegnelse, der dækker over nye måder, at organisere og lede arbejdet på. Dette kan synes som en ugyldig kritik, da det ikke synes klart, hvorfor standardiserede ydelser ikke skulle kunne involvere viden. En væsentlig karakteristik ved vidensarbejdet er dog, at det er i konstant omstilling og udvikling. Standardiserede ydelser kræver kun viden i udviklingen af konceptet. Ud fra denne synsvinkel kan Alvessons kritik synes reel. Alvesson (2001) benægter dog heller ikke, at vidensarbejde er et særligt kendetegn for det postindustrielle samfund, men han opfordrer til en mere skeptisk holdning til, hvad diskursen om vidensarbejde fører med sig. Han mener, at diskursen omkring viden tjener fire forskellige formål. Først og fremmest giver diskursen de ansatte et fælles sprog, hvorigennem de kan relatere til hinanden og til organisationen; for det andet er diskursen en marketingsstrategi, der anvendes i interaktionen med kunden; det tredje formål med vidensdiskursen er at legitimere og skabe tiltro til nye tiltag og mål i organisationen; det sidste formål er at sløre usikkerhed og at modvirke tvivl og refleksion hos såvel ansatte som kunder (ibid. S. 882). Når især det sidste formål betragtes, står det klart, at diskursen omkring viden kan tjene til at skabe ureflekterede og ukritiske medarbejdere (og borgere). Dette synes paradoksalt, da den vare, der produceres, er viden, og således i et eller andet omfang må kræve refleksion. Alvesson (2001) ligger vægt på den ambiguitet, som det medfører, når arbejderne bygger deres identitet på et grundlag, der baserer sig på viden, mens det job, der i udføres, reelt har et andet grundlag. Især i kontakten til kunder og klienter vægtes det gennem retorik og fremtræden at formidle et ønskværdigt og sammenhængende billede af organisationen.

Således bliver Alvessons konklusion, at ambiguitet *"leads to space for innovative constructions of identity at both organizational and personal levels, but also represents a tendency to develop and obtain validations of these constructions"* (Alvesson, 2001, s. 883).

Her kan det dog anføres, at Alvesson ved at anskue videnssamfundet som en diskurs overser de væsentlige og reelle forandringer som dette har ført med sig, fx at akademisk arbejdskraft i stigende grad efterspørges, og at arbejdsstyrkens generelle uddannelsesniveau er stigende. Et argument fra Alvesson i denne forbindelse kunne være, at det er diskursen, der har medført denne udvikling, og at der således ikke er sammenhæng mellem den arbejdskraft, der efterspørges, og de reelle arbejdsopgaver.

For kort at opsummere Alvessons syn på vidensintensive organisationer, kan det siges, at det ikke i sig selv er viden, men snarere retorik, fremtræden, interaktion og ikke mindst identitetsdannelse og tilpasning, der intensiveres gennem diskursen om viden. Denne fremstilling forhold jeg mig skeptisk til. En sådan skepsis vinder genlyd hos Allvin et. al. (1999), der ser fokus på identitet, tilpasning og fremtræden som en konsekvens af vidensarbejde og ikke som en modsætning til eller en diskursiv sløring af dette. Idet de varer, der produceres og sælges, ikke er fysisk konstituerede, er produktionsapparatet det heller ikke, herved bliver selve arbejderen synonymt med arbejdsredskaber. På denne måde bliver fremtoning og personlighed en væsentlig del af det at udføre vidensarbejde. Allvin et. al. (1999) argumenterer, at vidensarbejde karakteriserer sig ved at skabe en symbolik, som de ansatte skal modsvare, fx opfattes en virksomhed som kompetent, hvis den repræsenteres af kompetente medarbejdere. Dette betyder, at der i vidensarbejde er krav til arbejderne om at være repræsentative for virksomheden, men, som tidligere nævnt, kan også det omvendte gøre sig gældende, hvorved virksomheden bliver repræsentativ for den enkelte arbejders identitet. Herved udtrykker Allvin et. al. samme type af kritik, som undertegnede, mod udelukkende at anskue vidensintensiteten i arbejdet i det postindustrielle samfund som diskursiv.

Da Alvessons (2001) skeptiske holdning til benævnelsen vidensarbejde står i kontrast til arbejdets karakter, som den fremgår i denne afhandling, føres hans holdninger og antagelser ikke videre i opgaven. Desuden er der bred enighed om, at vidensarbejde er en betegnelse, der dækker over prototypen på arbejde i dag, da vidensarbejde er et led i alle typer af arbejde. Torpegaard og Borchmann (2009) gør opmærksom på, at der er en tendens til at sondre mellem arbejdstyperne i de forskellige samfundsordner i forhold til slutproduktet (i.e. fysiske objekter vs. viden). Det er dog, ifølge de nævnte forfattere,

hovedsageligt arbejdets organisering, der tager sig anderledes ud i de forskellige tidsperioder. Således findes arbejde i det postindustrielle samfund, som ikke umiddelbart har frembringelse af viden og ideer som sit formål, men ledes efter samme principper som organisationer, hvor dette er tilfældet. Som et eksempel på dette skal her nævnes omsorgsarbejde, hvor det er relationer, der er den centrale del af arbejdet, hvorfor dette er bygget op omkring nonverbale og kropslige kompetencer (Moos, 2004). Men også omsorgsarbejdets karakter er påvirket af den nye arbejdsform. Dette forudsætter, at omsorgsarbejdere tillægger sig forhandlingskompetencer, så deres praksis kan legitimeres og dokumenteres overfor resten af samfundet. Tilegnelsen af denne type kompetencer fordrer en ganske anden baggrund end selve omsorgskompetencerne. Forhandlingskompetencerne dikteres nemlig af samfundet og har ikke fokus på enkelte personer, relationer eller situationer, men derimod på generelle holdninger, antagelser og forståelser (ibid.). Således skal omsorgsarbejderne varetage opgaver, der på den ene side går tilbage til de traditionelle familiemønstre, men på den anden side dikteres af den nye samfundsorden.

3.3 Stress i det postindustrielle samfund

Som det fremgår af den ovenstående fremstilling, er der i det postindustrielle samfund opstået nye typer af jobs og ændrede arbejdsforhold. Dette medfører en ændret belastningsprofil set i forhold til tidligere samfundsordner. Det er ikke længere fysiske krav og belastninger, der er kendetegnende for arbejdet, men derimod krav til fleksibilitet, hurtige omstillinger, effektivitet, kreativitet, følelsesmæssig og social involvering (Baldursson, 2009). Som nævnt er arbejderkollektivet som Lysgaard (1972) beskrev det ikke længere en realitet, fordi det er undermineret af bl.a. tidspres og løbende medarbejderudskiftninger. Herved oplever den enkelte arbejder ikke længere den tryghed, som uformelle arbejdsfællesskaber medførte, hvilket kan føre til usikkerhed, fremmedgørelse og i sidste ende til stress (Prætorius, 2007). Yderligere er det i det postindustrielle samfund svært at finde en balance mellem privatliv og arbejdsliv. Arbejdslivet optager mere og mere tid, og med indførelsen af selvledelse, stigende ansvar og individualisering kan det synes umuligt at slippe arbejdet, hvilket i sidste ende fører til dårlig samvittighed overfor familie og pårørende, der som en konsekvens nedprioriteres (Jacobsen & Tonboe, 2008). I et arbejdssamfund, hvor alle kan udskiftes, og der konstant tænkes på at klatre op ad karrierestigen, mister mange fokus eller føler sig mislykkede og usikre, hvilket medfører stress, depression eller andre psykiske lidelser (Jacobsen, 2008).

Ifølge Prætorius (2007) er dobbeltbindende arbejdssituationer et vilkår i det postindustrielle samfund. Idet der ofte er fokus på kvantitet og resultater, der helst skal opnås hurtigt, samtidig med, at der mange steder opleves ressourcemæssige nedskæringer, må der nødvendigvis slækkes på kvaliteten af det udførte arbejde. Dette sætter de ansatte i en situation, hvor de enten ikke når en opgave til tiden eller er nødsaget til at slække på kvaliteten, uanset hvordan der vælges, kan opgaven ikke udføres korrekt (ibid.). Denne nødtvungne tilsidesættelse af faglighed og viden opleves som krænkende.

Således synes det hovedsageligt at være arbejdets grænseløshed, der fører til belastninger i dag, samt en stigende usikkerhed i forhold til både sig selv og sine evner, da det rammer selve arbejderens identitet og selvværd, når deres arbejde og faglighed drages i tvivl eller tilsidesættes.

3.4 De traditionelle arbejdsmiljømodellers anvendelse i det postindustrielle samfund

I den ovenstående skildring af samfundets udvikling og arbejdets karakter i det postindustrielle samfund, fremgår det, at arbejdsvilkårene i dag er markant anderledes end i industrisamfundet, hvorfor også belastningerne er ændret. Det er disse præmisser, de traditionelle arbejdsmiljømodellers anvendelse skal vurderes i forhold til. Derfor sættes de tre tidligere beskrevne arbejdsmiljømodeller i det efterfølgende i forhold til det postindustrielle samfund og de belastninger, der er en konsekvens af dette.

3.4.1 Krav-kontrol modellen

Som det fremgik tidligere, synes Karaseks hypotese om, at aktive jobs fører til en aktiv fritid ikke at holde stik. I det postindustrielle samfund ses det, at jo mere tid, der bruges på arbejde, desto mindre tid bruges på kreative og politiske aktiviteter i fritiden (Tonboe, 2008). Her er et væsentligt aspekt dog, at det ikke er antallet af arbejdstimer, der i krav-kontrol modellen afgør, om et job er aktivt, det er derimod kombinationen af høje krav og høj kontrol. Der kan argumenteres for, at mange jobs i det postindustrielle samfund pga. stor individuel indflydelse er karakteriseret af både høje krav og høj kontrol, derfor burde personer med disse jobs, ifølge krav-kontrol modellen, have en kreativ og social fritid. Der kan være flere årsager til, at dette ikke er tilfældet, fx kan det faktum, at arbejdets karakter er ændret, spille en væsentlig rolle. Da de varer, der produceres, er ideer og viden, kræver selve arbejdsprocessen stor kreativitet, således kunne det tænkes, at kreative tanker og aktiviteter, der udfoldes i fritiden også er rettet mod arbejdet. Set fra et kritisk perspektiv

kunne det også antages, at den kreativitet, der udtrykkes gennem arbejdet er ydrestyret, hvorfor autentisk selvudvikling og kreativitet ikke fordres. Et helt afgørende forhold synes dog at være, at Karaseks model forudsætter en dikotomi mellem arbejde og fritid, hvilket ikke synes at være tilfældet i dag, hvor arbejdet er grænseløst og implicerer store dele af det øvrige liv.

Et forhold, der er væsentligt ændret i det postindustrielle samfund i forhold til tidligere, er de kontrolformer, der anvendes. Den enkelte arbejder synes at have større kontrol over eget arbejde, da der i højere grad er mulighed for at forhandle ansættelsesforhold og arbejdsopgaver. Dette medfører et øget ansvar, og hvis ikke der leves op til dette ansvar, risikeres firing eller selvværdet påvirkes negativt, således har den øgede grad af kontrol også en bagside. Karasek omtaler selvledelse som den ultimative kontrol over eget arbejde og ansvar som motiverende (Karasek, 1979), set i lyset af nutidens erfaringer synes naivt. Desuden kan det diskuteres, hvorvidt den enkelte arbejders kontrol reelt er øget, pga. af den sociale organisering af arbejdet synes den sociale kontrol nemlig ligeledes at være væsentligt øget. Herved bliver spørgsmålet, om der i krav-kontrol modellen tages højde for den kollektive karakter som kontrol indtager i dag. Denne diskussion udfoldes yderligere i afsnit 5.1.2.

Som en væsentlig tilføjelse til krav-kontrol modellen indførte Karasek en social dimension, dette skyldtes en hypotese om, at social støtte har en modererende effekt på belastninger i arbejdet. Som det fremgår, er sociale relationer af en anden karakter end tidligere. Der kan ikke længere tales om et arbejderkollektiv, som Lysgaard (1972) beskrev det, men samtidig udføres snart alt arbejde i en form for gruppe. Så på den ene side kan social støtte synes væsentligt reduceret, men på den anden side spiller sociale relationer en rolle i forhold til samtlige arbejdsopgaver, der udføres. Hvis social støtte udelukkende betragtes som mindsket, kan krav-kontrol modellen tjene som forklaringsgrundlag for at flere udvikler stress i dag end tidligere. Karasek og Theorell (1990) argumenterer, at belastninger mindskes, hvis sociale relationer er en del af arbejdsgangen. I dag er arbejdet, i højere grad end i industrisamfundet, socialt organiseret, men dette synes ikke at mindske negative effekter af belastninger. Desuden er en antagelse i krav-kontrol modellen, at det er samspillet mellem støtte og kontrol, der medfører en modererende effekt på belastninger. Derfor må det overvejes om forholdet mellem social støtte og kontrol er det samme, når både karakteren af kontroldimension og social støtte er ændret, især hvis dimensioner operationaliseres som i industrisamfundet.

At krav-kontrol modellen ikke direkte finder anvendelse i det postindustrielle samfund kan tilskrives, at den hovedsageligt beskriver et mikro-niveau. Som det tidligere er beskrevet, synes arbejdet i dag at være præget af grænseløshed og at række langt ud over de aktiviteter, der foretages på selve arbejdspladsen, derfor synes det nødvendigt også at medtænke et makro-niveau. Karasek og Theorell (1990) gør sig faktisk overvejelser omkring, hvilke konsekvenser de nye produktionsformer vil have. Disse konsekvenser omhandler dog hovedsageligt den jobusikkerhed, som stigende globalisering medfører. Deres spekulationer går i retning af, at der vil opleves mindsket kontrol pga. angst for fyrringer. Ligeledes minimeres kontrollen ved en opsplittning af arbejdsopgaver for at opretholde konkurrencedygtighed med andre lande. Herved forholder Karasek og Theorell (1990) sig ikke til den organisering af arbejdet, som er en realitet i dag. Vi ser jo, at den enkelte arbejder gøres ansvarlig for hele processer og planlægningen af arbejdet, hvorfor der opleves større tilknytning til jobbet fremfor øget fremmedgørelse, som den Karasek og Theorell beskriver. I et yderligere forsøg på at forholde krav-kontrol modellen til de nye produktionsformer, beskriver Karasek og Theorell (1990) det ideelle arbejdssamfund, hvor alle er beskæftiget i aktive jobs, således at der kontinuerligt foregår læring og udvikling for både producenter og aftagere. I dette samfund både konkurrerer og samarbejder kolleger med hinanden, for på denne måde at udvikle det bedste produkt, ligeledes er arbejdet præget af stor fleksibilitet og omstillingsparathed. Over for dette idealsamfund opstilles det ultimativt værste arbejdssamfund, hvor arbejdet fragmenteres og ledes efter tayloristiske principper, og således kan karakteriseres som højbelastede jobs. I dette samfund er alle i konkurrence med hinanden, og der arbejdes udelukkende for at opnå materielle ejendele, hvorfor læring ikke finder sted. Ifølge Karasek og Theorell (1990) vil de nye produktionsformer befinde sig et sted mellem disse to ekstremer, herved udsiges ikke noget konkret om den aktuelle samfundsorden. En interessant observation er dog, at flere af de karakteristika som nævnes i forbindelse med det ideelle samfund, i dag har vist sig at være bidragende til udviklingen af stress og ikke som bidragende til aktive jobs.

3.4.2 COR- og effort-reward modellerne

Som nævnt er COR- og effort-reward modellerne udviklet i overgangperioden mellem industrisamfundet og det postindustrielle samfund, derfor forventes de, at have større relevans i forhold til at beskrive udviklingen af stress i dag end krav-kontrol modellen.

Hobfolls (1998) tanke om, at stress udvikles, når samfundets krav ikke kan opfyldes, er i høj grad gældende i det postindustrielle samfund. Da disse krav i dag også er internaliserede,

kan det tænkes, at manglende opfyldelse vil ramme dobbelt, da det både er samfundets og individets forventninger, der svigtes. I denne forbindelse er Siegrists (1996) angivelse af indre og ydre årsager til stress relevant, da det kan tænkes, at de indre kilder til stress i dag spiller en større rolle end tidligere. Her skal det anføres, at der i denne forbindelse ikke henvises til individuelle personlige årsager til stress, men til at kravene i dag i langt højere grad end tidligere er internaliseret, og derfor for den enkelte føles som personlige forhold.

Som beskrevet er arbejde en vigtig del af individets identitetsdannelse i det postindustrielle samfund (Bladursson, 2009), derfor er det ikke svært at drage paralleller til COR-modellens grundidé om, at mennesker stræber efter at opnå, beskytte og bevare ressourcer. Dette kan netop være en begrundelse for den store værdi arbejde tilskrives i dag. At Hobfoll (1998) desuden udsiger, at potentielle såvel som reelle tab af ressourcer kan føre til stress, kan tjene som en forklaring på, hvorfor stress er mere udbredt i dag. I industrisamfundet oplevedes der fysisk træthed, men da arbejdsredskabet i dag er viden og identitet frem for kroppen, opleves der i dag en større psykisk træthed.

I COR-modellen antages det, at stress kan opstå, som en følge af udeblivende ressourceforøgelse efter investering af ressourcer. Dette er i overensstemmelse med effort-reward modellen, der udsiger, at stress opstår, når belønning udebliver eller ikke modsvarer de investeringer, der er foretaget. I et samfund, hvor karriere og arbejde indtager en høj position, kan det tænkes, at det er væsentligt at modtage passende anerkendelse for de opgaver, der udføres. Når det medtænkes, at det postindustrielle samfunds arbejdere er selvledende, kan det tænkes, at medarbejderne ofte ikke modtager belønning, der modsvarer deres investeringer. Da de er deres egne chefer, skal belønningen komme fra dem selv, men i sidste ende er dette en beføjelse, de ikke besidder. En ny undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at jobusikkerhed og ubalance mellem indsats og belønning påvirker helbred og velbefindende negativt. Desuden var den negative effekt på helbredet stærkest, når forskellige psykosociale faktorer spillede sammen (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2011). Disse resultater aktualiserer de to nævnte modeller.

Som det fremgår her, er både COR- og effort-reward modellerne, på et overordnet niveau, mere anvendelige i forhold til det postindustrielle samfund end krav-kontrol modellen. Yderligere kan de tjene til, at sætte spørgsmålstegn ved, hvorvidt begreber som selvledelse og øget kontrol er skinbetegnelser, der i virkeligheden driver individet til yderligere arbejde. Når dette er sagt, må det dog understreges, at ingen af de to modeller indfanger det

ændrede arbejdsfællesskab, der er karakteristisk for arbejdsmarkedet i dag, og hvilken betydning dette har for udviklingen af stress. Så selvom disse teorier viser sig anvendelige, synes de også mangelfulde, og det synes en nødvendighed, at medtænke flere aspekter af arbejdslivet end blot ressourcer og belønninger, hvis der ønskes en forståelse af, hvorfor et stigende antal oplever sig belastede af deres arbejde.

Kapitel 4

4. Empiri

Intentionen med denne afhandling er at belyse, hvorvidt traditionelle arbejdsmiljømodeller kan give et fyldestgørende billede af, hvorledes stress udvikles i dag og om de belastninger, der opleves i forhold til arbejdet er anderledes end tidligere. I forrige kapitel viste det sig ud fra en teoretisk analyse, at andre belastninger gør sig gældende i arbejdslivet i dag end i industrisamfundet. Det er derfor interessant at undersøge, om dette også er tilfældet i praksis. Således tager dette afsnit udgangspunkt i erfaringer og data fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Aalborg (fremover kaldet AMK) og udgør afhandlingens empiri.

Undersøgelsen er eksplorativ og stiler efter at bidrage til en større forståelse for, hvilke belastninger, der opleves i arbejdet i dag, og hvorvidt disse adskiller sig fra tidligere. Således er undersøgelsens formål ikke at generalisere eller danne baggrund for ny teori, men at være diskussionsfaciliterende.

4.1 Introduktion til undersøgelsen

I 2010 startede AMK i samarbejde med Aalborg kommune et projekt kaldet *Stresssygemeldt – tilbage til arbejdet*. Projektet har til formål, at forkorte sygdomsforløb for stresssygemeldte, så de kan vende tilbage til jobbet snarest muligt. Desuden ønskes det også, at udstyre arbejdspladserne med redskaber, der forbygger udviklingen af stress hos de ansatte.

Patienter henvises til projektet via enten jobcentre eller praktiserende læger i kommunen. For at deltage i projektet skal patienten være bosat i Aalborg kommune og være sygemeldt med stress, dog højst i 8 uger. Patienter med misbrug og/eller psykisk sygdom ud over stress ekskluderes fra projektet. Når en patient bliver henvist til projektet foretages en visitationssamtale, hvor det vurderes, om patienten lever op til inklusionskriterierne. Når en patient opfylder kravene for deltagelse i projektet, afgøres det ved lodtrækning, hvorvidt denne skal indgå i casegruppen eller i kontrolgruppen.

Deltagerne i casegruppen indgår i et 13 ugers forløb, med 7 individuelle psykologsamtaler og 6 gruppesessioner, der indbefatter psykoedukation og mindfulness træning. De enkelte forløb er tilrettelagt således, at der veksles mellem psykologsamtaler og gruppesessioner.

Personer, der indgår i kontrolgruppen, tilbydes 2-3 støttende samtaler efterfølgende visitationssamtalen. Både deltagere i kontrol- og casegruppen udfylder en række spørgeskemaer inden visitationssamtalen. Samtidig udfyldes en samtykkeerklæring (se bilag 1), hvor deltagerne skriver under på, at de er indforstået med, at besvarelsen anvendes til forskning knyttet til AMK. Desuden fremgår det, at deltagelse i projektet inkluderer follow-up undersøgelser, hvilket betyder, at spørgeskemaerne skal udfyldes igen efter henholdsvis ½, 1½ og 2½ år.

4.2 Metode

4.2.1 Deltagere

Deltagere, der indgår i undersøgelsen i denne afhandling, er samtlige deltagere, der pr. 14/04 2011 er indtrådt i enten kontrol- eller casegruppen, og er således personer bosatte i Aalborg kommune, der er diagnosticerede og sygemeldte med stress.

Populationen består af 182 personer, fordelt på 144 kvinder (79%) og 38 mænd (21%), mellem 21 og 65 år med en gennemsnitsalder på 41,4 år (se evt. tabel 1, afsnit 4.3.1). For tre deltagere er der ikke angivet, hvilket erhverv de er beskæftiget i, hvorfor kun 179 respondenter indgår i analyserne omkring fordelingen af udsagn i forhold til erhverv.

4.2.2 Måleinstrumenter

Spørgeskema

For at undersøge, hvilke belastninger, der opleves i arbejdslivet i dag, bedes deltagerne, i forbindelse med udfyldelsen af spørgeskemaerne til projektet på AMK, besvare to åbne spørgsmål: 1) "Nævn de 3 ting du er **mest glad for** ved dit arbejde" og 2) "Nævn de 3 ting du er **mest utilfreds med** ved dit arbejde". Det er svarene på disse spørgsmål, der udgør empirien for denne afhandling.

Armoni

For at afgøre, hvorledes deltagerne fordeler sig i forhold til forskellige erhverv, anvendes Armonis klassificering af fag. Armoni står for *arbejdsmedicinens on-line informationssystem*, og er en samling af instrukser og vejledninger vedrørende udredning af arbejdsmedicinske patienter (www.armoni.dk, 2011). Således er hvert fag tildelt en specifikt kode, hvilket gør det muligt, i behandlingen af de indsamlede data, at lave en optælling og sammenligning af de forskellige fag.

4.2.3 Procedure

Idet efterfølgende redegøres for, hvorledes databehandlingen i denne undersøgelse er foretaget. Første del af afsnittet omhandler Pawsons (1989) transformationsmodel, der udgør det teoretiske grundlag for den anvendte metode. Derefter gennemgås det, hvorledes databehandlingen rent praktisk har fundet sted.

Teoretisk baggrund

Databehandlingen i denne undersøgelse er inspireret af Pawson (1989), der er forankret i realismen, som udsiger, at der eksisterer en verden uafhængig af bevidstheden, men at oplevelsen af denne er subjektiv. Pawson (1989) argumenterer for, at der skal hentes inspiration i de naturvidenskabelige metoder, men at disse skal tilpasses den sociale kontekst.

Pawsons transformationsmodel

Pawson (1989) anfører, at det er en utopi at forvente, at observationer kan udføres uden at være påvirket og guidet af teori. Derfor er det optimale at anerkende den teori, der har indflydelse på den givne forskning. I denne forbindelse trækker Pawson på en række eksempler fra naturvidenskaben, hvor teorier er en forudsætning for at udføre forskning, der så kan tjene til at reevaluere teorierne. Ud fra denne devise fremsættes transformationsmodellen, som udsiger, at når der ønskes målinger af et fænomen, er det nødvendigt at ændre fænomenet, så det kan aflæses. Disse ændringer videregiver informationer, som kan observeres (Pawson, 1989, p. 110). Som et eksempel kan nævnes målingen af temperatur. Selve temperaturen kan ikke observeres direkte, men ved at anvende et termometer, kan målinger af temperaturen aflæses. Således måles et fænomen gennem dets relation til et andet fænomen. Målinger er altså ikke operationaliseringer men transformationer. I eksemplet ovenfor er termometret den teori, der anvendes til at transformere temperaturen, så den kan aflæses. Da viden kan ændres og forbedres, anskues teorier ikke som endegyldige sandheder, men som instrumenter og formidling af information, hvilket betyder, at teorier bør ses som kæder af ideer og forudsætninger, og at det ofte er i samspillet mellem teorier, at den bedste forklaring på et fænomen findes (ibid. p. 122).

Transformationsmodellen forudsætter, at forskeren er ansvarlig for at kreere det system, indenfor hvilket forskningen skal udføres, ikke bare i forbindelse med at udfærdige en forsøgsopstilling, men også i forhold til, hvilke teorier der skal guide målingerne. Pawson

formulerer det således: *"the experimentalist is a system-builder and experimental evidence is produced, not by observation, but work"* (Pawson, 1989; p. 141). Det er de opstillede rammer, de valgte målinger, de anvendte tolkninger osv., der afgør resultatet. I denne forbindelse bliver begrebet om generative mekanismer væsentlig. Generative mekanismer er, ifølge Pawson, de vilkår, der konstituerer verden, således at den fremstår som sammenhængende og bestående af regelmæssigheder. Disse regelmæssigheder betragtes som lukkede systemer, der hver især er styret af deres egen mekanisme, således er dannelsen af koncepter og overordnede begreber afhængige af, hvordan de anskues indenfor det enkelte system. Forskerens opgave er at isolere de enkelte systemer eksperimentelt for derved at undersøge, om disse korresponderer til de opstillede teorier (ibid. P. 154).

Pawson (1989) erkender det faktum, at fysiske ting kan kontrolleres i højere grad, end det er muligt for i den sociale verden. Han ønsker dog heller ikke at drage direkte paralleller mellem naturvidenskaben og socialvidenskaben, men at bruge naturvidenskaben som en analogi, der kan åbne for nye metoder indenfor socialvidenskaben. I denne forbindelse udgør generative mekanismer den kontekst, de givne resultater skal forstås indenfor. I sociale situationer kan den generative mekanisme, der udgør konteksten, ophøre eller ændre sig, hvorfor forholdet mellem de undersøgte fænomener ikke længere er det samme. Således kan der indenfor socialvidenskaben ikke udsiges generelle lovmæssigheder men kvasi-regelmæssigheder, der er gældende for den bestemte generative mekanisme. Derfor er det vigtigt at klarlægge, hvilken teori, der har inspireret og guidet opstillingen af det lukkede system, indenfor hvilket målingerne foretages og derfor bidrager til den forståelse, disse målinger bibringer. Således opererer Pawson med to typer af teorier, henholdsvis teorier om genstande og teorier om måling af genstande.

Regler for anvendelse af generative mekanismer

Pawson (1989) opstiller fem regler for brug af generative mekanismer i forbindelse med social- og humanvidenskabelig forskning. Disse regler skal ikke forstås som tekniske instrumenter til at identificere variable, men som nødvendige trin i en metode, der kan bibringe evidens, der giver en større forståelse for det undersøgte fænomen og den kontekst, det optræder i. Den **første regel** udsiger, at variable aldrig bør anskues som distinkte kategorier, men som en del af et system, der reguleres af generative mekanismer. Ifølge den **anden regel** opstår regelmæssigheder pga. underliggende mekanismer i specifikke kontekster. Den **tredje regel** omhandler, at der ved anvendelse af velkendte

koncepter og evt. udvidelse af disse kan opnås en forståelse for relativt ukendte koncepter, ved at kendte koncepter anvendes til at måle nye ideer. Den **fjerde regel** konkluderer, at empirisk testning skal ses som en domsafsigelse fremfor som en verifikation, dette betyder, at evidens skal fremsættes, så det forholder sig til modsatrettede koncepter og forklaringer, fremfor at forsøge at udsige generelle sandheder om verden. Den **femte regel** omhandler det faktum, at de koncepter, der undersøges, er fastsat af den, der foretager undersøgelsen. Derfor er det nødvendigt at etablere en fælles viden om det undersøgte. Således er det undersøgerens opgave, at formidle den intenderede forståelse af de undersøgte koncepter til respondenterne (ibid., p. 324-325).

Praktisk udførelse

Det er især Pawsons tanker om, at indsamling af empiri bør være guidet af teori, og at kendte teorier kan give væsentlig indsigt i nye fænomener, der har været afsat for databehandlingen i denne undersøgelse.

Den kendte teori, der har guidet analysen og er anvendt til måling af de udsagn, der er angivet på de åbne spørgsmål, er beskrivelsen af arbejdssamfundet og dets udvikling, som det fremstilles i denne afhandling. Således er kategoriseringen af udsagnene foretaget med inspiration i karakteristikker og belastninger, der tidligere er nævnt i forbindelse med det postindustrielle samfund, men også med inspiration i hvad respondenterne har noteret, således at tendenser, der ikke nødvendigvis fremgår i teorien, også medtages. Herved vedrører empirien emner og tendenser, der viser sig relevante for trivsel i arbejdslivet både i teorien og i empirien. Helt konkret er der foretaget en gennemlæsning af alle udsagnene, hvorefter de er inddelt i grupperinger af udsagn, der minder om hinanden. Ved at sammenligne disse grupperinger med teorien, viste sig fem overordnede kategorier, der syntes at indfange størstedelen af de angivne udsagn, således er kategorierne udtryk for en generalisering og ifølge Pawson (1989), lukkede systemer. De fem kategorier, der er bestemmende for databehandlingen er som følger: 1) *Arbejdspres*, 2) *Arbejdets struktur/tilrettelæggelse*, 3) *Sociale relationer*, 4) *Ansvar og indflydelse* og 5) *Læring, udvikling og mening i arbejdet*. Senere i dette afsnit gennemgås kategorierne mere minutiøst (Se bilag 2 for en nøjagtig beskrivelse af hvordan udsagnene fordeler sig under kategorierne). Idet undersøgelsen omhandler besvarelser på åbne spørgsmål, forekommer forventeligt en del udsagn, der ikke kan placeres under de overordnede kategorier, disse udsagn medtages ikke i behandlingen af dataene (Se bilag 3 for en angivelse af udsagn, der ikke indgår i databehandlingen). Ifølge Pawson (1989) vil udeladelsen af nogle udsagn være

en nødvendighed i forhold til at skabe et lukket system, indenfor hvilket fænomenet kan undersøges. Det negligeres ikke, at de udsagn, hver respondent har angivet, har en unik betydning for denne person, men i denne afhandling ønskes det at påpege generelle tendenser i populationen. Hvilket kan føre til eventuel påvisning af, at belastningerne på nogle punkter adskiller sig fra industrisamfundet. Desuden er nogle udsagn frasorteret, da det ikke ud fra udsagnet alene kan afgøres, hvad der henvises til. Hvis der fx blot er angivet "arbejdsmiljø" som et svar, kan dette dække over fysiske rammer, arbejdets organisering, mobning og chikane etc.

Arbejdspres og Arbejdets struktur/tilrettelæggelse

Kategorierne *Arbejdspres* og *Arbejdets struktur/tilrettelæggelse* omfatter emner, der også var gældende i industrisamfundet. Dette skyldes en forventning om, at disse kategorier stadig vil have betydning for arbejdet i det postindustrielle samfund. Som det fremgår af beskrivelsen om arbejdssamfundets udvikling, er der ikke sket en total transformation af arbejdsforholdene, nogle grundvilkår er de samme, fx har det til alle tider været en belastning, hvis krav og ressourcer ikke stemmer overens.

Kategorien *Arbejdspres* indeholder udsagn, der omhandler såvel tidsmæssige aspekter i arbejdet som mængden af arbejdsopgaver, desuden indeholder denne kategori også udsagn, hvor der er angivet et misforhold mellem tid og ressourcer afsat til en opgave overfor den kvalitet, der forventes af arbejdet. Det bør nævnes, at der i denne kategori ikke forekommer positive udsagn, da selve betegnelsen *arbejdspres* ikke opfattes positivt. I analysen viser det sig også, at kun negative udsagn kan placeres under denne kategori.

Hvorledes arbejdet er organiseret og tilrettelagt må også forventes at være et vilkår, der til alle tider har indflydelse på, hvorvidt arbejdet opleves som belastende. Idet klassificeringen og organiseringen af arbejdet har ændret sig, således at mere ansvar overlades til arbejderne (Torpegaard & Borchmann, 2009), kan det antages, at kategorien *Arbejdets struktur/tilrettelæggelse* vil opleves som mere belastende i dag end tidligere. I

industrisamfundet oplevedes belastninger i forhold til arbejdets organisering, hvis dette ikke var tilrettelagt så opgaverne kunne udføres korrekt, og belastningerne knyttede sig derfor hovedsageligt til fysiske rammer og koordinering af arbejdskraft, desuden var ansvaret placeret hos en overordnet (Bauman, 2008). På trods af eventuelle kvalitative forskelle fra industrisamfundet til det postindustrielle samfund i forhold til denne kategori, er det et faktum, at denne stadig viser sig som væsentlig i forhold til både positive og negative aspekter af arbejdet. Kategorien indeholder udsagn, der omhandler arbejdets

struktur, herunder udsagn omkring ledelse, men også mere implicite angivelser fx bureaukrati og vikardækning, desuden indeholder denne kategori arbejdstider. Her bør det noteres, at der er angivet udsagn om både fleksible og faste arbejdstider.

Sociale relationer

De tre øvrige kategorier knytter direkte an til det postindustrielle samfund. Her kan det indvendes, at social støtte udgør en væsentlig tilføjelse til krav-kontrol modellen, og at manglende social støtte ifølge Karasek (1979) fører til belastning. Grunden til, at kategorien *Sociale relationer* alligevel nævnes som distinkt for det postindustrielle samfund, skyldes den ændrede karakter af relationerne på arbejdspladsen, hvor disse er formelt organiserede (Baldursson & Pedersen, 2003). I kombination med den øgede konkurrence blandt de enkelte arbejdere fører dette til, at de uformelle arbejdsfællesskaber begrænses. Således forventes denne kategori at have en anden betydning og et andet udtryk i dag end tidligere. Kategorien indeholder både udsagn, der omhandler forholdet til nærmeste kolleger, kolleger generelt, tværfagligt arbejde men også udsagn omkring anerkendelse og værdsættelse både fra kolleger og ledelse.

Ansvar og indflydelse

Som det fremgår af samfundsbeskrivelsen i forrige kapitel overlades i dag langt større ansvar til den enkelte arbejder end tidligere, dette opleves ikke kun som en større kontrol, men også som en belastning (Prætorius, 2007). Dog er samfundet indrettet således, at indflydelse og ansvar giver prestige, hvorfor manglen på dette kan opleves som en belastning (ibid.). Kategorien *Ansvar og indflydelse* indeholder udsagn, hvor ansvar opleves som positivt og som negativt, samt udsagn omhandlende manglende ansvar og indflydelse.

Læring, udvikling og mening i arbejdet

I det postindustrielle samfund er der fokus på læring, udvikling, selvrealisering og opfyldelse af det yderste potentiale, dette afspejles i arbejdet, og arbejdspladsen er derfor arena for selvudvikling og identitetsdannelse (Baldursson, 2009; Prætorius, 2007). Derfor formodes det, at mulighed for læring og udvikling på arbejdspladsen fører til trivsel, mens manglen på samme opleves som en belastning. Derfor indeholder kategorien *Læring, udvikling og mening i arbejdet* udsagn, der omhandler læringspotentiale og udviklingsmuligheder, desuden medtages også udsagn omkring, hvorvidt arbejdet opleves som meningsfyldt, da dette antages at have sammenhæng med, om arbejdet opfattes som udviklende.

Erhvervskategorier

Som det tidligere er nævnt, er der for hver respondent angivet, hvilket fag denne er beskæftiget indenfor, disse fag er inddelt i fem overordnede erhvervskategorier. Inddelingen er sket i forhold til jobbenes indhold. Således indeholder kategorien *Omsorgsarbejde* jobs, hvor hovedbeskæftigelsen er relationsarbejde og omsorg for andre mennesker. Kategorien *Administrativt arbejde* omfatter jobs, der hovedsagligt kategoriseres som skrivebordsarbejde fx sekretærstillinger. *Kundeservice* henviser til jobs, hvor hoveddelen af arbejdet består i kundekontakt fx bankassistenter og butiksansatte. Kategorien *Undervisning* dækker over lærerjobs. Denne kategori er udskilt, da den udgør en forholdsvis stor andel af deltagerne og ikke umiddelbart kan placeres under de andre kategorier.

Den sidste kategori benævnes *Diverse* og indeholder samtlige jobs, der ikke umiddelbart er indeholdt i de andre kategorier (Se bilag 4 for en nøjagtig angivelse af fagenes fordeling i erhvervskategorierne).

4.2.4 Hypoteser

Hovedtesen i denne afhandling er, at der i arbejdet i det postindustrielle samfund er tale om nye og anderledes belastninger, end det var tilfældet i industrisamfundet. Således forventes, at krav-kontrol modellen viser sig ikke at være tilstrækkelig i forhold til en fyldestgørende redegørelse for, indenfor hvilke områder, der i dag opleves belastninger, hvorledes disse kommer til udtryk, og hvad årsagen til arbejdsrelaterede belastninger er i dag.

For at undersøge, hvorvidt krav-kontrol modellen finder anvendelse i det postindustrielle samfund, anvendes denne prædiktivt til opstillingen af en række hypoteser, som må forventes at være gældende, hvis modellen er anvendelig. Hvis disse hypoteser ud fra de indsamlede data kan falcifiseres, kan der stilles spørgsmålstejn ved modellens anvendelighed. I det følgende oplistes de hypoteser, der søges falcifiseret.

Kategorierne *Arbejdspres* og *Arbejdets struktur/tilrettelæggelse* er, udtryk for belastninger, der var aktuelle i industrisamfundet. Især kategorien *Arbejdspres* er et udtryk for traditionelle jobkrav. Hvis disse kategorier er gældende i det postindustrielle samfund, forventes krav-kontrol modellens summariske belastningsbegreb, at kunne bidrage med en forståelse for de belastninger, der i dag mødes indenfor disse kategorier. I forhold til

undersøgelsen vil dette vise sig ved, at en relativt stor del af respondenterne angiver udsagn indenfor de to nævnte kategorier. Dette er grundlaget for den første hypotese.

Hypotese 1: Et summarisk belastningsbegreb er stadig relevant, hvorfor et stort antal respondenter vil angive negative udsagn indenfor kategorierne *Arbejdspres* og *Arbejdets struktur/tilrettelæggelse*.

En grundantagelse i krav-kontrol modellen er, at kontrol virker modererende på belastninger, derfor antages det, at der angives *positive udsagn* indenfor kategorier, hvor respondenterne oplever kontrol og *negative udsagn* i forhold til kategorier, hvor der er tale om krav og belastninger. Da kontrolbegrebet bygger på medbestemmelse og indflydelse, må det antages, at kategorien *Ansvar og indflydelse* vil fremgå som et væsentligt aspekt for en stor del af arbejderne. Dette fører til anden hypotese.

Hypotese 2: Kategorien *Ansvar og indflydelse* indeholder udsagn fra størstedelen af respondenterne.

Denne hypotese har to facetter. Hvis det antages, at *Ansvar og indflydelse* for respondenterne fremgår som det væsentligste aspekt ved arbejdet, må det forventes, at respondenter, der oplever ansvar og indflydelse, angiver dette som et positivt aspekt, mens respondenter, der mangler ansvar og indflydelse, angiver denne kategori som et negativt aspekt.

Udvidelsen af krav-kontrol modellen til også at omfatte social støtte, skyldes en antagelse om, at social støtte, ligesom kontrol, virker modererende på belastninger i arbejdet. Johnson (1991) understreger dog, at social støtte og kontrol skal ses i sammenhæng, da ingen af de to parametre alene kan sænke en negativ effekt af jobkrav. Hvis det antages, at støttedimensionen fra krav-kontrol modellen er repræsenteret i kategorien *Sociale relationer*, må det forventes, at denne kategori viser sig væsentlig for respondenterne. Men da kontrol og støtte ifølge Johnson (1991) er lige væsentlige i forhold til at sænke negativ effekt af jobkrav, forventes det, at der ikke angives flere udsagn indenfor denne kategori end indenfor *Ansvar og indflydelse*. Dette udgør hypotese nummer tre.

Hypotese 3: Kategorien *Sociale relationer* indeholder en stor del af respondenternes udsagn, dog uden at overstige kategorien *Ansvar og indflydelse*.

I forhold til denne hypotese bør det anføres, at den form for social støtte, der inddrages i krav-kontrol modellen har instrumentel karakter, hvilket adskiller sig fra de egentlige

relationer, der udspiller sig i organisationerne, og som er angivet i denne afhandling. Denne diskussion udfoldes yderligere i afsnit 5.1.3.

Ifølge krav-kontrol modellen er personer beskæftiget i højbelastede jobs, dvs. jobs hvor der er høje krav men lav kontrol, i størst risikogruppe for at opleve belastninger. Arbejdere ansat i aktive jobs har derimod en lav risiko for at opleve negative konsekvenser af belastninger, da de har den fornødne kontrol til at navigere i forhold til jobkrav. Desuden forudsiger modellen, at aktive jobs medfører positive psykosociale konsekvenser, i form af udvikling og læring (Karasek & Theorell, 1990). Hvis dette er gældende i dag, må det forventes, at størstedelen af respondenterne besidder højbelastede jobs, mens få eller ingen er ansatte i aktive jobs. Yderligere forventes det, at respondenterne ikke besidder lavbelastede jobs, hvor der er lav risiko for at udvikle stress, eller passive jobs, hvor der angives en gennemsnitlig fysisk og psykisk belastning. Desuden associeres denne jobtype med depression, hvilket er et eksklusionskriterium for deltagelse i projektet på AMK. I forhold til erhvervsfordelingen af respondenterne giver krav-kontrol modellen altså anledning til fire hypoteser.

Hypotese 4: Størstedelen af respondenterne er beskæftiget indenfor højbelastede jobs.

Hypotese 5: Få eller ingen af respondenterne er beskæftiget indenfor aktive jobs.

Hypotese 6: Få eller ingen af respondenterne er beskæftiget indenfor lavbelastede jobs.

Hypotese 7: Ingen af respondenterne er beskæftiget indenfor passive jobs.

Hvis hovedtesen, angivet øverst i afsnittet, kan bekræftes, medfører dette, at hypoteserne, opstillet ud fra krav-kontrol modellen, kan forkastes. Derfor udføres analysen af dataene i forhold til krav-kontrol modellens hypoteser, således at det kan afgøres, hvorvidt denne viser sig anvendelig i forhold til belastninger angivet af respondenterne.

Operationalisering af hypoteserne

Som det fremgår, er mængdeangivelsen i samtlige hypoteser relativ. Dette skyldes undersøgelsens eksplorative karakter. Det er ikke vigtigt nøjagtigt, hvor mange eller hvor få udsagn eller respondenter, der placerer sig under en kategori, men hvorledes antallet tager sig ud i forhold til den øvrige fordeling. Derfor fastsættes ikke definitioner af, nøjagtigt hvor mange udsagn eller respondenter, der skal til få at udgøre "størstedelen" eller "få".

4.2.5 Metodemæssige overvejelser

I analyser foretaget ud fra de indsamlede data, vurderes det, hvordan respondenternes udsagn fordeler sig i forhold til erhverv og køn. Således opereres med to uafhængige variable; erhverv og køn, mens den afhængige variabel er de overordnede kategorier af udsagn. Desuden analyseres fordelingen af respondenter i forhold til erhverv. I denne forbindelse er erhverv den uafhængige variabel, mens antallet af respondenter er den afhængige.

Reliabilitet og validitet

Reliabilitet refererer til et måleredskabs præcision og konsekvens, altså hvor konsistent måleredskabet er under forskellige forudsætninger og omstændigheder (Coolican, 2004). Undersøgelsesredskabet i den pågældende undersøgelse omhandler åbne spørgsmål, der genererer svar af kvalitativ karakter. Derfor får overvejelserne omkring reliabilitet i forhold til undersøgelsesredskabet kvalitativ karakter. Det samme er tilfældet for kondenseringen og kategoriseringen af responserne. Disse kvalitative overvejelser drøftes i afsnit 4.4. Undersøgelsen reliabilitet er desuden søgt sikret gennem transparens, ved at vedlægge bilag, hvor samtlige udsagn er gengivet, samt deres placering i forhold til kategorierne.

Validitet omhandler, hvorvidt et måleredskab måler det fænomen, det anvendes i forhold til (ibid.). Validitet er ikke udelukkende et teknisk begreb, men har stor forklaringsmæssig værdi i forbindelse med, hvorledes resultater ansues og fortolkes. Derfor er det væsentligt at klargøre validiteten for den pågældende undersøgelse.

Formålet med de åbne spørgsmål er at klargøre, hvilke belastninger respondenterne oplever i forbindelse med deres arbejde. Ordet *belastninger* anvendes dog ikke direkte i spørgsmålene, derimod spørges om, hvad respondenterne er glade for ved deres arbejde, og hvad de er utilfredse med. Herved antages, at aspekter, som en respondent er glad for ikke opleves som belastende, mens aspekter, der opleves utilfredshed med, er synonymt med belastninger. Dette kan påvirke begrebsvaliditeten, hvilken refererer til om undersøgelsesredskabet reelt afdækker forhold omkring det ønskede begreb eller om en eventuel effekt skyldes, at der måles på et andet begreb (ibid.). I forhold til den pågældende undersøgelse kan det være problematisk, at utilfredshed bruges synonymt med belastninger, da der reelt er tale om to forskellige begreber. Dog må det anføres, at spørgsmålet om utilfredshed med arbejdet afdækker de områder, hvor det er mest sandsynligt, at der vil forekomme belastninger.

De analytiske præmisser

Rådataene i denne undersøgelse foreligger som ukodede responser, første skridt i databehandlingen er således en kondensering og kategorisering af disse responser, hvilket er beskrevet i afsnit 4.2.1. Samtlige data er nominale, dvs. inddelt i adskilte urangerede kategorier, der er tilskrevet en numerisk værdi (Coolican, 2004). Der ønskes at foretage analyser i forhold til sammenhængen mellem køn og de belastninger, der angives, og mellem erhverv og de belastninger, der angives. Således antages det, at der er en sammenhæng mellem disse parametre, men det udsiges ikke, hvilken retning denne går i, herved kan ovenstående karakteriseres som tohalede hypoteser (ibid.).

Hypoteserne kan ligeledes formuleres som forskelle, herved lyder det, at der er forskel på fordelingen af udsagn i forhold til køn og erhverv. I denne forbindelse er der tale om forskelle mellem uafhængige grupper; mænd vs. kvinder eller de forskellige erhvervsgrupper overfor hinanden.

Tilsyneladende sammenhænge eller forskelle kan være tilfældige, derfor udføres statistiske tests for at undersøge, hvorvidt resultaterne er signifikante, dvs. hvor stor sandsynligheden er for, om resultaterne er tilfældige (ibid.). Hvilken test, der bør anvendes, er afhængig af dataenes og hypotesernes karakter.

For at opsummere er præmisserne for statistisk analyse af de pågældende data således:

- Dataene er nominale
- Hypoteserne er tohalede
- Hypoteserne kan formuleres som en sammenhæng
- Hypoteserne formuleres som en forskel mellem uafhængige grupper

Ud fra disse forudsætninger anvendes Pearsons χ^2 -test, som statistisk test, til at afgøre signifikansen af resultaterne. Denne test baserer sig på forholdet mellem forventede frekvenser på baggrund af nul-hypotesen, og reelt observerede frekvenser ud fra den alternative hypotese (ibid.). I dette tilfælde vil nul-hypoteserne være, at der henholdsvis ikke er nogen sammenhæng mellem køn og udsagnenes fordeling og erhverv og udsagnenes fordeling, eller når hypoteserne formuleres som forskelle, at det ikke er forskelligt, hvorledes udsagnene fordeler sig i forhold til de uafhængige variable. Hvis nul-hypoteserne er sande, er fordelingen af udsagn tilfældig. For at afgøre sandsynligheden for,

om alternativerne til nul-hypotesen er sande, undersøges det, i hvor høj grad de observerede frekvenser adskiller sig fra en tilfældig fordeling (ibid.). Jo større forskel der er på de observerede og de forventede frekvenser, des større er sandsynligheden for, at de alternative hypoteser er sande.

4.3 Resultater og analyse

I det følgende præsenteres og analyseres resultaterne, samtidig forholdes disse til hypoteserne opstillet på baggrund af krav-kontrol modellen. Således inddrages COR- og effort-reward modellerne ikke i analysen men nævnes i forbindelse med den delkonklusion, der kan sluttes på baggrund af analysen, hvorved disse modeller i korte overordnede træk forholdes til empirien. Dette er udtryk for et pragmatisk valg. Da krav-kontrol modellen er den mest udbredte af de her nævnte traditionelle arbejdsmiljømodeller, synes det passende, at rette hovedfokus mod denne. (Datasættet er vedlagt på cd-rom bagerst i afhandlingen).

4.3.1 Alders- og kønsfordeling i forhold til erhverv

Først undersøges det, hvorledes deltagerne fordeler sig i forhold til alder og køn, så det kan afgøres, om disse parametre har indflydelse på øvrige resultater. I tabel 1 ses gennemsnitsalderen for respondenter i forhold til, hvilket erhverv de er beskæftiget indenfor.

	Gennemsnitsalder i år	SD
Omsorgsarbejde	42,7	10,4
Administrativt arbejde	43,7	8,8
Kundeservice	37,0	9,7
Undervisning	39,9	7,6
Diverse	40,6	9,5
Total	41,4	9,7

Tabel 1 gennemsnitsalder angivet i år i forhold til erhvervsgruppe. N=179; sig=.133; df=4

Når tabel 1 betragtes ses det, at gennemsnitsalderen for respondenterne er 41 år, mens respondenter beskæftiget indenfor kundeservice falder under gennemsnittet med en gennemsnitsalder på 37 år. Gennemsnitsalderen for respondenter beskæftiget indenfor de øvrige erhverv fordeler sig i nærheden af gennemsnitsalderen. Resultatet er dog ikke signifikant, hvorfor der ikke tjekkes for alder i forhold til efterfølgende resultater.

Tabel 2 viser, hvorledes respondenterne fordeler sig i forhold til erhvervskategorierne. Desuden fremgår kønsfordelingen indenfor hver kategori.

	Total	Mænd i %	Kvinder i %
Omsorgsarbejde	66	1,5	98,5
Administrativt arbejde	27	14,8	85,2
Kundeservice	18	22,2	77,8
Undervisning	15	20,0	80,0
Diverse	53	47,2	52,8
Total	179	20,7	79,3

Tabel 2 kønsfordeling angivet i % i forhold til erhvervsgruppe; N=179 (.000) df=4.

Hvis det i første omgang betragtes, hvorledes hele populationen fordeler sig i forhold til erhvervskategorierne, ses det, at den størst repræsenterede erhvervsgruppe i undersøgelsen er omsorgsarbejde. Med tanke på samfundsbeskrivelsen er dette ikke overraskende, da dette er en voksende erhvervsgruppe i det postindustrielle samfund, samt at denne jobtype ofte er underlagt modsatrettede krav, der vanskeliggør udførelsen af arbejdet til både egen og andres tilfredsstillelse (Moos, 2004; Prætorius, 2007). Desuden er kundeservice, undervisning og administrativt arbejde også repræsenteret. Fælles for disse erhverv er, at de ofte indeholder afgrænsede opgaver, der skal udføres indenfor en begrænset tidsperiode, desuden kræver disse jobs omstillingsparathed og fleksibilitet, som er et af de generelle kendetegn for arbejdet i det postindustrielle samfund (Bovbjerg, 2009). Kategorien *diverse* udgør en forholdsvis stor andel af respondenterne. Dette understreger Torpegaard & Borchmanns (2009) antagelse om, at det ikke nødvendigvis er arbejdets indhold, der ændres fra den ene samfundsorden til den anden, men snarere klassificeringen og organiseringen af dette.

Generelt bør det bemærkes, at antallet af ufaglærte og faglærte er begrænset, mens størstedelen af populationen udgøres af personer med mellemlange videregående uddannelser. Således kan det tænkes, at en anderledes klassificering og organisering af arbejdet medfører, at det er andre typer jobs, der opleves som højbelastede i det postindustrielle samfund, end det var tilfældet i industrisamfundet.

Dette bekræftes, ved en sammenligning mellem de jobs respondenterne fra AMK besidder, og de jobs Karasek og Theorell (1990) beskriver som tilhørende de fire jobtyper (jf. afsnit 2.2). Ifølge Karasek og Theorell (1990) er det hovedsageligt ufaglærte jobs, der beskrives som højbelastende, hvilket ikke er i overensstemmelse med den type patienter, der henvises til AMK med stress. Tværtimod besidder størstedelen af patienterne på AMK jobs, der ud fra krav-kontrol modellen beskrives som aktive, dvs. jobs kendetegnet af høj performance, uden at det har en negativ effekt på den psykiske trivsel.

Således kan **hypotese 4: Størstedelen af respondenterne er beskæftiget indenfor højbelastende jobs** og **hypotese 5: Få eller ingen af respondenterne er beskæftiget indenfor aktive jobs**, afvises. I forhold til erhvervsfordelingen kan krav-kontrol modellen altså ikke give en forståelse for, hvilke jobs der i dag opleves som belastende.

De øvrige hypoteser omhandlende erhvervsfordeling (**Hypotese 6: Få eller ingen af respondenterne er beskæftiget indenfor lavbelastende jobs** og **Hypotese 7: Ingen af respondenterne er beskæftiget indenfor passive jobs**) kan bekræftes. Dette var forventeligt da bl.a. depression er et eksklusionskriterium for projektet på AMK, desuden kan der argumenteres for, at der pga. af organiseringen af arbejdet i det postindustrielle samfund, kun eksisterer få passive eller lavbelastende jobs.

Hvis opmærksomheden vendes imod, hvorledes kønnene fordeler sig i forhold til forskellige erhvervskategorier, ses en markant forskel. Da der deltager færre mænd end kvinder i undersøgelsen, er det forventeligt, at der for hver kategori er færre mænd end kvinder, men fordelingen er langt fra jævn. Således ses det, at kun 1,5% af respondenterne beskæftiget indenfor omsorgsarbejde er mænd. Også indenfor administrativt arbejde udgør mændene en relativt lille andel (15%). Indenfor kundeservice og undervisning korresponderer andelen af mænd med den totale kønsfordeling, mens det indenfor kategorien diverse ses, at mændene udgør 47% af respondenter. Umiddelbart er det ikke overraskende, at der er forskel på kønsfordelingen indenfor de forskellige erhverv, det overraskende ligger nærmere i, at det hovedsageligt er "kvindeerhverv", der er repræsenteret i undersøgelsen. Dette fører til overvejelser omkring, hvorvidt organiseringen af arbejdet i det postindustrielle samfund, fører til flere belastninger i erhverv som fx omsorgsarbejde, der ikke traditionelt set er bygget op omkring forhandlingskompetencer. Her kan der henvises til Prætorius (2007), der skriver, at omsorgsarbejdere i højere grad synes at være udsat for dobbeltbindende situationer. En anden og helt central overvejelse i forhold til den skæve kønsfordeling er, hvorvidt

projektet på AMK i højere grad er målrettet kvinder end mænd, dette er en diskussion, der tages op i afsnit 4.4.

Da resultaterne for kønsfordelingen er højsignifikante, hvilket indikerer at sammenhængen ikke er en tilfældighed, tages der i de efterfølgende resultater højde for kønsforskelle.

4.3.2 Fordelingen af udsagn

Tabel 3 viser, hvordan respondenternes udsagn fordeler sig i forhold til de fem overordnede kategorier præsenteret i afsnit 4.2.3. Idet hver respondent har haft mulighed for at angive tre positive og tre negative udsagn omkring deres arbejde, har nogle respondenter angivet mere end et udsagn indenfor hver kategori. Fx er det muligt, at en respondent har angivet "kolleger" og "samarbejde" som to positive udsagn, disse falder begge under kategorien *Sociale relationer*, respondenter registreres en enkelt gang under denne kategori, da det ønskes at undersøge, hvad respondenterne oplever som positivt og negativt ved deres job, og ikke hvor mange gange bestemte udsagn optræder. Tabel 3 angiver således antallet af respondenter, der har fremsat et udsagn indenfor kategorien og ikke samtlige udsagn, der er fremsat indenfor denne kategori. Hvis en respondent derimod angiver positive og negative udsagn indenfor samme kategori, registreres dette, da udsagnene i sådanne tilfælde må siges at have forskellig karakter.

	Mænd i %	Kvinder i %	Total i %	Chi ²
Arbejdspres P	0	0	0	-
Arbejdspres N	36,8	39,6	39,0	.758
Arbejdets struktur/tilrettelæggelse P	34,2	27,8	29,1	.438
Arbejdets struktur/tilrettelæggelse N	55,3	63,9	62,1	.330
Sociale relationer P	55,3	62,5	61,0	.416
Sociale relationer N	21,1	27,8	26,4	.403
Ansvar og indflydelse P	34,2	16,7	20,3	.017
Ansvar og indflydelse N	2,6	5,6	4,9	.460
Læring, udvikling og mening i arbejdet P	31,6	22,9	24,7	.271
Læring, udvikling og mening i arbejdet N	2,6	2,1	2,2	.838

Tabel 3 fordeling af udsagn indenfor de overordnede kategorier. P=positive udsagn, N=negative udsagn; N=182; df=1.

Af tabel 3 fremgår det, at kun fordelingen af positive udsagn indenfor kategorien *Ansvar og indflydelse* er signifikant. I det fordelingen af udsagn, indenfor de øvrige kategorier, viser sig ikke at være signifikante, må der sættes spørgsmålstegn ved, om opdelingen i de fem kategorier er adækvat. Således bør det overvejes om kategorierne er for brede og udifferentierende. Denne diskussion udfoldes yderligere i afsnit 4.4. I det følgende gennemgås resultaterne med henblik på at få en indsigt i hvilke typer af belastninger, der angives, samt hvordan disse relaterer sig til hypoteserne opstillet ud fra krav-kontrol modellen.

Arbejdspres

Da kategorien *Arbejdspres*, som beskrevet har en negativ klang, er der som ventet ikke angivet positive udsagn indenfor denne kategori. Men 39 % af respondenterne angiver arbejdspres som et af de tre mest belastende aspekter ved deres arbejde, og der ses en relativt lille forskel mellem mænd og kvinder. Dette indikerer, at belastninger af samme type som i industrisamfundet udgør en belastende faktor i arbejdet i dag. Ifølge krav-kontrol modellen skyldes dette, at der stilles en række krav til arbejderne i forhold til arbejdsomfang og den tid, som er afsat til opgaverne, uden at arbejderne selv har kontrol over disse aspekter.

Men hvis der kastes et blik på arbejdssamfundets udvikling tegner sig et andet billede. For her viser det sig, at arbejderne har større kontrol, i den forstand Karasek (1979; 1989) omtaler kontrol, bl.a. ved selv at skulle fastsætte deadlines og planlægge, hvordan opgaver løses. Dette ses ikke i empirien. I den forbindelse kan det diskuteres, hvorvidt kontroldimensionen i krav-kontrol modellen stadig er gældende i dag. Desuden kan det argumentere, at også de krav, der stilles har en anden karakter. Da arbejdet i dag er konkurrencepræget, og der er prestige i at have travlt og at kunne overkomme meget (Prætorius, 2007), kan det tænkes, at den enkelte arbejders målsætninger og deadlines også er udtryk for samfundets, organisationens og kollegers forventninger om, hvad der bør kunne overkommes. Således bør der i kravdimensionen tages højde for kollektive og sociale påvirkninger i højere grad, end det er tilfældet i krav-kontrol modellen.

Arbejdets struktur/tilrettelæggelse

29% af respondenterne angiver kategorien *Arbejdets struktur/tilrettelæggelse* som et af de tre mest positive aspekter ved arbejdet, mens 62% angiver det som et af de tre mest

belastende aspekter. En større andel af mændene end kvinderne angiver positive udsagn indenfor denne kategori, mens flere procent af kvinderne angiver negative udsagn. Fordelingen er ikke signifikant, hvorfor de følgende overvejelser tager udgangspunkt i den samlede population.

At forholdsvis mange angiver denne kategori som positiv kunne tyde på, at der er tale om den form for buffereffekt, der er omtalt i forhold til krav-kontrol modellen, hvor kontrol virker som en buffer i forhold til jobs med høje krav. Her kunne det tænkes, at personer, der har indflydelse på, hvorledes deres jobs er tilrettelagt, ikke oplever samme grad af belastninger som personer, der ikke selv har indflydelse på tilrettelæggelsen. Dog angiver markant flere respondenter denne kategori som negativ end som positiv, hvorfor der ikke er belæg for at tale om en reel buffereffekt. Denne kategori indeholder også udsagn angående ledelse, i forbindelse hermed angives det bl.a. som belastende, når der ikke er en synlig ledelse, når ledelsen ikke tager ansvar, eller at der ikke kan identificeres overordnede mål for arbejdet. Dette understreger, at øget kontrol ikke i sig selv forbedrer arbejdernes trivsel. Tværtimod kunne det synes som, at det er nødvendigt med faste rammer kontrollen kan udøves under.

Som der er argumenteret for i ovenstående, synes kravene i det postindustrielle samfund at have en anden karakter, end det var tilfældet tidligere. Dog synes dette ikke at have en effekt på den belastning, der opleves pga. jobkrav. Således viser belastninger, der var kendetegnende for industrisamfundet sig også at være gældende i det postindustrielle samfund. Herved kan **Hypotese 1: Et summarisk belastningsbegreb er stadig relevant, hvorfor et relativt stort antal respondenter vil angive udsagn indenfor kategorierne Arbejdspres og Arbejdets struktur/tilrettelæggelse**, bekræftes.

Sociale relationer

Kategorien *Sociale relationer* angives af 61% som et af de mest positive aspekter ved deres arbejde, mens 26% angiver dette som et af de mest belastende forhold. I forhold til kønsforskellene i denne kategori bør det bemærkes, at flere procent af kvinderne angiver både flere negative og positive udsagn end mændene. Dette er den eneste kategori, hvor en større procentdel af kvinderne angiver flere positive udsagn end mændene. Dette kan skyldes, at en stor andel af de kvindelige respondenter er beskæftiget indenfor omsorgsarbejde, hvor relationer udgør en væsentlig del af arbejdsopgaverne. Da der angives markant flere positive udsagn end negative for denne kategori, kan der tales om en

buffereffekt. Dette er i overensstemmelse med krav-kontrol modellen, der udsiger, at social støtte har en modererende effekt på negative påvirkninger fra belastninger. Her bør det dog anføres, at samtlige respondenter er diagnosticeret med stress. Desuden må det igen understreges, at social støtte i krav-kontrol modellen operationaliseres instrumentelt, mens der i denne afhandling tales om relationer af en kompleks social karakter (se evt. afsnit 5.1.3). Selvom der således kan sættes spørgsmålstegn ved om sociale relationer udgør en buffer mod belastninger, synes disse, ud fra respondenternes udsagn, fortsat at være en væsentlig kilde til trivsel på arbejdspladsen. Herved kan første del af **Hypotese 3:**

Kategorien Sociale relationer indeholder en stor del af respondenternes udsagn, dog uden at overstige kategorien Ansvar og indflydelse, bekræftes. Hvorledes de to kategorier forholder sig til hinanden, redegøres der for senere i dette afsnit.

Ansvar og indflydelse

Ansvar og indflydelse angives af 20 % som et positivt aspekt af arbejdet, mens kun 5 % angiver dette som årsag til belastninger, således fremstår denne kategori hovedsageligt som et positivt aspekt ved arbejdet. Hvis kønsfordelingen betragtes, ses det, at 34% af mændene angiver positive udsagn indenfor denne kategori, mens det sammen er gældende for 17% af kvinderne. Dette resultat er desuden det eneste signifikante resultat i forhold til fordelingen af udsagn, hvilket indikerer, at denne sammenhæng ikke er tilfældig. Denne kategori viser sig derfor som væsentlig i forhold til trivsel på arbejdspladsen, men ikke som bidragende til belastninger. Dette er ikke i overensstemmelse med forventningerne fra samfundsbeskrivelsen, hvor det øgede ansvar netop forventedes, at bidrage til et øget pres på arbejderne. Her kan der argumenteres for, at det umiddelbart synes positivt at have ansvar for og indflydelse på eget arbejde. Der er således ikke en bevidst erkendelse af, at dette medfører øgede krav, der skal leves op til (Prætorius, 2004). I forhold til krav-kontrol modellen, er det dog forventeligt, at denne kategori fremtræder som positiv, idet det antages, at selvledelse er den ultimative form for kontrol (Karasek, 1979). Resultaterne fører til en afkræftelse af **Hypotese 2: Kategorien Ansvar og indflydelse indeholder udsagn fra størstedelen af respondenterne**. Således synes den form for kontrol, som Karasek antager, at ansvar og indflydelse vil bibringe, ikke at være det væsentligste aspekt i forhold til trivsel og mistrivsel på arbejdspladserne i dag, dette fører til en afkræftelse af **Hypotese 3: Kategorien Sociale relationer indeholder en stor del af respondenternes udsagn, dog uden at overstige kategorien Ansvar og indflydelse**. Da anden del af denne hypotese nu kan afkræftes, synes det, at *Sociale relationer* udgør et væsentligere aspekt af arbejdet i dag,

end tilfældet var i industrisamfundet. Dette kan skyldes, at de sociale aspekter, der indgår i denne undersøgelse er af en mere kompleks karakter end begrebet om social støtte, som det fremgår hos Karasek (1979; 1989). Dette betyder, at krav-kontrol modellen i dette tilfælde ikke er tilstrækkeligt til at beskrive belastninger i det postindustrielle samfund.

Læring, udvikling og mening i arbejdet

Også i forhold til kategorien *Læring, udvikling og mening i arbejdet* angiver flere respondenter positive end negative udsagn, således angiver 25 % positive udsagn og kun 2% negative udsagn. I forhold til kønsfordelingen ses det også for denne kategori, at en større procentdel af mændene end kvinderne angiver positive udsagn. Denne forskel er ikke så markant som for *Ansvar og indflydelse* og er desuden ikke signifikant. At kategorien hovedsageligt angives som positiv er ikke overraskende, da denne har et positivt udtryk, i og med at det ikke opfattes som negativt at udvikle sig eller at lære. De få negative udsagn, der er anført indenfor denne kategori, omhandler da også manglende muligheder for at udvikle sig fx manglende videreuddannelse. Det, der i samfundsbeskrivelsen angives som belastende, er, at det er et krav, at man skal udvikle sig til sit yderste potentiale. I denne forbindelse kan Prætorius' (2004) term ydrestyret selvudvikling nævnes, hvori det ligger, at der forventes en bestemt udvikling, som skal leve op til normer, der er fastsat af andre end personen selv fx arbejdspladsen eller samfundet. Sådanne processer foregår ikke åbenlyst, og den enkelte er derfor ikke bevidst herom, hvorfor de ikke kan angives som et negativt aspekt. Prætorius (2004) anfører, at idet der ikke er en bevidsthed om denne ydrestyring, oplever den enkelte sig ansvarlig for processen, hvorfor det kan antages, at negative aspekter af denne kategori vil komme til udtryk som en utilstrækkelighedsfølelse. Dette kan ikke direkte aflæses af respondenternes udsagn, da det ud fra et udsagn ikke kan vurderes, hvad en følelse af utilstrækkelighed udspringer af.

4.3.3 Fordeling af udsagn i forhold til erhverv

Tabel 4 viser fordelingen af respondenternes udsagn i forhold til erhvervskategorierne. Denne fordeling er ikke knyttet til de prædiktive hypoteser, men medtages alligevel, da den forventes at kunne give et indblik i, hvorvidt nogle erhverv opleves som mere belastende end andre, samt hvorvidt forskellige typer af belastninger gør sig gældende indenfor forskellige erhverv. Ligesom fordelingen af udsagn for samtlige respondenter overstiger den samlede procentsats indenfor hver erhvervsgruppe 100%, da respondenterne har haft mulighed for at angive udsagn indenfor flere kategorier.

	Omsorgs arbejde	Administrativt arbejde	Kunde service	Undervisning	Diverse	Chi ²
Arbejdspres P	0	0	0	0	0	-
Arbejdspres N	42,4	51,9	27,8	33,3	34,0	.418
Arbejdets struktur/tilrettelæggelseP	25,8	37,0	38,9	26,7	26,4	.690
Arbejdets struktur/tilrettelæggelseN	59,1	51,9	77,8	80,0	58,5	.231
Sociale relationer P	59,1	63,0	66,7	80,0	54,7	.472
Sociale relationer N	27,3	22,2	11,1	53,3	22,6	.074
Ansvar og indflydelse P	13,6	29,6	16,7	6,7	28,3	.112
Ansvar og indflydelse N	6,1	7,4	0	13,3	1,9	.321
Læring, udvikling og mening i arbejdet P	22,7	22,2	11,1	53,3	24,5	.070
Læring, udvikling og mening i arbejdet N	1,5	0	0	0	5,7	.358

Tabel 4 fordeling af udsagn angivet i forhold til erhverv. P=positive udsagn, N=negative udsagn; N=179; df=4.

Ingen af resultaterne er signifikante. Herved kan der ikke drages endegyldige konklusioner i forhold til, hvor belastende de forskellige erhvervsgrupper er eller hvilke belastninger, der opleves indenfor forskellige erhverv. Nogle af resultaterne er dog tæt på at være signifikante, hvorfor en sammenhæng mellem erhverv og bestemte belastninger ikke kan afskrives. Sammenhængen mellem erhvervsgruppe og negative udsagn omkring *Sociale relationer* og positive udsagn indenfor kategorien *Læring, udvikling og mening i arbejdet* har den højeste signifikans, hvorfor de kort fremhæves. Indenfor begge kategorier angiver respondenter beskæftiget indenfor undervisning markant flere udsagn end respondenter beskæftiget indenfor de øvrige erhverv. Mens respondenter beskæftiget indenfor kundeservice angiver færre udsagn end øvrige erhvervsgrupper. Denne forskel kan tænkes at hænge sammen med jobbenes karakter. Indenfor undervisningsjobs må der antages at være stort fokus på læring og udvikling, både i form af selv at lære nyt, men også i form af at lære fra sig. Mens dette ikke er et mål indenfor kundeservice, hvor den væsentligste opgave er at levere en ydelse til en kunde, uden at denne skal bekymre sig herom. I forhold til hvorfor disse to erhvervsgrupper adskiller sig fra de andre grupper i forbindelse med angivelsen af negative udsagn indenfor kategorien *Sociale relationer*, bliver forklaringen straks mere kompliceret. For respondenter beskæftiget indenfor kundeservice kan det argumenteres, at de er ansat i mindre enheder, således at de har forholdsvist få kolleger at

forholde sig til. Samtidig kan det argumenteres, at relationerne til kunder ikke er ligeså tætte, som de må forventes at være indenfor fx omsorgsarbejde. Denne forklaring synes dog ikke at være fyldestgørende, da det samme kan formodes at være gældende for administrativt arbejde. At respondenter beskæftiget indenfor undervisning angiver flere negative udsagn end andre respondenter i forbindelse med *Sociale relationer*, kan tænkes at hænge sammen med, at denne gruppe skal varetage egne relationer til både kolleger og elever, men også elevernes indbyrdes relationer. Dette adskiller sig fra omsorgsarbejdet, hvor det hovedsageligt er omsorgsgiverens relation til brugeren, der er i fokus (Moos, 2004).

Konklusionen må være, at ikke bare organiseringen og klassificeringen af arbejdet i det postindustrielle samfund, fører til belastninger, men at også jobbets karakter synes at have indflydelse på, hvordan disse belastninger opleves.

4.3.4 Opsamling og delkonklusion

I analysen ses det, at der, i forhold til erhvervsgrupperne, er en signifikant kønsforskel. Dette fører til, at der i den øvrige behandling af resultaterne tages højde for kønsfordelingen.

I forhold til erhvervsfordelingen ses det, at de prædiktive hypoteser omhandlende hvilke erhvervsgrupper, der er i risikogruppen for at opleve belastninger, ikke holder stik. Ud fra krav-kontrol modellen forventedes det, at hovedparten af respondenterne er beskæftiget indenfor højbelastede jobs, mens få eller ingen er beskæftiget indenfor aktive jobs. Når resultaterne betragtes, viser det modsatte sig at være tilfældet. Således kan krav-kontrol modellen ikke give en forståelse for, indenfor hvilke jobs der i dag opleves belastninger. Hypoteserne om, at respondenterne ikke er beskæftiget indenfor lavbelastede eller passive jobs, viser sig dog at være i overensstemmelse med resultaterne. Dette er ikke overraskende, da denne type jobs ikke associeres med belastninger. Desuden kan der argumenteres for, at der i dag findes få jobs af disse typer, da selve organiseringen og klassificeringen af arbejdet er ændret i forhold til industrisamfundet.

Af analysen fremgår det, at der er aspekter af arbejdet i dag, hvor krav-kontrol modellen finder anvendelse, dog findes der ligeledes aspekter, som modellen ikke kan redegøre for. Således ses det, at et summarisk belastningsbegreb er relevant i forhold til aspekter af arbejdet, der ikke er ændret siden industrisamfundet. I denne undersøgelse er disse aspekter repræsenteret i kategorierne *Arbejdspres* og *Arbejdets struktur/tilrettelæggelse*. I

forhold til kategorierne *Sociale relationer* og *Ansvar og indflydelse* viser de prædiktive hypoteser opstillet ud fra krav-kontrol modellen sig ikke at kunne bekræftes. Således synes *Sociale relationer* i dag at udgøre et langt væsentligere aspekt af arbejdet, end de tilskrives i krav-kontrol modellen, mens *Ansvar og indflydelse* viser sig mindre væsentligt end antaget ud fra modellen.

Ud fra denne analyse kan det konkluderes, at krav-kontrol modellen ikke kan give en fyldestgørende forståelse for hvilke områder, der i dag opleves belastende, hvorledes belastninger kommer til udtryk, eller hvad årsagen til disse er. Således kan hovedtesen bekræftes. Her må det understreges, at det summariske belastningsbegreb, som krav-kontrol modellen er udtryk for, ikke helt skal afskrives, da det indenfor de traditionelle belastninger stadig er gældende, men det bør suppleres med mere tidsadækvate analyser, og der bør i høj grad tilskrives en større opmærksomhed til intra- og interpersonelle relationer, samt til hvorledes disse påvirkes af den omgivende kultur.

COR- og effort-reward modellernes inddragelse

I denne relation synes COR- og effort-reward modellerne at finde større anvendelse i det postindustrielle samfund end krav-kontrol modellen, da begge disse inddrager overvejelser omkring normer og tendenser i samfundet, og anskuer stress som en reaktion på ikke at kunne leve op til normerne. Da der ikke er en udspecificering af, hvad normerne indeholder, er modellerne mere tidsløse end krav-kontrol modellen. Desuden er grundetankerne i de to modeller, at der skal være balance mellem, det der investeres, og udbyttet af investeringen, hvilket viser sig anvendeligt i forhold til det postindustrielle samfund. I et konkurrencepræget samfund, hvor det er væsentligt at fremstå som attraktiv og værdifuld (Prætorius, 2007), er det nødvendigt at indsamle så mange ressourcer som muligt, samtidig med at der ikke er råd til at investere i noget, som ikke giver en bedre position efterfølgende. I forhold til effort-reward modellen kan dette aflæses direkte i udsagn, hvor der angives manglende støtte og opbakning. COR-modellen understøttes ikke eksplicit, men der kan argumenteres for, at kategorierne repræsenterer væsentlige ressourcer og således også reelle eller potentielle tab. Dog synes den indkomst – udbytte tankegang, som begge modeller repræsenterer, at være reduktionistisk, især når den påføres sociale relationer på arbejdspladsen. Ud fra tidligere betragtninger om, at relationerne i dag synes at udgøre et væsentligt aspekt for trivsel på arbejdspladsen, kan der argumenteres for, at COR- og effort-reward modellerne ved ikke at medtage

kompleksiteten af disse forhold, ikke finder direkte anvendelse i det postindustrielle samfund.

4.4 Fejlkilder

I forhold til denne undersøgelse kan en række fejlkilder identificeres. Her er det dog vigtigt at have in mente, at undersøgelsen er eksplorativ, hvorfor formålet er at sandsynliggøre, at der i det postindustrielle samfund findes belastninger af en anden karakter end i industrisamfundet. Formålet er således ikke at skabe generaliseringer eller lovmæssigheder, men snarere at gøre opmærksom på, at de traditionelle arbejdsmiljømodeller ikke fyldestgørende kan redegøre for udviklingen af stress i det postindustrielle samfund. Da studiet er eksplorativt, kvasi-eksperimentelt og videnskabsteoretisk tager udgangspunkt i realismen, synes det ulogisk at vurdere det i forhold til kriterierne for det positivistiske videnskabsideal. Men da dette ofte anskues som målestok for "rigtig" videnskab (Christensen, 2005), indledes dette afsnit med en diskussion af de to mest fremtrædende positivistiske kritikker af Pawsons (1989) realisme. Efterfølgende gennemgås praktiske fejlkilder og overvejelser i forhold til at anvende Pawsons metode og at bedrive eksplorativ forskning.

Cirkularitet og inkommensurabilitet

Pawsons (1989) model kritiseres for, at anvende cirkularitet i sin undersøgelsesmetode, hvilket vil sige, at teori og metode på forhånd bekræfter hinanden. Sådanne undersøgelser betragtes som uvidenskabelige, da undersøgelsen risikerer at blive subjektiv og manipulerende, når den teori, der ønskes undersøgt også er undersøgelsesredskabet (Christensen, 2005). Men her er det netop, at Pawson (1989) argumenterer for, at der er forskel på teorier om genstande og teorier om målinger. Teorier om genstande medfører teorier om målinger. Når relevante målemetoder er udvalgt rettes fokus mod, hvorledes målinger udvælges og forvaltes, herefter vurderes målingernes betydning for teorien om genstanden. Dette fører dog til den en anden problematik i forhold til Pawsons metode. Når teorier bruges som undersøgelsesredskaber, vil forskellige teorier skabe forskellige referencerammer og således føre til forskellige konklusioner omkring det undersøgte fænomen, dette kaldes for inkommensurabilitet. I denne forbindelse argumenterer Pawson (1989) for, at selvom teorier er sammensat af forskellige ideer og forudsætninger, må der forventes at være overlap mellem forskellige teorier, og at det netop er disse overlap, der er interessante, når en teori undersøges. Her kan det dog diskuteres om Pawson kommer

uden om inkommensurabilitets problematikken, eller om han blot kamuflerer den, ved at anvende de dele af teorierne, der fører til samme konklusion.

Dataindsamling

Det kan i forhold til Pawsons (1989) metode synes problematisk, at testmaterialet ikke er udviklet med denne undersøgelse for øje. Således er de koncepter, der formidles til respondenterne, fastsat af de uddelte spørgeskemaer og ikke de koncepter, som undertegnede gennem afhandlingen har optegnet. Herved risikeres det, at respondenterne har besvaret spørgsmålene ud fra én forudsætning, mens analysen af svarene er foretaget ud fra en anden. Her må det anføres, at de spørgeskemaer, der anvendes på AMK, er designet til at undersøge det psykiske arbejdsmiljø og stress, hvilket netop er de aspekter, der ønskes oplysninger om i forhold til denne undersøgelse. Desuden kan der argumenteres, at respondenterne har haft det nødvendige råderum til at angive de faktorer, der netop har betydning for dem i forhold til trivsel og mistrivsel på arbejdspladsen, da empirien er indhentet på baggrund af to åbne spørgsmål, med mulighed for at angive tre svar. Herved er det dog en reel mulighed, at respondenterne, i forhold til besvarelsen af spørgsmålene, er guidet af deres egen nomenklatur, hvorfor det er umuligt at sige, hvilke forudsætninger svarene er givet ud fra. Her kan det diskuteres, hvorvidt det er lykkedes at skabe et lukket system, indenfor hvilket fænomenet er undersøgt, eller om empirien er indsamlet i forhold til flere lukkede systemer og således også er guidet af forskellige generative mekanismer.

Populationen

En anden væsentlig overvejelse, i forhold til deltagerne i projektet på AMK, er om der er tale om en repræsentativ population. Ifølge Statens Institut for Folkesundhed (Nielsen & Kristensen, 2007) oplever aldersgruppen 25-44 år markant mere stress end andre aldersgrupper, dette er i overensstemmelse med respondenterne fra AMK, hvor gennemsnitsalderen er 41,4 år. Desuden rapporteres det i alle aldersgrupper, at flere kvinder end mænd, oplever stress i hverdagen (ibid. S. 16). Her må det anføres, at selv om der er tale om en generel forskel, er denne på relativt få procent, mens populationen i denne undersøgelse repræsenteres af 79% kvindelige respondenter mod kun 21% mandlige. Derfor bør det overvejes om projektet er designet således, at det hovedsageligt henvender sig til kvinder. I denne henseende kan tænkes på gruppesessionerne, hvor især mindfulness måske henvender sig mere til kvinder end mænd. Desuden kan det generelt højere antal af kvinder tænkes at bevirke, at mænd er mindre motiverede for at deltage i

gruppesessionerne, hvorfor færre mænd deltager, således igangsættes en negativ spiral. Det viser sig dog, at henvisningerne fra både praktiserende læger og jobcentre i høj grad er i overensstemmelse med selve deltagergruppen, altså henvises langt færre mænd end kvinder til projektet. I denne forbindelse vil det være relevant at undersøge de henvisende instansers forståelse af projektet og deres årsager til at henvise patienter til projektet.

Databehandling

De ovenstående overvejelser omhandler indsamlingen af empiri, men også i forbindelse med databehandlingen kan identificeres problemområder. Disse omhandler især inddelingen af de fem overordnede kategorier. Den overordnede inddeling er, som tidligere beskrevet og i overensstemmelse med Pawsons metode, foretaget på baggrund af beskrivelsen af det postindustrielle samfund, men også med inspiration i de udsagn respondenterne har angivet. Således kan det indvendes, at kategorier, der ikke findes belæg for i empirien er udeladt, og at kategorier, der modsiger forventninger om, hvad der i litteraturen identificeres som belastende ikke fremkommer. Sådanne overvejelser udspringer af cirkularitetsproblematikken, hvorfor der henvises til argumenterne fremsat ovenfor. En anden overvejelse omkring de overordnede kategorier er, hvorvidt disse er for brede. Fx indeholder kategorien *Arbejdets struktur/tilrettelæggelse* udsagn omhandlende faste og fleksible arbejdstider samt alenearbejde, mål og retningslinjer for arbejdet, herunder også ledelsesstil. Her må det fastholdes, at disse udsagn på trods af, at de spænder vidt, alle omhandler arbejdets tilrettelæggelse, og at det ikke er denne undersøgelses formål at analysere indholdet af de enkelte udsagn, men at identificere tendenser, der kan udsige noget om karakteren af de belastninger, der opleves i forhold til arbejde. I denne forbindelse er det vigtigt at påtænke Pawsons (1989) regel om, at variable ikke skal anskues som distinkte kategorier, men som del af et større system. Ligeledes har Pawson taget forbehold for sådanne problematikker, ved at udsige, at resultater skal anskues som en domsafsigelse og ikke som generelle lovmæssighed, således skal konklusioner anskues på baggrund af de opstillede forudsætninger. Med tanke på resultaternes manglende signifikans bør det dog overvejes om ikke kategorierne burde være mere differentierede.

Kapitel 5

5. Diskussion

Diskussionen er opdelt i to hovedafsnit, hvoraf det første afsnit behandler teoretiske overvejelser i forhold til anvendelsen af traditionelle arbejdsmiljømodeller i det postindustrielle samfund. Overvejelser omkring modellernes anvendelse, der løbende er fremkommet gennem afhandlingen bliver taget op og udgør et afsæt for diskussioner omkring berettigelsen af at anvende traditionelle modeller i dag. Anden del af diskussionen omfatter en skitsering af, hvad der bør være indeholdt i en stressforståelse, der beskæftiger sig med stress i det postindustrielle samfund, samt hvorledes stressbegrebet bør forstås i denne kontekst.

5.1 De traditionelle modellers berettigelse i det postindustrielle samfund

I dette afsnit behandles de tre dimensioner af krav-kontrol modellen separat, hvorefter samspillet mellem dimensionerne kommenteres. Efterfølgende inddrages overvejelser om COR- og effort-reward modellernes anvendelse i det postindustrielle samfund.

5.1.1 Kravdimensionen

Som tidligere beskrevet, er der sket en udvikling i forhold til de krav, der stilles til arbejderne. Således oplever arbejderne i dag hovedsageligt mentale og emotionelle krav fremfor fysiske krav (de Jonge & Kompier, 1997). I forhold til krav-kontrol modellen burde dette dog ikke være et problem, da det ikke er typen af krav, der stilles, der er afgørende for, om de opleves som belastende, men derimod om den enkelte arbejder er i besiddelse af den fornødne kontrol til at håndtere kravene.

Alligevel viser det sig i empirien, at størstedelen af respondenter er beskæftiget indenfor jobs, der i krav-kontrol modellen beskrives som aktive jobs (Karasek & Theorell, 1990), hvor høje krav netop ikke burde føre til belastninger, da der samtidig er en høj grad af kontrol. Dette kan indikere, at selve arbejdets karakter er ændret, men samtidig kan det også betyde, at den type af krav, der stilles, har indflydelse på, hvorvidt de opleves som belastende. Herved kunne det tænkes, at emotionelle og personligheds-mæssige krav opleves mere belastende end fx krav i forhold til deadlines, da personlige krav vedrører

selve arbejderens identitet. Det har vist sig svært at anvende krav-kontrol modellen indenfor jobs, hvor kerneopgaverne omhandler andre mennesker (Kristensen, 1995), hvilket kunne tyde på, at modellen ikke fuldt kan anvendes i jobs, hvor der hovedsageligt stilles krav til at skabe relationer og yde omsorg. Desuden anfører Baldursson (2003), at det er kendt, at modellen finder bedst anvendelse i forhold til blue-collar jobs, hvilket er jobs, hvor der, stadig opleves traditionelle krav.

5.1.2 Kontroldimensionen

Tidligere i afhandlingen er der argumenteret for, at den enkelte arbejder har en højere grad af kontrol i dag end i industrisamfundet. Dette skyldes, at arbejderne gøres ansvarlige for og har indflydelse på eget arbejde. Dog ses det i forhold til empirien, at mange stadig oplever belastninger i forbindelse med arbejdets struktur og tilrettelæggelse, hvilket ikke burde være tilfældet, hvis kontrollen reelt er øget. Dette fører til spørgsmålet: Er der reelt en lineær sammenhæng mellem graden af kontrol og belastninger? Nogle studier (de Jonge & Kompier, 1997) har fundet, at forholdet mellem kontrol og belastninger er en u-formet kurve, hvilket vil sige, at hverken for lidt eller for meget kontrol er positivt. Således kan kontrol, hvis det overstiger en grænse, tjene som en belastning.

Ydermere kan der argumenteres for, at kontrol i dag har en anden karakter, end det var tilfældet i industrisamfundet. Dette skyldes den sociale organisering af arbejdet, hvilket fører til en mindsket grad af kontrol, som Karasek (1979; 1989) beskriver det, men samtidig øges gruppens kontrol (Baldursson, 2003). Her er en væsentlig overvejelse dog, hvorvidt dette er muligt, når det sociale er formelt organiseret, og den enkelte arbejder samtidig har personlige agendaer, som fx forfremmelser eller lønstigninger.

I krav-kontrol modellen tages der højde for, at kontrol er under indflydelse af kollektive kræfter, dette ses i følgende citat: "*Patterns of control are central features of an organization's social groupings, reward structures, and information structures*" (Karasek & Theorell, 1990, s. 14). Dette betyder, at kontrol indeholder en dobbeltfunktion, hvor en arbejder på den ene side kan være genstand for den kontrol, der udøves og på den anden side kan være subjektet, der udøver kontrol (Torpegård, 1992). Når kontrol anskues på denne måde, er begrebet tæt knyttet til de magtforhold, der udspiller sig i organisationen, hvilket er et forhold, som Karasek og Theorell er kritiseret for ikke at tage højde for (Kristensen, 1995). Hvis ikke magtrelationer medtænkes i forhold til kontrol, må begrebet siges at være unuanceret og uden betydning. Desuden må det overvejes, hvorvidt der i

krav-kontrol modellen reelt tages højde for, hvilke implikationer det medfører at anskue kontrol som et socialt anliggende. Som tidligere nævnt består kontrolbegrebet af to aspekter; *skill diskretion*, der omhandler arbejdernes muligheder for at anvende tillærte færdigheder i forhold til jobbet, og *beslutningsautoritet*, der refererer til arbejdernes autonomi i forhold til løsningen af arbejdsopgaver (Van Der Doef & Maes, 1999; Häusser et. al., 2010). *Skill diskretion* omhandler altså den enkelte arbejder og dennes kontrol i arbejdet, mens der i forhold til *beslutningsautoritet* også kan være tale om social indflydelse, såvel kollektivets indflydelse på individet som individets mulighed for at påvirke gruppen. I denne forbindelse synes kontrolbegrebet at være abstrakt, men det operationaliseres meget konkret, hvorfor der ikke tages højde for den kompleksitet, begrebet egentligt indeholder, fx skelnes ikke mellem vertikal, horisontal, individuel eller kollektiv kontrol (Baldursson, 2003). Mutaner og O'Campo (1993) skriver, at krav-kontrol modellen i sit udgangspunkt antager, at komplekse organisatoriske forhold gør sig gældende i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, men i realiteten kun beskæftiger sig med den enkelte arbejder og dennes forhold til det nærmeste miljø. Herved tager krav-kontrol modellen i teorien højde for komplekse sociale processer indeholdt i kontrolbegrebet, men fejler i forhold til at operationalisere dette i praksis.

5.1.3 Den sociale dimension

Både i den teoretiske og den empiriske analyse af krav-kontrol modellen findes det, at den sociale dimension umiddelbart er den dimension, der finder størst anvendelse i det postindustrielle samfund. Samtidig gøres der dog også opmærksom på, at de sociale relationer i dag har en anden karakter end i industrisamfundet, og at modellens operationalisering af social støtte har en instrumentel karakter, hvorfor kompleksiteten af relationerne ikke indfanges. Desuden viser det sig i forhold til empirien, at sociale relationer er den kategori, der angives flest udsagn indenfor. Denne kategori viser sig således som den væsentligste for respondenterne i undersøgelsen, hvilket ikke var forventeligt ud fra krav-kontrol modellen, hvor det er sammenspillet mellem kontrol og social støtte, der antages at være det væsentligste i forhold til psykisk trivsel. Således kan det synes, at de sociale relationer i dag antager en anden karakter, end det var tilfældet, da krav-kontrol modellen blev udviklet, eller at modellen negligerer den kompleksitet, der eksisterer i organisationer.

Ved et nærmere blik på teorien omkring den sociale dimension ses det dog, at Johnson (1991) er opmærksom på den kompleksitet, der er indeholdt i sociale relationer. Hvilket bl.a. kommer til udtryk ved, at han henter inspiration i Lysgaards (1972) teoretiseringer om

arbejderkollektivet. Herved indfanges de strukturelle og politiske aspekter, der har indflydelse på og er indeholdt i sociale relationer i en organisation (Torpegård, 1992).

Oprindeligt inddrog Karasek og Theorell (1990) social støtte i krav-kontrol modellen som en anerkendelse af, at den oprindelige model ikke tilstrækkeligt indfangede de komplekse sociale processer, der er involveret i kontrol. Således var forventningen, at en eksplicit inddragelse af en social dimension og dennes sammenhæng med kontrolbegrebet ville føre til, at de problematikker, der er nævnt i forhold til kontrolbegrebet, ville kunne undgås. I denne forbindelse synes det dog problematisk, at den sociale dimension kun omfatter social støtte, herved reduceres det sociale til et forhold, der enten kan gives eller modtages eller omvendt ikke gives eller modtages. Igen synes operationaliseringen af begrebet at være problematisk og ikke at have sammenhæng med den bagvedliggende teori (Torpegård, 1992). Yderligere må det tilføjes, at det modsatte af sociale støtte i krav-kontrol modellen antages at være isolation (Häusser et. al., 2010), hvilket understreger den manglende inddragelse af relationers kompleksitet. Med tanke på empirien viser det sig, at respondenterne angiver udsagn omhandlende relationer af en negativ karakter, således det ikke er manglende relationer men relationerne i sig selv, der medfører belastning. Herved viser karakteren af respondenternes udsagn med tydelighed, at den sociale dimension i krav-kontrol modellen ikke kan bibringe en fyldestgørende forståelse for de belastninger, der mødes i arbejdet.

5.1.4 Dimensionernes sammenspil

I to review-artikler af henholdsvis Van Der Doef og Maes (1997) og Häusser et. al.(2010), afdækkes forskning omhandlende krav-kontrol modellens dimensioner og disses sammenhæng med psykisk trivsel. Samlet set dækker artiklerne perioden fra krav-kontrol modellen først blev introduceret og frem til i dag. På baggrund af begge reviews konkluderes det, at der findes evidens for de tre dimensioners indflydelse på helbred og trivsel, men at der ikke umiddelbart viser sig interaktive effekter dimensionerne imellem. Dette betyder, at der ikke findes entydig evidens, der bekræfter bufferhypoteserne (beskrevet i afsnit 2.2). Således antastes selve modellens grundlag, og det kan argumenteres, at de tre dimensioner blot udgør tre af de utallige faktorer, der har indflydelse på arbejdsmiljøet og psykisk trivsel, men ikke er unikke og globale. Dette har bl.a. betydet, at krav-kontrol modellen af Taris (2006) er blevet kaldt en zombie-teori. Hermed mener Taris, at der er tale om en teori, som der ikke er belæg for, men som alligevel anvendes i både forskning og praksis, som om der var. Häusser et. al. (2010)

argumenterer dog for, at dette ikke er tilfældet, men at grunden til, at der ikke findes interaktive effekter i forhold til krav-kontrol modellens tre dimensioner, er, at dimensionerne undersøges for bredt og indenfor områder, der ikke har sammenhæng med hinanden. Häusser et. al. (2010) finder i et eksplorativt studie indikatorer for interaktive effekter, hvis dimensionerne matches, således at der opleves kontrol og støtte, svarende til jobkravene i en given situation. Herved er dimensionerne ikke globale, men skal matche hinanden og omstændighederne, men det betyder dog, at dimensionerne stadig kan betragtes, som noget mere end blot tre enkeltstående typer af belastninger.

5.1.5 COR- og effort-reward modellerne

Som tidligere beskrevet synes COR- og effort-reward modellerne ud fra den teoretiske analyse at finde større anvendelse i det postindustrielle samfund end krav-kontrol modellen. Dette kan skyldes, at modellerne er udviklet i overgangen mellem de to samfundsordner. I forhold til effort-reward modellen kommer dette til udtryk ved, at der tages højde for ændrede arbejdsforhold såsom øget fleksibilitet, selvregulering og decentralisering (Calnan et. al., 2004). I en undersøgelse, hvor effort-reward modellen og krav-kontrol modellen sammenlignes, har det vist sig, at modellerne finder anvendelse i forhold til forskellige erhverv. Således viser krav-kontrol modellen sig anvendelig indenfor blue-collar jobs, mens effort-reward modellen er anvendelig indenfor servicebaserede jobs og relationsarbejde (ibid.). I empirien viser det sig at være den type jobs, der især oplever belastninger i det postindustrielle samfund. Dette betyder dog ikke nødvendigvis, at effort-reward modellen generelt finder bedre anvendelse i det postindustrielle samfund end krav-kontrol modellen. Det kan også betyde, at modellen er rettet mod bestemte typer af jobs, hvorfor den ligesom krav-kontrol modellen kan siges ikke at være universelt gældende for alle typer af arbejde (Bakker & Demerouti, 2007). En problematik, i tæt relation til dette, er modellernes statiske karakter. Forstået således at begge modeller fremsætter bestemte ressourcer, der antages at være afgørende for arbejdernes trivsel. I krav-kontrol modellen udsiges kontrol og social støtte at være de væsentligste aspekter i forhold til trivsel, mens der i effort-reward modellen fokuseres på belønning som den væsentligste og afgørende ressource. Således kan begge modellerne kritiseres for at være for snævert definerede og ikke at tage højde for, at arbejdssituationer kan være meget forskellige, hvorfor forskellige arbejdsrelaterede faktorer spiller forskellige roller af varierende vigtighed i forhold til trivsel (ibid.). En sådan problematik findes ikke i forhold til COR-modellen, da denne ikke omhandler enkelte ressourcers indflydelse på trivsel, men beskæftiger sig med ressourcer

generelt. I det ressourcer i COR-modellen kan være både fysiske, psykiske, sociale og organisatoriske, åbner denne model muligheder for, at trivsel kan være afhængig af forskellige aspekter i forskellige situationer og indenfor forskellige brancher (ibid.). Desuden viser COR-modellen sig, at kunne bibringe en forståelse af arbejdets grænseløshed i det postindustrielle samfund. Dette kommer bl.a. til udtryk i et studie udført af Halbsleben og Bolino (2009), hvor det viser sig, at medarbejdere, der er engageret i deres arbejde, har problemer med at forene dette med øvrige dele af deres liv. Yderligere viser det sig, at individer med et højt niveau af arbejdsrelaterede ressourcer geninvesterer disse ressourcer i arbejdspladsen og altså ikke i andre aspekter af deres liv fx familie (ibid.). En kritik, der ofte rettes mod COR-modellen, er den brede definition af ressourcer og den vigtighed, som disse tilskrives (Lazarus, 2001). Når ressourcerne tilskrives så høj værdi, som det er tilfældet i COR-modellen, fjernes fokus fra de mål, som ressourcerne er tiltænkt at opfylde. Ud fra et sådant perspektiv, bør ressourcer ses som et middel til et mål, og det er ikke i sig selv tabet af ressourcer, der fører til stress, men den manglende opfyldelse af målet (ibid.).

En yderligere kritik af COR- og effort-reward modellerne er, at stress opfattes som opstående pga. af et misforhold mellem en persons ressourcer og de krav personen møder. Således rettes fokus mod individet, og dets rolle i udviklingen af stress (Baldursson, 2009), herved risikeres det, at individet patologiseres, og at de større strukturer og magtforhold, der spiller en rolle i organisationerne negligeres som bidragende til udviklingen af stress. Denne kritik vinder genlyd hos Handy (1988), der argumenterer for, at der indenfor stressforskning er brug for en bedre forståelse for forholdet mellem individet og omverdenen samt en erkendelse af, at organisationer er politiske systemer. Ved et ensidigt fokus på det psykologiske niveau, i forbindelse med stressforskning, isoleres individet, således at der ikke tages højde for, hvorledes dette påvirkes af den sociale kontekst. Herved forsvinder subjektivismen fra stressbegrebet, der reduceres til kun at omfatte objektive (individuelle) omstændigheder (Handy, 1988).

Gennem afhandlingen er der fremkommet teoretiske, empiriske og metodemæssige implikationer i forhold til at anvende traditionelle arbejdsmiljømodeller til undersøgelsen af stress i det postindustrielle samfund. En antagelse var, at COR- og effort-reward modellerne, pga. deres senere udvikling, kunne give en bedre forståelse for stress i det postindustrielle samfund end krav-kontrol modellen. På nogle punkter synes dette at være tilfældet, men overordnet set kan disse modeller heller ikke give en fyldestgørende forståelse for udviklingen af stress i dag. Således kan det argumenteres, at det spiller en

rolle, hvilken tidsperiode en teori er udviklet i, men det synes også som, at den traditionelle måde at tænke arbejdsmiljø på bør revideres.

Dette peger på, at der er behov for en ny forståelsesramme, hvis der ønskes en fyldestgørende forståelse for de forhold, der spiller ind i forhold til udviklingen af stress i det postindustrielle samfund. I det følgende skitseres, hvilke aspekter en sådan forståelse bør indeholde.

5.2 Skitsering af en ny stressforståelse

Som afsæt for etablering af en ny stressforståelse vendes kort tilbage til selve definitionen af stress. I indledningen fastslås det, at den fysiologiske reaktion på stress er nonspecifik, mens oplevelsen og bearbejdelsen af stress er specifik (Baldursson, 2009). Denne distinktion ønskes fastholdt. Således skal nye teoretiske og empiriske modeller tage højde for psykologiske forskelligheder i forhold til de oplevelser, der fører til stress, samt i bearbejdningen af en stressreaktion.

Bovbjerg (2009) beskriver, hvordan der indenfor stressforskning er sket et skift fra et påvirkningsparadigme, hvor årsager til belastninger søgtes i ydre og fysisk målbare forhold, til et udviklingsparadigme, hvor der tages højde for såvel medarbejdernes som organisationens udvikling. Således rettes fokus i højere grad mod belastninger af social og psykisk karakter. Herved transformeres selve stressbegrebet fra hovedsageligt at omfatte en fysisk balance til i højere grad at omhandle mental balance (ibid.).

Som der redegøres for i indledningen, stiger antallet af personer, der oplever sig stressede (Nielsen & Kristensen, 2007). Således synes det nødvendigt at udvikle en forståelsesramme, der tager højde for den grænseløshed, arbejdet indtager i det postindustrielle samfund, da dette synes at være en væsentlig årsag til, at en øget andel af befolkning oplever stress. Men det er ikke bare antallet af personer, der oplever stress, der er øget, også selve stressreaktionen synes at være ændret til en sværere og mere gennemgribende karakter. Dette kan illustreres med titlerne på to bøger omhandlende stress i det postindustrielle samfund, henholdsvis Prætorius' bog *Stress - det moderne traume* (2007), og Baldurssons bog *Hyperstress* (2009). Disse titler indikerer, at stress i dag fremtræder på en mere omsiggribende måde og i mere komplekse sammenhænge end tidligere. Dette skyldes i høj grad, at selve arbejdernes identitet anvendes som arbejdsredskab, hvorfor belastninger opleves som direkte anslag mod selve personen. Dette medfører desuden, at stress involverer hele livet, hvorfor en stressforståelse må tage hensyn til dette og ikke

indskrænke sig til afgrænsede områder, hvilket har været tilfældet med de traditionelle arbejdsmiljømodeller.

Ud fra ovenstående synes det derfor væsentligt, at en ny stressforståelse tager højde for

- 1) Magtrelationer
- 2) Sociale relationer
- 3) Inddragelsen af identitet i arbejdet
- 4) Differentiering af oplevelsen og bearbejdningen af stress

Disse fire områder gennemgås i det følgende.

5.2.1 Organisatoriske og samfundsmæssige magtstrukturer

Som det er beskrevet i første halvdel af diskussionen kan de traditionelle arbejdsmiljømodeller kritiseres for ikke at forholde sig til magtrelationer, hvilket er problematisk, da det herved risikeres, at stress betragtes som opstående på baggrund af individuelle dispositioner. Således bliver den enkelte arbejder ansvarliggjort for egen trivsel eller mistrivsel. Ved et tilbageblik på selve definitionen af arbejde ses det, at lønarbejde er karakteriseret af et vidst tvangsaspekt, hvilket til dels opstår som en konsekvens af magtstrukturer (Edwards, 2005). Når arbejdet er karakteriseret af ulige magtforhold, synes det naivt at ignorere disse, når miljøet på en arbejdsplads betragtes. Hvis der ønskes en forståelse for udviklingen af stress, er det således nødvendigt med en grundlæggende forståelse for magtrelationer i organisationerne, men også i samfundet generelt, da det er disse forhold, der influerer organisationerne.

En sådan forståelse kan bibringes af Smail (2005), der beskriver, hvorledes individer er styret af magtforhold i samfundet. Ifølge Smail styres et individs handlinger og tænkning af kommentarer. Disse kommentarer er konstruktioner, der er tillærte gennem opvækst og opdragelse. Adfærd, tanker og følelser er således udtryk for samfundet og sociale normer og ikke for personlig overbevisning. Ifølge Smail (2005) består samfundet af sociale institutioner, og det er gennem disse institutioner, at magt opstår. Institutionerne opererer på forskellige niveauer og i forskellig afstand fra individet. Individet tilskriver størst relevans til de institutioner, som det er i umiddelbar nærhed af fx familien eller arbejdspladsen, men i realiteten er det de fjerne institutioner fx regeringen eller samfundsøkonomien, der har størst indflydelse, fordi disse påvirker samtlige de institutioner, der ligger under dem.

Således er det de fjerne magtstrukturer, der dikterer magtforholdene i de nære institutioner. Disse systemer er dog så komplekse og abstrakte, at de ikke umiddelbart kan gennemskues af det enkelte individ, hvorfor dette antager dem som grundvilkår. Den magt, der er til rådighed for den enkelte, bestemmes altså af de sociale institutioner, som denne indgår i.

Idet der ikke er en bevidst erkendelse af disse komplekse magtrelationer, beskriver Smail (2005) samfundet som en fantasiverden, hvor flertallet fastholdes i uvidenhed om, hvorledes systemet er opbygget. Dette medfører, at en ændring af systemet og dermed magt-flowet ikke umiddelbart synes muligt. Dette er dog heller ikke hensigten med, at inddrage Smail i dette afsnit. Pointen er derimod at illustrere, at vi lever i et komplekst system og konstant er under indflydelse af multiple magtrelationer. Derfor synes det relevant at medtænke disse komplekse samfunds- og organisationsstrukturer i en forståelse af, hvorfor stress opstår i det postindustrielle samfund. Desuden medfører den ovenstående fremstilling en opfordring til, at der arbejdes hen mod en decentraliseret opfattelse af individet, således at det ikke er den enkelte arbejder, der alene ansvarliggøres for udviklingen af stress. Yderligere kan det antages, at det er gavnligt for den enkelte i forhold til bearbejdningen af stress, at blive bevidstgjort om, at stressen er opstået på baggrund af strukturer og magtrelationer, som denne ikke selv har haft indflydelse på.

5.2.2 Sociale relationer

Både i forhold til empirien og teorien har det vist det sig, at sociale relationer fremgår som et af de væsentligste aspekter af arbejdet i det postindustrielle samfund. De sociale forhold er tæt forbundet med organisationsstrukturer og magtrelationer, men omtales alligevel for sig selv, da magtstrukturer som beskrevet ovenfor omhandler komplekse systemer, mens de sociale relationer omhandler konkrete relationer.

Den sociale organisering af arbejdet i det postindustrielle samfund har medført en øget normregulering i forhold til hvordan og hvor meget, der skal arbejdes. På denne måde bliver medarbejderne indbyrdes afhængige af hinanden, hvorfor stress bliver et socialt anliggende (Baldursson, 2003). Dette medfører bl.a., at der i en stressforståelse bør tages højde for, hvorvidt et individ er velintegreret eller marginaliseret på arbejdspladsen (Bovbjerg, 2009). Således argumenterer jeg for, at en stressforståelse skal tage højde for karakteren og kvaliteten af de sociale relationer på arbejdspladsen. Her er en væsentlig tilføjelse, at også relationer til ledelsen bør medtænkes, da disse i høj grad må antages at

have indflydelse på trivslen på arbejdspladsen. Idet organiseringen af arbejdet på mange punkter har skiftet fra vertikal til horisontal kontrol, er relationen medarbejder og ledelse imellem også væsentligt ændret. På den ene side har medarbejderen langt større kontrol over eget arbejde, men på den anden side er det stadig ledelsen, der afgør om en medarbejder opfylder organisationens forventninger. Således er feedback og opbakning fra ledelsen vigtig for medarbejderne. Derfor spiller ledelsen en væsentlig rolle ikke bare i forhold til magtrelationer men i høj grad også i forhold til sociale relationer.

5.2.3 Identitet

Som tidligere beskrevet er arbejdet et af de eneste tilbageværende ståsteder for dannelsen af identitet (Baldursson, 2009). Desuden anvendes identitet i dag som et arbejdsredskab, dvs. det er den personlige fremtoning en medarbejder vurderes på og skal anvende til at løse opgaver fx i forhold til kundekontakt, fremlæggelse af resultater for ledelsen eller ansøgning om midler til løsningen af en opgave (ibid.). Dette kan tjene som en forklaring på, hvorfor stressreaktioner i dag synes at være af en mere gennemgribende karakter. Forfejlede arbejdsopgaver og belastninger ses ikke bare som forhold, der vedrører arbejdet, men opfattes som direkte anslag mod selve identiteten, hvorfor selvværdet i høj grad påvirkes hos mennesker, der har et stresssammenbrud (ibid.).

Identitet har stor sammenhæng med både magtstrukturer, som de fremgår i Smails (2005) fremstilling, og med sociale relationer. Ifølge Smail vil identiteten unægtelig være et produkt af samfundet og de systemer, som individet er under indflydelse af, og det kan næppe benægtes, at identitet afspejler de nære relationer et individ indgår i. Således kan det synes, at en eksplicit inddragelse af identitet i en ny stressforståelse blot vil være en gentagelse af forhold, der allerede tidligere er omtalt. Dette er dog ikke tilfældet, da inddragelsen af identitet tilføjer endnu et niveau til en stressforståelse; nemlig individets relation til sig selv. En risiko kan dog være, at dette bidrager til den form for patologisering, som jeg tidligere har kritiseret de traditionelle arbejdsmiljømodeller for, hvor individet alene ansvarliggøres for stresssammenbrud. Dette er ikke intentionelt, og jeg mener ikke, at dette er en reel risiko, når identiteten ses i sammenhæng med de tidligere nævnte forhold. Tværtimod kan dette aspekt netop bidrage til, at fokus flyttes fra en objektiv tilgang, til en tilgang hvor der i højere grad er fokus på relationen mellem individet og dets omgivelser.

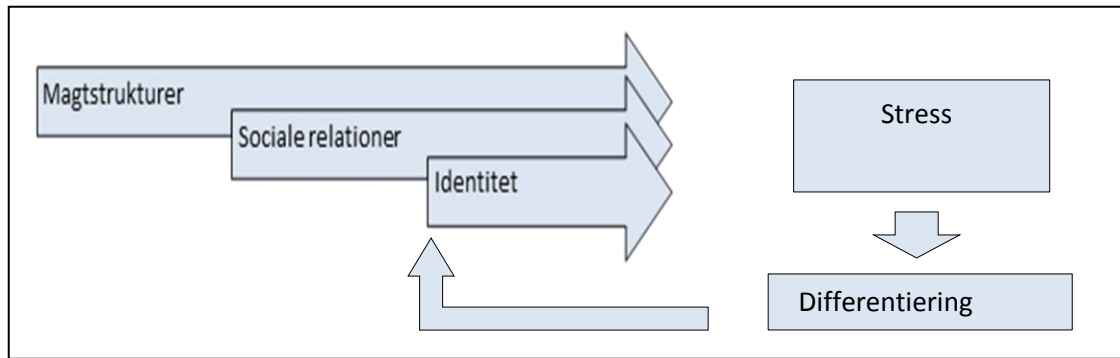
5.2.4 Differentiering

Et yderligere forhold der bør inddrages, i forhold til at bringe subjektivismen tilbage i forbindelse med forståelsen af stress, er differentiering. Som det fremgår tidligere er den fysiske reaktion i forhold til stress altid den samme, men den følelsesmæssige oplevelse kan have vidt forskellig kvalitet (Baldursson, 2009). Desuden er der ikke noget i den fysiske stressreaktion, der vidner om, hvad årsagen til stress er (ibid.). Således synes det, at der, i forhold til at opnå en forståelse for udviklingen af stress, kan vindes meget ved at differentiere mellem forskellige årsager til og oplevelser af stress. Dette kan have stor betydning for et videre behandlingsforløb og en fremtidig prognose. Desuden hænger oplevelse og årsag nøje sammen. Nogle individer vil fx opleve en situation som yderst belastende, mens andre individer ikke påvirkes negativt af denne. Således er selve årsagen også afhængig af, hvorledes denne opleves.

Ved at indføre et mere differentieret stressbegreb, anerkendes det, at der, trods de samme fysiske reaktioner, kan være tale om kvalitativt meget forskellige oplevelser fra individ til individ. Dette må antages at have en væsentlig betydning i forhold til behandlingen og bearbejdningen af stress. En konsekvens af at anvende et differentieret stressbegreb kunne fx være, at der i fremtidige undersøgelser af stresspatienter laves en individuel stressprofil, hvor patientens unikke psykiske symptomer, opfattelser og håndteringer fremgår.

5.2.5 Opsamling

For at opsummere argumenterer jeg altså for, at en forståelse af stress i det postindustrielle samfund bør tage højde for samtlige samfundsniveauer, således at der tages højde for de overordnede magtstrukturer, de nære magtstrukturer, de sociale relationer og individets relation til sig selv, samt hvorledes de omgivende forhold opfattes og opleves. Så på en og samme tid skal en ny forståelse i højere grad forholde sig til mere subjektive oplevelser af stress (gennem differentiering og identitet) og forholde sig til de komplekse overordnede magtstrukturer og sociale forhold, der influerer på disse subjektive oplevelser. Dette adskiller sig fra Smalls udgangspunkt, hvor det individuelle udelukkende ansues som et udtryk for overordnede magtstrukturer. Jeg argumenterer dog for, at hverken fokus på identitet eller differentiering medfører patologisering af individet, da disse aspekter netop skal ses i sammenhæng med de overordnede strukturer. Figur 4 viser en grafisk fremstilling af interaktionen mellem de forskellige niveauer, der bør medtænkes i en forståelsesramme for stress.



Figur 4 Model over samspillet mellem forskellige niveauer i samfundet i udviklingen af stress, samt hvorledes en stressreaktion kan differentieres.

Som det fremgår af modellen, er det grundet en kombination af faktorer i forhold til magtstrukturer, sociale relationer og identitet, at stress opstår, således kan ingen af disse niveauer alene redegøre for udviklingen af stress. Som de vandrette pile i modellen viser, er magtstrukturene det mest overordnede niveau, herefter følger de sociale relationer, mens det laveste niveau er identiteten. Identiteten er dog også det niveau, der er personen nærmest, hvorfor dette vil fremstå som det væsentligste for den enkelte. I modellen er differentiering placeret som et forhold, der først kan betragtes, når stress er udviklet, herved menes, at der i forbindelse med en stressreaktion bør tages højde for de forskellige subjektive udtryk, denne kan have fx i forbindelse med symptomer og håndtering, da dette vil være væsentligt i forhold til bearbejdningen og prognosen for den enkelte. Som det er beskrevet tidligere kan årsagen til stress også være forskellig, hvorfor stressreaktioner kan differentieres i forhold til udløsende årsager.

Hvis den her beskrevne stressforståelse anerkendes, vil det betyde, at der kan opstilles individuelle profiler for personer, der har udviklet stress. Profilerne kan danne grundlaget for en øget forståelse for, hvorfor individet har udviklet en stressreaktion, samt bidrage til en øget bevidsthed om de influerende systemer. Dette kan føre til en forståelse for, at det ikke er individet, der personligt har fejlet eller er svagt, men at det er samspillet af en lang række faktorer, der fører til stress. Desuden kan profiler betyde at behandling kan målrettes den enkelte.

5.2.6 Begrænsninger

Den her opstillede model, kan synes at være udtryk for en idealmode, da den medtager stort set samtlige faktorer, der kan spille en rolle i forhold til udviklingen af stress. I praksis kan det synes umuligt, at tage højde for samtlige de aspekter, der redegøres for i modellen. Således møder modellen begrænsninger i forhold til at skulle omformes fra et abstrakt

teoretisk plan til et mere konkret praktisk plan. Specielt i forhold til i praksis at skulle differentiere årsager til stressreaktioner mødes begrænsninger. Her kan det synes, at modellen indeholder et paradoks, da den på den ene side siger, at årsager til stress er yderst komplekse, sammensatte og ofte udenfor individets indsigte, men på den anden side udsiger, at dette bør kortlægges. I praksis vil det ikke være muligt at opnå et reelt billede af samtlige de årsager, der har ført til belastninger for den enkelte, her kan modellen i bedste fald føre til oplysning om, at det er faktorer både i og udenfor individet, der fører til stress.

I forhold til differentieringen mellem symptomer og håndtering af stressreaktionen synes modellen dog at kunne bibringe ny viden fx i forhold til, hvorvidt bestemte typer af erhverv medfører bestemte typer af stressreaktioner. Dette vil have implikationer både i forhold til diagnostik og behandling. For at afgøre om dette er tilfældet kræver modellen dog en del videreudvikling og empiriske undersøgelser. En sådan videreudvikling synes nødvendig for at opnå en mere adækvat forståelse for udviklingen af stress i det postindustrielle samfund. Dette er noget jeg i mit fremtidige virke som psykolog håber at kunne beskæftige mig med.

6. Konklusion

"Hvorvidt kan traditionelle arbejdsmiljømodeller tilbyde en fyldestgørende forståelse for udviklingen af arbejdsrelateret stress i det postindustrielle samfund?" Således lyder problemformuleringen for denne afhandling.

For at belyse problemstillingen inddrages to forskellige tilgange, henholdsvis en teoretisk redegørelse og analyse af arbejdssamfundets udvikling og en inddragelse af empiri, der illustrerer, at de belastninger, der mødes i arbejdslivet i dag, er forskellige fra tidligere.

På baggrund af den teoretiske analyse af arbejdssamfundet dannes grundlag for en konklusion om, at de traditionelle arbejdsmiljømodeller ikke fyldestgørende kan redegøre for udviklingen af stress i dag. Dog er der punkter, hvor de traditionelle modeller finder anvendelse fx i forhold til sociale relationers betydning for trivsel på arbejdsplads. Trods arbejdets ændrede karakter og organisering spiller det sociale stadig en væsentlig, hvis ikke den væsentligste, rolle for trivsel på arbejdspladsen. Dog fremgår det, at de traditionelle modellers operationalisering af sociale relationer reducerer dette til forhold, der enten er eksisterende eller ikkeeksisterende, og således ikke tager højde for kvaliteten af relationerne.

Empirien viser sig at frembringe få signifikante resultater, dog viser der sig tendenser, der understøtter, at belastningerne i dag adskiller sig fra belastningerne i industrisamfundet, og at krav-kontrol modellen ikke finder prædiktiv anvendelse i det postindustrielle samfund. Især fremgår det, at krav-kontrol modellens opdeling af erhverv i forhold til risiko for belastning ikke umiddelbart finder anvendelse i dag. Ifølge krav-kontrol modellen er aktive jobs, den type jobs, hvor der er lavest risiko for at opleve belastninger pga. krav, da der samtidig er den fornødne kontrol til at forvalte disse krav. Men den størst repræsenterede erhvervsgruppe i undersøgelsen er omsorgsarbejde, der ifølge krav-kontrol modellen, netop karakteriseres som aktivt. En yderligere antagelse på baggrund af krav-kontrol modellen var, at ansvar og indflydelse, var det væsentligste aspekt af arbejdet. Dette var ikke tilfældet, derimod viste sociale relationer sig som det væsentligste aspekt for respondenterne i undersøgelsen.

På baggrund af den teoretiske og empiriske belysning af problemformuleringen kan denne besvares med det korte og klare svar: *Traditionelle arbejdsmiljømodeller kan ikke give en fyldestgørende forståelse for udviklingen af stress i dag.* Dette skyldes hovedsageligt, at arbejdet i dag indtager en anden status og er af en anden karakter end i industrisamfundet.

Imidlertid implicerer dette svar, at der så nødvendigvis må udvikles modeller, der indfanger de væsentlige aspekter af arbejdet i dag, således at der kan skabes en forståelsesramme for det stigende antal, der udvikler stress pga. arbejdet. Jeg argumenterer for, at en sådan model bør tage højde for de forskellige niveauer i samfundet, da stress bør anskues som opstående i samspillet mellem overordnede magtstrukturer, nære relationer og individuelle faktorer. Ligeledes bør subjektivisme spille en væsentlig rolle i forståelsen af stress, da oplevelsen og håndteringen af en stressreaktion kan være kvalitativt forskellig fra individ til individ, selvom den fysiske forståelse af stress fastholdes som nonspecifik.

En sådan forståelse for stress vil have implikationer for fremtidigt arbejde indenfor området både i forhold til forskning, diagnosticering og behandling.

7. Referenceliste

- Agervold, M. (1998), *Det psykosociale arbejdsmiljø*, Aarhus Universitetsforlag, Aarhus.
- Allvin, M.; Wiklund, P.; Härenstam, A. & Aronsson (1999), Frikopplad eller frånkopplad – om innebörder og konsekvenser av gränslösa arbeten. *Arbete och hälsa 1999:2*. Arbetslivsinstitutet, Sverige.
- Allvin, M. (2001), Distansarbete – Ett instrument för frihet eller kontroll? *Arbetsliv / omvandling 2001:10*. Arbetslivsinstitutet, Sverige.
- Alvesson, M. (2001), Knowledge work: Ambiguity, image and identity. *Human Relations 54* (7) pp. 863-886.
- Aronson, G. (1987), *Arbetspsykologi – Stress- och kvalifikationsperspektiv*, Studentlitteratur, Lund, Sverige.
- 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, E.B. (1991), Emotioner og stress i et arbejdspsykologisk perspektiv. *Arbejdspsykologisk Bulletin 7* pp. 25-48.
- Baldursson, E.B. (1992), Subjekt og sociale strukturer – mod en integreret opfattelse. *Arbejdspsykologisk Bulletin 8* pp. 63-100.
- Baldursson, E.B. (2006), *Nye produktionsformer – arbejdsgrupper og social marginalisering*. Aalborg Universitet, Institut for kommunikation, Psykologi, Klinisk organisations- og arbejdspsykologi (KOAP).
- Baldursson, E.B. (2009), *Hyperstress – essays om moderne arbejdspsykologi*. København: Frydenlund.
- Baldursson, E.B. & Pedersen, B.T. (2003), Udfordringen fra de nye produktionsformer in *Menneskelige ressourcer i arbejdslivet – en antologi om samspil mellem organisation, arbejde og arbejdsmiljø*. København: Socialforskningsinstitutet.
- Bauman, Z. (2008), Arbejdets storhed og fald in: Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (2008), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 57-68.

- Blackler, F. (1995), Knowledge, Knowledge Work and Organizations: An Overview and Interpretation. *Organization Studies* 16 (6) pp. 1021-1046.
- Bovbjerg, K.M. (2009), *Transformation af stress-begrebet – Fra fysiologisk til mental balance*. Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.
- 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.
- Christensen, G. (2005), *Psykologiens videnskabsteori – en introduktion*. 1. udgave 3. oplag. Roskilde Universitets Forlag.
- Coolican, H. (2004), *Research Methods and Statistics in Psychology*. Hodder Arnold. Kap. 2 + 13.
- 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.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2011), *Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer påvirker vores helbred og velbefindende*. Kan rekvireres på:
<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2011/psykosociale-arbejdsmiljoe faktorer-paavirker-vores-helbred-og-velbefindende> (set d. 1/4 2011).
- Habermas, J (1972), *Knowledge and Human Interests*. Heinemann Educational Books Ltd.
- Halbsleben, J.R.B.; Bolino, J.H. & Bolino, M.C. (2009), Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family. *Journal of Applied Psychology* 94 (6), pp. 1452-1465.
- Handy, J.A. (1988), Theoretical and Methodological Problems Within Occupational stress and Burnout Research. *Human Relations* 41 (5) pp. 351-369.
- 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 an psychological well-being. *Work & Stress* 24 (1) pp. 1-35.
- Heller, K. E. (2003), *Stress – det biologiske grundlag*. København: Akademisk Forlag pp. 11-24.

- 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. (2008), Gennem sprækker i tidsfælden. Fra markedsmanagement til familiemanagement in: Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (2008), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 109-130.
- Hollway, W. (1991), *Work Psychology and Organizational Behavior – Managing the Individual at Work*. London: Sage Publications.
- Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (2008), Introduktion in: Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (2008), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 11-26.
- Jacobsen, M.H. (2008), Fra moderne arbejdetik til senmoderne selvvalgt slaveri? En kritisk analyse af arbejdets betydning hos Bauman, Beck og Sennett in: Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (2008), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 69-108.
- Johnson, V.J. (1991), Collective Control: Strategies for Survival in the Workplace in: Johnson, J.V. & Johansen, G., *The Psychosocial Work Environment*, Baywood Publisher.
- Juel, K.; Sørensen, J. & Brønnum-Hansen, H. (2006), *Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark*, København: Statens Institut for Folkesundhed.
- 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. *Arbejdsspsykologisk 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. (1995), The Demand-Control-Support Model: Methodological Challenges for Future Research. *Stress Medicine* 11 pp. 17-26.

- 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.
- Lennerlöf, L. (1981), *Arbetsmiljön ur psykologisk och sociologisk synsvinkel – En introduction I beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*, Stockholm: LiberFörlag.
- Lysgaard, S. (1972), *Arbejderkollektivet* (3. ed.), Oslo: Universitetsforlaget.
- Moos, L. (2004), Relationsprofessioner – Hvem er de? I: Moos, L.; Krejsler, J. & Laursen, P.F. (ed.), *Relationsprofessioner – lærere, pædagoger, sygeplejersker, sundhedsplejersker, socialrådgivere og mellemledere*. Pp. 7-16. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.
- Muntaner, C. & O'Campo, P.J. (1993), A Critical Appraisal of the Demand/Control Model of the Psychological Work Environment: Epistemological, Social, Behavioral and Class Considerations. *Social Science & Medicine*, 36 (11) pp. 1509-1517.
- Nielsen, N. R. & Kristensen, T. S. (2007), *Stress i Danmark – Hvad ved vi?* København: Sundhedsstyrelsen(http://www.sst.dk/publ/Publ2007/CFF/Stress/Stress_i_DK_11dec07.pdf).
- Pawson, R. (1989), *A Measure for Measures – A Manifesto for Empirical Sociology*. London & New York: Routledge.
- Prætorius, N. U. (2004), Livet som undtagelsestilstand. *Psyke og Logos* 25 (2).
- Prætorius, N. U. (2007), *Stress – det moderne traume*. København: Dansk Psykologisk Forlag.
- Selye, H. (1974), *Stress uden angst*. København: Gyldendal pp. 20-50.
- Siegrist, J. (1996), Adverse Health effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1) pp. 27-41.
- Smail, D. (2005), *Power, Responsibility and Freedom*. An Internet Publication. Kap. 1-3.
- Taris, T.W. (2006), Bricks without clay: On urban myths in occupational health psychology. *Work & Stress* 20 (2) pp. 99-104.
- Toffler, A. (1984), *Fremtidsglimt*. Viborg: Nørhaven Bogtrykkeri a/s.

Tonboe, J. (2008), I dit ansigts sved... Danmark som arbejdssamfund in: Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (ed.), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 27-53.

Torpegaard, B.P. & Borchmann, T. (2009), *Hvad er arbejde og hvordan bør arbejdsorganisationer anskues?*

Torpegård, B.P. (1992), Strukturer, arbejdsfællesskaber og individ: Ansatser til en integreret teori. *Arbejdspsykologisk Bulletin* 8, pp. 101-131.

Van Der Doef, M. & Maes, S. (1999), The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress* 13 (2) pp. 86-114.

Van Vegchel, N.; de Jonge, J.; Bosma, H. & Schaufeli, W. (2004), Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine* 60 (2005) pp. 1117-1131.

8. Pensumopgørelse

Nyt litteratur:

Agervold, M. (1998), *Det psykosociale arbejdsmiljø*, Aarhus Universitetsforlag, Aarhus. (180 sider)

Allvin, M.; Wiklund, P.; Härenstam, A. & Aronsson (1999), Frikopplad eller fråkopplad – om innebörder og konsekvenser av gränslösa arbeten. *Arbete och hälsa 1999:2*. Arbetslivsinstitutet, Sverige. (43 sider)

Allvin, M. (2001), Distansarbete – Ett instrument för frihet eller kontroll? *Arbetsliv i omvandling 2001:10*. Arbetslivsinstitutet, Sverige. (46 sider)

Alvesson, M. (2001), Knowledge work: Ambiguity, image and identity. *Human Relations 54* (7) pp. 863-886. (23 sider)

Aronson, G. (1987), *Arbetspsykologi – Stress- och kvalifikationsperspektiv*, Studentlitteratur, Lund, Sverige. (171 sider)

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007), The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology 22* (3), pp. 309-328. (19 sider)

Baldursson, E.B. (1992), Subjekt og sociale strukturer – mod en integreret opfattelse. *Arbejdspsykologisk Bulletin 8* pp. 63-100. (37 sider)

Baldursson, E.B. (2006), *Nye produktionsformer – arbejdsgrupper og social marginalisering*. Aalborg Universitet, Institut for kommunikation, Psykologi, Klinisk organisations- og arbejdspsykologi (KOAP). (167 sider)

Baldursson, E.B. (2009), *Hyperstress – essays om moderne arbejdspsykologi*. København: Frydenlund. (318 sider)

Baldursson, E.B. & Pedersen, B.T. (2003), Udfordringen fra de nye produktionsformer in *Menneskelige ressourcer i arbejdslivet – en antologi om samspil mellem organisation, arbejde og arbejdsmiljø*. København: Socialforskningsinstitutet. (39 sider)

- Bauman, Z. (2008), Arbejdets storhed og fald in: Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (2008), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 57-68. (11 sider)
- Blackler, F. (1995), Knowledge, Knowledge Work and Organizations: An Overview and Interpretation. *Organization Studies* 16 (6) pp. 1021-1046. (25 sider)
- Bovbjerg, K.M. (2009), *Transformation af stress-begrebet – Fra fysiologisk til mental balance*. Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet. (30 sider)
- 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. (9 sider)
- 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. (23 sider)
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2011), *Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer påvirker vores helbred og velbefindende*. Kan rekvireres på:
<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2011/psykosociale-arbejdsmiljoefaktorer-paavirker-vores-helbred-og-velbefindende> (set d. 1/4 2011). (3 sider)
- Halbsleben, J.R.B.; Bolino, J.H. & Bolino, M.C. (2009), Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family. *Journal of Applied Psychology* 94 (6), pp. 1452-1465. (13 sider)
- Handy, J.A. (1988), Theoretical and Methodological Problems Within Occupational stress and Burnout Research. *Human Relations* 41 (5) pp. 351-369. (18 sider)
- 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 an psychological well-being. *Work & Stress* 24 (1) pp. 1-35. (35 sider)
- Heller, K. E. (2003), *Stress – det biologiske grundlag*. København: Akademisk Forlag pp. 11-24. (13 sider)

- Hochschild, A.R. (2008), Gennem sprækker i tidsfælden. Fra markedsmanagement til familiemanagement in: Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (2008), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 109-130. (21 sider)
- Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (2008), Introduktion in: Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (2008), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 11-26. (15 sider)
- Juel, K.; Sørensen, J. & Brønnum-Hansen, H. (2006), *Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark*, København: Statens Institut for Folkesundhed. Kap. 15 (17 sider)
- Karasek, R. (1989), Krav-kontrol modellen: Dens udvikling og status. *Arbejdsspsykologisk bulletin* 5, pp. 16-35. (19 sider)
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990), *Healthy Work – Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, United States of America: Basic Books. Kap. 1, 3-4 og 10 (137 sider)
- Kristensen, T.S. (1995), The Demand-Control-Support Model: Methodological Challenges for Future Research. *Stress Medicine* 11 pp. 17-26. (9 sider)
- 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. (11 sider)
- Lennerlöf, L. (1981), *Arbetsmiljön ur psykologisk och sociologisk synsvinkel – En introduction i beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*, Stockholm: LiberFörlag. Kap. 1-2 + 9 (23 sider)
- Lysgaard, S. (1972), *Arbejderkollektivet* (3. ed.), Oslo: Universitetsforlaget. (kap 4) (34 sider)
- Moos, L. (2004), Relationsprofessioner – Hvem er de? I: Moos, L.; Krejsler, J. & Laursen, P.F. (ed.), *Relationsprofessioner – lærere, pædagoger, sygeplejersker, sundhedsplejersker, socialrådgivere og mellemledere*. Pp. 7-16. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag. (9 sider)
- Muntaner, C. & O'Campo, P.J. (1993), A Critical Appraisal of the Demand/Control Model of the Psychological Work Environment: Epistemological, Social, Behavioral and Class Considerations. *Social Science & Medicine*, 36 (11) pp. 1509-1517. (8 sider)

- Nielsen, N. R. & Kristensen, T. S. (2007), *Stress i Danmark – Hvad ved vi?* København: Sundhedsstyrelsen(http://www.sst.dk/publ/Publ2007/CFF/Stress/Stress_i_DK_11dec07.pdf). Kap 5 (3 sider)
- Pawson, R. (1989), *A Measure for Measures – A Manifesto for Empirical Sociology*. London & New York: Routledge. (334 sider)
- Prætorius, N. U. (2007), *Stress – det moderne traume*. København: Dansk Psykologisk Forlag. (238 sider)
- Siegrist, J. (1996), Adverse Health effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1) pp. 27-41. (15 sider)
- Smail, D. (2005), *Power, Responsibility and Freedom*. An Internet Publication. Kap. 1-3. (26 sider)
- Taris, T.W. (2006), Bricks without clay: On urban myths in occupational health psychology. *Work & Stress* 20 (2) pp. 99-104. (5 sider)
- Toffler, A. (1984), *Fremtidsglimt*. Viborg: Nørhaven Bogtrykkeri a/s. kap 1 (10 sider).
- Tonboe, J. (2008), I dit ansigts sved... Danmark som arbejdssamfund in: Jacobsen, M.H. & Tonboe, J. (ed.), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 27-53. (26 sider)
- Torpegård, B.P. (1992), Strukturer, arbejdsfællesskaber og individ: Ansatser til en integreret teori. *Arbejdspsykologisk Bulletin* 8, pp. 101-131. (30 sider)
- Van Der Doef, M. & Maes, S. (1999), The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress* 13 (2) pp. 86-114. (28 sider)
- Van Vegchel, N.; de Jonge, J.; Bosma, H. & Schaufeli, W. (2004), Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine* 60 (2005) pp. 1117-1131. (15 sider)

Sider i alt: 2256

Kendt litteratur:

- Baldursson, E.B. (1991), Emotioner og stress i et arbejdspsykologisk perspektiv.
Arbejdspsykologisk Bulletin 7 pp. 25-48. (23 sider)
- Christensen, G. (2005), *Psykologiens videnskabsteori – en introduktion*. 1. udgave 3. oplag.
Roskilde Universitets Forlag. Kap 1-2. (54 sider).
- Coolican, H. (2004), *Research Methods and Statistics in Psychology*. Hodder Arnold. Kap. 2 +
13. (60 sider)
- Habermas, J (1972), *Knowledge and Human Interests*. Heinemann Educational Books Ltd.
(kap. 9). (23 sider)
- Hobfoll, S.E. (1989), Conservation of Resources – A new Attempt at Conceptualizing Stress.
American Psychologist 44 (3) pp. 513-524. (11 sider)
- Hobfoll, S.E. (1998), *Stress, Culture and Community. The Psychology of Stress*. Plenum Press.
(kap. 3). (36 sider)
- Hollway, W. (1991), *Work Psychology and Organizational Behavior – Managing the
Individual at Work*. London: Sage Publications. Kap. 5 (20 sider).
- Jacobsen, M.H. (2008), Fra moderne arbejdetik til senmoderne selvvalgt slaveri? En kritisk
analyse af arbejdets betydning hos Bauman, Beck og Sennett in: Jacobsen, M.H. &
Tonboe, J. (2008), *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede
identitet*. København: Hans Reitzels Forlag pp. 69-108. (39 sider)
- Johnson, V.J. (1991), Collective Control: Strategies for Survival in the Workplace i: Johnson,
J.V. & Johansen, G., *The Psychosocial Work Environment*, Baywood Publisher. (11
sider)
- Karasek, R. (1979), Job Demand, Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job
Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24 (2) pp. 285-308.(23 sider)
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990), *Healthy Work – Stress, Productivity and the Reconstruction
of Working Life*, United States of America: Basic Books. Kap. 2. (52 sider)
- Prætorius, N. U. (2004), Livet som undtagelsestilstand. *Psyke og Logos* 25 (2). (26 sider)
- Selye, H. (1974), *Stress uden angst*. København: Gyldendal pp. 20-50. (30 sider)

Torpegaard, B.P. & Borchmann, T. (2009), *Hvad er arbejde og hvordan bør
arbejdsorganisationer anskues?* (22 sider)

Sider i alt: 430

Pensum i alt: 2686

Bilag 1

Informeret samtykke til deltagelse i udviklings- og forskningsprojektet "Stresssygemeldt – tilbage til arbejdet" ved Arbejdsmedicinsk Klinik, Aalborg Sygehus

Dagligt bliver mange danskere sygemeldt pga. stress i forbindelse med deres arbejde. Dette giver et stigende antal henvisninger til Arbejdsmedicinsk Klinik, samt stigende antal anmeldelser til Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynet. Desuden erfarer vi fra dialog med de faglige organisationer og de kommunale jobcentre, at de oplever stresssygemeldinger som et voksende problem.

På den baggrund ønsker vi med dette udviklings- og forskningsprojekt at undersøge, hvordan forskellige indsatser påvirker forløbet af en arbejdsrelateret stresssygemelding.

Vi ønsker derfor at følge stresssygemeldte personer med en arbejdsmæssig relation i en længere periode, med intervallerne 9 måneder, 1 år og 2 år. Vi har brug for din aktive indsats til udfyldelse af en række spørgeskemaer, for forskningsmæssigt at kunne afdække hvilken indsats der bør tilbydes stresssygemeldte. Spørgeskemaerne afdækker bl.a. dit aktuelle fysiske og psykiske velbefindende samt forhold på arbejdspladsen.

Erklæring fra den projektansvarlige:

Jeg erklærer, at nedenstående projektdeltager har fået tilbudt såvel mundtlig og skriftlig information om forskningsprojektet. Efter min overbevisning er der givet tilstrækkelig information, herunder om fordele og ulemper, til at træffe et informeret valg.

Projektlederens navn: _____

Dato _____ Underskrift _____

Erklæring fra projektdeltager:

Jeg har læst den skriftlige information om forskningsprojektet og fået mundtlig information i et sprog, som jeg forstår. Jeg ved nok om formålet, metoderne, fordele og ulemper til at sige "Ja" til at deltage. Jeg er informeret om, at det er frivilligt at deltage, og at jeg når som helst uden begrundelse kan trække mit samtykke tilbage og udtræde af forsøget, uden at dette påvirker min ret til behandling eller andre rettigheder.

Jeg indvilger i at deltage i forskningsprojektet og har modtaget en kopi af dette samtykke ark samt en kopi af den skriftlige information til eget brug.

Projektdeltagerens navn: _____

CPR nummer: _____ - _____

Dato _____ Underskrift _____

Min e-mail adresse er:

Bilag 2

Inddeling af udsagn i overordnede kategorier

De fem underordnede kategorier er angivet med nedenfor. Under hver kategori er samtlige udsagn, der falder indenfor kategorien angivet. Udsagnene adskilles med semikolon. Hvis et tal er angivet efter et udsagn, henviser dette til antallet af gange dette udsagn er forekommet.

Arbejdspres:

Arbejdspres 6; Arbejdspreset 3; Tidspres 4; Arbejdspres/tidspres; Stort arbejdspress; Manglende tid; Tid er en mangelvare; Travlhed 2; Udskydelse af opgaver pga. tidspres; For lidt tid; Tidsmangel; For lidt tid; Højt arbejdstempo; Tempoet; Deadlines; Opgaverne kommer på en gang; For mange opgaver m. kort frist; Vi skal løbe ekstra stærkt pga. sygdommeldinger; Opgavernes omfang;

Arbejdsbyrden 3; Arbejdsbyrde; Stor arbejdsbyrde; Arbejdsmængde 2; Arbejdsmængden 3; Stor arbejdsomængde; Mængde; Mængden; Mængden af arbejdsopgaver; Mængden af opgaver; For mange opgaver; For mange sager; For mange opgaver 2; For mange opgaver 2; Mængden af forberedelse; Mange ekstra opgaver; Perioder m. mange tunge opgaver; Når der kommer for mange børn på en gang; Ekstra arbejde; For mange opgaver i løbet af en dag; For mange patienter; Stor administrativ byrde; Krydspres i forhold til medarbejdere og kunder;

For mange opgaver i forhold til ressourcer; For mange opgaver for lidt tid 2; Ressourcer matcher ikke belastninger; Arbejdsopgaver og ressourcer stemmer ikke overens; Manglende tid til at udføre arbejdsopgaver; for lidt tid til at gå i dybden; Ingen tid til at arbejde m. børnene; Sænke kvaliteten af arbejdet og skal selv prioritere; For meget arbejde for lidt tid; Manglende tid til fordybning; Dårlig normering – for lidt tid til børnene; Kollegers frustration over ledelsens krav der ikke matcher mulighederne; For lidt tid til fordybelse; For mange opgaver og for lidt tid; Utilfredshed m. egen arbejdsindsats pga. for lidt tid; Når opgaverne ikke kan udføres på tilfredsstillende vis; Krav til resultater vs. Ressourcer;

Arbejdets struktur/tilrettelæggelse:

Manglende struktur 3; Strukturen; Overordnet strukturmangel; Ustruktureret; Planlægning; Manglende planlægning 3; Pludselige omstruktureringer; Manglende retningslinjer 2; Uforudsigelige procedurer og planlægning; Manglende definition af mål og strategi; Manglende mål for arbejdet; Manglende visioner og værdier; Skiftende mål og retning; Når jeg ikke kan få vikar; Dårlig vikardækning 2; Normeringerne; Normeringen; Normeringen om natten; Bureaukratiet; Bureaukrati; Administrative krav; Bruger meget tid på statistikker; Meget administrativt arbejde; For mange administrative opgaver; Generelt for meget skrivebordsarbejde; Skema (Problematiske klasser + spredte funktioner); At arbejde mellem to kulturer; Skift ml. to arbejdssteder; Arbejde i to forskellige afdelinger; Usikker; Manglende uddelegering af arbejdsopgaver; Manglende kontinuitet og målrettethed i patientplejen; For mange møder og snak i stedet for handling; Forvirring om hvilken afdeling jeg skal være på; Behandlingsdelen har for lav prioritet; Udefinerbare arbejdsmetoder; Kommunikation 3; Sidder for meget på kontoret; Manglende overblik; Manglende kommunikation;

Struktur på arbejdet; At organisere arbejdet; Arbejdsplan; Korte dage m. frihed til at arbejde hjemme; Variation; Variation i opgaver 2; Varieret arbejde; Afveksling i opgaverne; Alsidighed 2; Alsidige opgaver; Afvekslende; Vekslede dagligdag;

Meget alene; Alene arbejde 2; Meget alene arbejde 2; Alene om arbejdet; Holder pauser alene; Har kolleger men de er i en anden butik; Står meget alene;

Arbejdstiderne 3; Skiftende arbejdstider; Aldrig at have fri; Lang arbejdsuge; Lange åbningstider; Vagt for ofte; Lange arbejdsdage; At jeg kan blive tilkaldt døgnet rundt; Forventninger om at jeg skal stå til rådighed alle blanke dage; Umuligt at vide om jeg har fri til tiden;

Arbejdstiden 2; Arbejdstiderne; Arbejdstider 2; Arbejdstid 2; Faste arbejdstider; Bestemmer selv arbejdstid; Flextid 2; Fleksibilitet 2; Fleksibel arbejdstid 2; Fleksibilitet i arbejdstiden; Fleksibiliteten; Varieret arbejdstid; Fleksibilitet omkring mødetider; Fast arbejdstid; Nattevagt; Arbejde i døgnvagter;

Ledelse 2; Dårlig ledelse 4; Leder 2; Dårlig leder; Ledelsen 3; Lederen 4; Min leder; Ledere; Øverste ledelse; Ledelse; Lederen 2; Lederskab; Omskiftelig leder; Humørsyg ledelse; Leders skiftende humør; Nærmeste leder; Afdelingsleder; Den ene pædagogiske leder; Min leder gennem otte måneder; Ledere der tør være ledere; Mine chefer; God chef; Min chef; Chefen 3; Dårlig chef 2; Økonomichefen; Bestyrelsen; Svag ledelse; Mangel på tydelig

ledelse der bakker op; Manglende synlig ledelse; Manglende daglig ledelse; Manglende ledelse; "usynlig" ledelse; Utydelig ledelse; Ledelsen lytter ikke; Nærmeste chef lytter ikke til mine problemer; Leder lytter ikke; Manglende lydhørhed fra chef; Manglende kommunikation (ovenfra); Dårlig information fra ledelsen/kolleger; Dårlig kommunikation ml. daglig ledelse og bestyrelsen; Ledelsens manipulerende kommunikation; For mange chefer; Dårligt samarbejde m. leder; Mange forskellige ledelsesniveauer; Konfliktsky ledelse 2; Forskelsbehandling fra ledelsens side; Manglende overblik fra ledelsens side; Manglende forståelse fra ledelsen; Ledelsen tager ikke situationen alvorligt; Manglende faglig støtte fra ledelsen; Ledelsen ser ikke problemerne; Ledere der ikke tager ansvar; Manglende overordnet styring/ledelsesansvar; Ledelsens manglende handling; Ledelsen lader stå til; Manglende ansvarstagen fra ledelsen; En ledelse der kun tænker på penge; Ledelsens manglende evne til at hjælpe/aflaste; Ledelsen lukker af for problemerne; Ledelse der ikke fungerer; Manglende personlige kompetencer hos nærmeste leder; Manglende sparring fra ledelsen; Ledelsens samarbejde; Uforudsigelig ledelsesstil; Bliver kontaktet af min chef når jeg har fri; Pres oppefra angående nedskæringer; Chef har manglende kendskab til det jeg laver; Usikkerhed i forhold til leder; Nedværdigelser fra ledelsen; Ledelsens manglende føling m. medarbejderne; Manglende styr på tingene fra ledelsens side; Lederen forstår ikke at skabe dynamik og fælles fodslag i afdelingen; Manglende forståelse fra ledelsen; Ledelsens manglende forståelse og empati; Ledelsens store krav til vores arbejdskraft; Store forventninger fra leder og kolleger; Gamle projektledere "dem der kun vil på deres måde"; Mellemleder agerer som brandslukker; Nærmeste chef er syg; Den måde ledelsen anskuer specialeleverne på; Ubehagelig følelse når min leder er i nærheden; Lederen forsøger at dreje det jeg mener over til det hun mener; Når man oplever en skjult dagsorden fra øverste ledelse; Skjult dagsorden til møder;

Sociale relationer:

Tværfagligt samarbejde; Det tværfaglige samarbejde; Samvær m. de andre faggrupper; Ingen mulighed for at personalet kan debattere fælles udfordringer; Samarbejde ml. to forskellige faggrupper;

Manglende opbakning fra leder; Manglende opbakning fra ledelsen; Manglende opbakning fra ledelse; Manglende involvering/opbakning fra ledelsen; Mangler opbakning; Dårligt samarbejde og manglende støtte fra leder; Ingen omsorg/støtte/hjælp; Manglende støtte/hjælp; Manglende støtte fra ledelsen; Manglende anerkendelse 2; Manglende anerkendelse fra leder; Manglende anerkendelse af indsats; Andre anerkender mit arbejde;

Anerkendelse fra kolleger; Manglende påskønnelse fra ledelse; Påskønnelse fra ledelsen; Manglende ros og feedback; Skulderklap fra forældre; Føler mig værdsat; Når nogen roser arbejdet på plejehjemmet; Positive tilbagemeldinger; At udføre arbejdet til alles tilfredsstillelse; Arbejdsindsats bliver værdsat; God omtale blandt sælgere;

Kolleger 77; Nogle kolleger 4; Enkelte kolleger 2; Et par kolleger 2; En enkelt kollega; 2 kolleger 2; 2 ud af 4 søde kolleger; Nærmeste kolleger; Min faste kollega; Samarbejdet med en kollega; Gode medarbejdere/kolleger; Kolleger i andre afdelinger; Usamarbejdsvillige kolleger; Åbne samarbejdsvillige kolleger; Mangel på samarbejde; Manglende samarbejde ml. kolleger; Manglende sammenhold; Personalesamarbejdet; Vores samarbejde; Godt samarbejde m. nærmeste kollega; Samarbejde m. kolleger og chef; Samarbejde m. nærmeste kollega; Samarbejde m. kolleger 2; Samarbejde m. tæt kollega; Det gode teamsamvær; Kollegialt fællesskab og sparring; Kollegial sparring; Manglende faglig sparring; Manglende sparring; Kolleger og supervision; Aktiviteter m. personalet; Den tætte kontakt m. kolleger når et team ikke er velfungerende; Kolleger der ikke tager ansvar for deres opgaver; Kolleger mangel på ansvarsfølelse; Kollega der blev mobbet ud; Kolleger der kun ser til egen næsetip; Daglig chikane og mobning; Uro ml. kolleger; Nogle enkelte kollegers syn på mig; Socialt miljø; God stemning blandt personalet; Brok og negativ stemning; Venskabet; Mit netværk i huset; Netværksgruppe m. gode kolleger, Omgangstonen blandt personalet; Behagelig omgangstone; Sladder og bagtalen; Sladder og negativ stemning; Ingen sammenhold; Socialt samvær;

Ansvar og indflydelse:

Ansvarsfraskrivelse; Ansvarsfordelingen; Høje forventninger; Stort ansvar; Føler mig alenen om opgaverne/ansvaret; Manglende indflydelse på vagtplan; Manglende mulighed for at påvirke opgaver; Hvis jeg ikke har indflydelse på mit arbejde; Fordeling af arbejdsopgaver; Måden koncernen dikterer på, jeg har intet at sige; Manglende medbestemmelse;

Ansvar 4; Friheden 3; Frihed 2, Frihed under ansvar 4; Friheden i arbejdet; Frit job under ansvar; Frihed/Selvstændighed; Frihed til at tilrettelægge; Frihed i planlægningen; Planlægningen af eget arbejde; Selvstændighed 5; Selvstændigheden; Stor selvstændighed; Selvstændigt arbejde 2; Selvstændighed i opgaverne; Selvstændige opgaver; Når der er mulighed for at arbejde selvstændigt; Selvbestemmelse; Bestemmer selv; Indflydelse på eget arbejde 2; Indflydelse; Indflydelse på undervisningens indhold; Tilrettelægger selv mit

arbejde; Selv at tilrettelægge arbejdet; Egen disponering af tid; Teamkoordinator ansvar;
Ansvar og kompetencer;

Læring, udvikling og mening i arbejdet:

Manglende udviklingsmuligheder; Manglende videreuddannelse; Manglende faglig udvikling;

Læringspotentialer; Lærer nye ting; Lære nyt; At lære nyt; Mulighed for at lære nyt; Jeg lærer; Udviklende; Personlig udvikling; Det er udfordrende og udviklende; Personlige udfordringer/læring; Mulighed for at tilegne sig ny viden; Efteruddannelse; Faglig udfordring; De faglige udfordringer; Faglige udfordringer 2; Udfordrende 2; Udfordringer 2; Kreativitet; Innovativt og kreativt arbejdsfelt; Kreativ udfoldelse; At tænke udenfor boksen;

At være en del af en større helhed; Det er meningsfyldt; At udføre meningsfyldt socialt arbejde; At gøre en forskel; Når jeg ikke kan gøre en forskel; Når jeg gør en forskel; Følelsen af at gøre en forskel; Følelse af at gøre en forskel; At gøre en forskel; Mulighed for at gøre en forskel; Gøre en forskel for børn og forældre; At hjælpe familier; Hjælpe mennesker 2; At det nytter noget; Når min pædagogik har en positiv effekt; Når jeg har lavet noget godt; At betyde noget for eleverne; At brugerne er tilfredse; Når behandlingsdel/skoledel hænger sammen så eleverne får det bedre; Givende aktiviteter m. eleverne;

Bilag 3

Frasorterede udsagn

Løn:

Løn 4; Løn 2; Ingen lønstigning som lovet; At være med til at forsørge familien; Fast indtægt;

Fysiske rammer:

Materiale i dårlig stand; Støjniveau; Arbejdsomgivelser; De fysiske rammer; Stressede kolleger, larm og uro; For meget rod; Støj; At der roder, når jeg kommer tilbage efter fridage; Dårlige fysiske rammer; Roligt kontor; Vores flotte arbejdsmiljø; De fysiske rammer; God kantineordning; Nye lyse lokaler; Godt fysisk arbejdsmiljø;

Jobsikkerhed

Usikkerhed pga. fyrringer/forflytninger; Usikkerhed; Udsigt til at miste teamkoordinatorfunktionen; Uvished; Fyring af kolleger; Usikkerhed om hvor jeg står; Spareplaner gør hverdagen utryg; Beparelser; Usikkerhed om firmaets fremtid; Personalenedskæringer; Utryghed; Uklarhed/utryghed; Der er ikke styr på fremtiden; At jeg har et job; Trygheden; At have et job;

Brugere, klienter og kunder:

Sure kunder; Konflikter m. borgernes bisiddere; Kundeplejen; Pres/forventninger fra forældre/medier/politikere; Voldelige elever og elever der mistrives; Forældre; Besværlige forældre; Forældrebrok; Hvis ens hjem ikke bliver behandlet m. respekt fra forældrene; Eleverne; Udviklingsarbejde m. borgerne; Gåture m. børnene; Arbejdet m. de ældre; Kundekontakten 2; Arbejdet m. børnene; dynamikken i arbejdet m. mennesker; Kundeservice; Når beboerne viser glæde og tryghed; At gøre en forskel for brugeren; Nye tiltag der er gode for borgerne; Samværet m. de handicappede børn; At opleve børnene engagerede og deltagende; Samarbejdet m. nøglekunder; Patienterne; Borgerne; Klientkontakten; Elevkontakten; Eleverne og deres fremskridt; Børnene 5; Kunder; Elever 2; Få et kram af børnene; Kunderne; Kontakt m. kunderne 2; Medlemskontakten; Kontakt til klienter; Dagligt samspil m. borgerne; Mødes m. brugere/beboere; Når kundeservicen virker; Når et barn siger noget morsomt; Arbejdet m. psykisksyge; Arbejdet m. de unge

mennesker; Børnene viser mig tillid; At jeg har etableret en stærk forældrerelation; Brugere; At arbejde m. mennesker m. problemer; Eleverne; Arbejdet m. demente; Patientkontakt; Daglig kontakt m. patienter; Borgerkontakten; Glade og impulsive børn; Kontakt m. forældre; Kontakt og samvær m. børnene; Hjælpe kunderne; Relationsarbejdet til beboere; Kontakt m. patienter; Kontakten til familierne; Børnenes trivsel; Kundekontakt 2; Beboere; Relationsarbejde; Beboerne; At hjælpe patienterne; Relationer m. børn og kolleger; Kontakt og samarbejde m. kunder; Menneskelig kontakt; Arbejde m. patienter; Socialfærdighedstræning m. beboerne; Kontakt m. mennesker; Kundekontakt; Aktiviteter/samvær m. beboerne; Nærvær m. børn; Relationer til kunderne; Kreative aktiviteter m. børn; At hjælpe syge mennesker gennem forløbet på en god måde; At have en god samtale m. patienter; At blive modtaget m. et kram; Forældre samarbejde; Gode resultater m. patienter; Glade gæster; Glade børn;

Arbejdsopgaver:

Arbejdsopgaver; Stort og hurtigt patientflow; Værksted; de reelle opgaver; Vagttелефonen; For mange rutineprægede opgaver og for få dybdegående opgaver; Rutineopgaverne; Fastlåst foran skærmen; Faktureringspres; Aftenvagterne; Overbelægning og udskrivningskrav;

Ledelsesmæssige udfordringer; rådgivning af dagplejere; At undervise 2; Det faglige 2; En del af mine arbejdsopgaver; Konsultativt arbejde; Opgaveindholdet; Udfordringer v. at udvikle og skabe en HR-struktur; At bruge min viden i forhold til klienter; Mit funktionsområde; Spændende sager; At undervise personale; Projektarbejde; At lave noget flot m. blomster; Arbejdet i nattetjenesten; Undervisning og formidling; Dagligt samarbejde m. dagplejere; Elektriker; Spændende opgaver; Forskelligartede opgaver; Tysk; Rutinepræget job; Undervise; Forberedelsestid; At finde løsninger der opfylder behov; Behandlingerne; Arbejdsindholdet; Mit forskningsområde; At åbne skolen om morgenen; Undervisning; Bredden i arbejdet; Kendte arbejdsopgaver; Akut arbejde; De faglige arbejdsopgaver; Undervisning i håndarbejde; Opgavetyperne; Det arbejde jeg er ansat til; Planlægnings/koordinator jobbet; Arbejdsopgaver; Det faglige arbejde m. sindslidende; Forskningsprojekter; At hjælpe pædagogerne m. sundhedsmæssige problemer blandt beboerne; Give de studerende anvendelig viden; Instrumentel sygepleje; Forskellige arbejdsopgaver; Skitsering/Brugerinddragelse; Mit speciale; Systemer; Intellektuelt udfordrende; Når implementeringen lykkes; Arbejdsopgaver; Udredninger; Spændende opgaver; Lederfunktionen; Får lov at bruge hænderne; Undersøgelses og udredningsdelen;

Spændende udfordringer; Udarbejde uddannelsesmateriale, Arbejde m. studerende; Mødevirksomhed; Overblikket over de enkelte sager; IT-mæssige arbejdsopgaver; Kvalitetsudvikling; Guide personalet i kundebetjening og produktvejledning; Lidt computerarbejde; At være sikkerhedsrepræsentant; Akutsager; Udadvendte aktiviteter – Netværker, møder, kurser; Seminarer m. de studerende, læger, sygeplejersker etc.; Specialet; Jeg elsker at sælge;

Andet

Klager fra patienter; Psykisk arbejdsmiljø; Manglende respekt for mig som person; At skulle forholde sig; Frustration i spidsbelastede situationer; Presset; Hvis jeg ikke har styr på det hele er der ikke styr på noget; Manglende ro; At føle sig nedværdiget; Aftaler som ikke overholdes; De etiske rammer patienterne behandles efter; Manglende energi når jeg kommer hjem; Stor udskiftning af ledelse og medarbejdere; Mange nye krav og tiltag på en gang; Personale der ikke er oplært; Uklare krav; Når kolleger er utrygge v. at jeg har epilepsi; Problemer m. færdiggørelse pga. manglende komponenter; Respekten for at være elev; Ikke klar over hvad der forventes; Uklare meldinger; Ikke at slå til; Afdelingen er delt i to lejre; Utilstrækkeligheds følelse; Uklare roller; Ressourcer/handlemuligheder; Stresset; For mange bolde i luften; Manglende rutiner; Uklare forventninger til mig; For få ansatte på lønkontoret; Psykisk vold og trusler; Personaleplejen; Bliver stillet til ansvar for ting jeg ikke har indflydelse på; Ingen tillid; Ikke plads til forskelligheder; Kommunikation om nye steder og børn kommer sent; Manglende dialog; Problemer i weekenden v. sygdom; Dårligt arbejdsmiljø fysisk+psykisk; Trafik og vejforhold; Uklare rammer; Måden man bliver behandlet på; Fejl hos medhjælp; Manglende respekt for fritid/privatliv; Kulturen i den afdeling jeg lige har været i; Svært at leve op til de krav der stilles; Uro på kontoret; Aftalebrud; Føler at jeg altid er bagud; Ingen kompetence; Hierarki; Mit eget pres; Ensformighed; Der er ikke styr på tingene; Misbrugt; For lidt supervision; Mit ambitionsniveau er for højt i forhold til arbejdsforhold og målsætning; Negativitet; Jeg er aldrig kommet på plads i organisationen; Dårlig stemning og hård tone på arbejdspladsen; Svært at planlægge arbejdet; Svært at sætte grænser for, hvad man skal lave; Ikke differentierede krav; Koncernens manglende menneskelige accept; Vagtplanen; Arbejdsmiljø 2; Psykisk og fysisk arbejdsmiljø; Uforudsigeligt; At jeg har skullet dække andre ind; daglig kamp for at føle mig fortjent til jobbet; Ingen tid til personaleledelse; Arbejdet passer ikke til mig; Der er kun to uddannede lægesekretærer; Manglende professionel hjælp v. problemer; Den umenneskelige travlhed; Skulle have mere hjælp (men det er min

egen skyld); Når man ikke når sine mål; Manglende information; Manglende mulighed for at sige fra; Samarbejde m. anæstesen; Ingen ro og tid til fordybelse; Store krav; Manglende respekt for individ og individers egen planlægning; Der kommer hele tiden nye tiltag og procedurer pga. besparelser; Telefonen ringer for meget; Fagligheden; Når ting ikke lykkes; Hvis jeg bliver kontrolleret; Svært at begrænse; Høje forventninger fra kunder og ledelse; Ubeslutsomhed; At vi ikke bliver hørt når vi beder om flere ressourcer; Svært at få dagen til at hænge sammen; Når nogen brokker sig; Kørsel; Jeg mangler patienter og kolleger i min dagligdag; At der ikke er tid til min familie; For mange mennesker at forhold sig til; For meget praktisk for lidt en til en tid; At gå hjem og være drænet for energi; Den negative stemning; Skel mellem AC og HK; Systemer som ikke fungerer korrekt; Uløste konflikter; For lidt fokus på dem der er presset af for mange opgaver; Arbejdsmiljøet; Dårligt psykisk arbejdsmiljø; Når det ikke er tilfredsstillende; Tomme løfter; Manglende oplæring; At skulle forvalte "urimelig" lovgivning; Dårligt fungerende systemer og uforståelige prioriteringer; Kontrol; Arbejdet er for sårbart v. ferier, sygdom osv.; Ulige fordeling af ressourcer, kurser mm.; Og disses manglende indsigt; Koordinering mellem skole og DUS;

Når der er tid til at holde pause; Kontakt m. alle på virksomheden; Eget valg af medarbejdere; At komme afsted i hverdagene; Indholdsrig arbejdsdag; De ansatte; Stor virksomhed og kontakthold; Når personalet giver udtryk for trivsel; Når noget lykkes; Tilfredshed; Hjælpe og forbedre medarbejdernes arbejdsdag; Forståelse for min situation; At få medarbejderne til at samarbejde; Selve stedet; Metodefrihed; Potentielt spændende indhold; Pulsen – den gode travlhed; Når kollegerne trives m. arbejdet; Stort kendskab til hvad der forgår på arbejdspladsen; Har ikke en chef der ånder mig i nakken; At udføre mine opgaver til tiden; At hjælpe mine kolleger; At udføre mit arbejde; Humor; Beliggenhed; Personalegoder; At dagene går hurtigt; Mange kontakter; Hjælpe kolleger m. at bliver færdige til tiden; De få dage hvor der har været tid til at gøre et godt stykke arbejde; Det individuelle – arbejdet tilpasses den enkelte patient; Afstanden; Når jeg har overblik over afdelingen; Når man er i et velfungerende team; Kulturen i huset; Når noget lykkes; Gensidig respekt; Spændende; Ingen dage kan sammenlignes; Ingen dage er ens; Arbejdsopgaverne er anderledes prioriteret end på min gamle arbejdsplads; Normalt et godt arbejdsmiljø;

Bilag 4

Erhvervsfordeling

Omsorgsarbejde

Social- og sundhedshjælper 5; Social- og sundhedsassistent 3; Sygeplejerske 16;
Pædagog/daginstitution; Pædagog/døgninstitution 2; Socialrådgiver 8;
Pædagogmedhjælper 2; Pædagog 26; Dagplejer 2; Sygehjælper

Administrativt arbejde

Kontorfunktionærer; Kontorassistent 12; Sekretær; Lægesekretær 4; Kontorelev;
Toldassistent; Chefsekretær;

Kundeservice

Bankassistent 5; Butiksbestyrer 5; Sælger 2; Ekspedient 5;

Undervisning

Faglærer/folkeskole 3; Datamatiklærer; Lærere 10; Lærer/videregående uddannelse;

Diverse

Lagerarbejder 3; Buschauffør; Arkitekt 4; Elektriker 2; Datalog 3; Ingeniør 4;
Elektronikmekaniker; Elinstallatør 2; Smed 2; Programmør; Bibliotekar; Driftsplanlægger;
Leder; Cand. Scient; Psykolog 2; Radiograf; Syer; Studerende; Eksportmedarbejder;
Økonomiechef; Grafiker; Kontorleder; Salgschef; Fysioterapeut; Husassistent; Leder; Cand.
mag. 2; Præst 2; Revisor; Smørrebrødsjomfru; Ergoterapeut; Erhvervsøkonom;
Fængselsbetjent; EDB operatør; Datanom; Oversætter; Skovarbejder
Personalemedarbejder; Kemiingeniør; Ejendomsmægler; Bygningskonstruktør,
Tandklinikassistent; Vicedirektør; Snedker;