

Fakta og myter om stress



VIDENCENTER
FOR ARBEJDSMILJØ

Fakta og myter om stress

1. udgave. 1. oplag 2007

© Videncenter for Arbejdsmiljø

Tage S. Kristensen, Det Nationale
Forskningscenter for Arbejdsmiljø

ISBN 87-92092-00-4

Varenummer 113001

Videncenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkalle 105

2100 København Ø

Tlf. 39 16 53 07

Fax 39 16 52 01

www.arbejdsmiljoviden.dk

Ekspeditionen direkte:

Tlf. 39 16 52 30

www.arbejdsmiljobutikken.dk

Pjecen kan også downloades i pdf-format på

www.arbejdsmiljoviden.dk/stresspjece.pdf

Design: 1508 A/S

Tryk: Stormtryk, Bagsværd

- 01 Medierne er fulde af historier om stress** Side 5
- 02 Hvad er stress?** Side 6
- 03 Er stress en sygdom?** Side 8
- 04 Hvilke faktorer fører til stress?** Side 8
- 05 Hvordan reagerer kroppen under stress?** Side 9
- 06 Hvordan tackler man stress?** Side 11
- 07 Hvilke faktorer i arbejdet giver stress?** Side 15
- 08 Hvem har stress?** Side 16
- 09 Er stress stigende?** Side 18
- 10 Hvordan forebygger man stress?** Side 18
- 11 De seks guldkorn** Side 20
- 12 Hvad med stressklinikker?** Side 22



Det skrev pressen

- > 62% af de beskæftigede har følt sig stressede inden for den seneste måned (Ugebrevet A4, 13-3-2006).
- > 37% bliver stressede af at gå i banken! (Finansforbundet. Pressen, 1-3-2005).
- > Hver tredje ingeniør er stresset (DJØF bladet 05-2006).
- > 44% af alle danskere oplever stress i hverdagen (Confex. 5-12-2005).
- > Hver tredje dansker klager over stress (Mange kilder).

Disse tal står i kontrast til, at 10-12% af danskere i arbejde føler sig stressede så hyppigt, at det kan være et alvorligt problem.



01 Medierne er fulde af historier om stress

Der omtales hyppigt nye undersøgelser med forskellige tal og procenter for omfang, udbredelse og konsekvenser af stress for danskernes sundhed. Når pressen slår alarm, kan det ind imellem lyde som om, den samlede danske befolkning er ved at gå ned med stress. Men hvad er stress, og hvad er stress ikke? Hvornår fører stress til sygdom eller nedslidning? Og hvad kan vi gøre for at forebygge unødvendig stress?

Videncenter for Arbejdsmiljø finder det vigtigt at forsøge at udbrede viden om fakta og myter om stress. Bl.a. fordi det jo kan få uheldige følger, hvis alle snakker om, at de er stressede, blot fordi de har en travl hverdag. For så overses måske netop de personer, som faktisk lider under alvorlig stress og som har brug for forandring. Derfor har Videncentret bedt en af Danmarks førende forskere på området, Tage Søndergaard Kristensen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, om i denne publikation at beskrive fakta og myter om stress.

Der kan sikkert rejses mange spørgsmål. På Videncentrets portal www.arbejdsmiljoviden.dk – én indgang til viden om arbejdsmiljø i Danmark – kan du læse meget mere om stress, ligesom vi i vores stresstema og med vores tips til gode links viser vej til andre gode websites i Danmark og i udlandet.

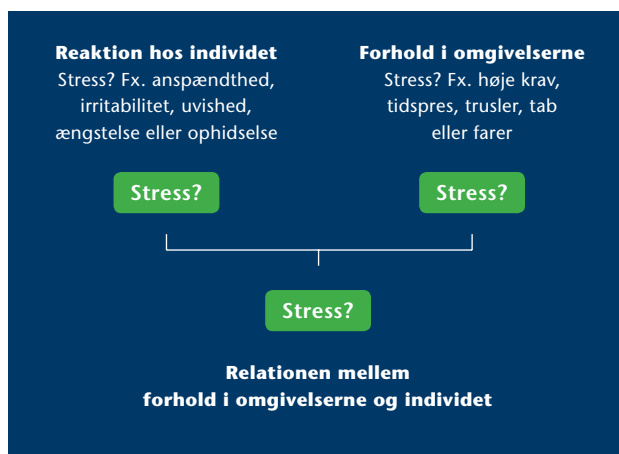
God læselyst!

Søren Jensen, Centerchef, Videncenter for Arbejdsmiljø

02 Hvad er stress?

Der er ikke enighed om definitionen af stress. Hvis man ser på den internationale stresslitteratur, kan man sige, at der er tre hovedtyper af stress-definitioner: 1. Stress defineret som en tilstand i individet – fx anspændthed, irritabilitet, uvished, ængstelse eller ophidselse. 2. Stress defineret som forhold i omgivelserne – fx høje krav, tidspres, trusler, tab eller farer. 3. Stress defineret som relationen mellem forhold i omgivelserne og individet. Typisk taler man om, at kravene fra omgivelserne overstiger individets ressourcer. Sådanne definitioner kaldes interaktionelle definitioner.

02.1 Hvad er stress?



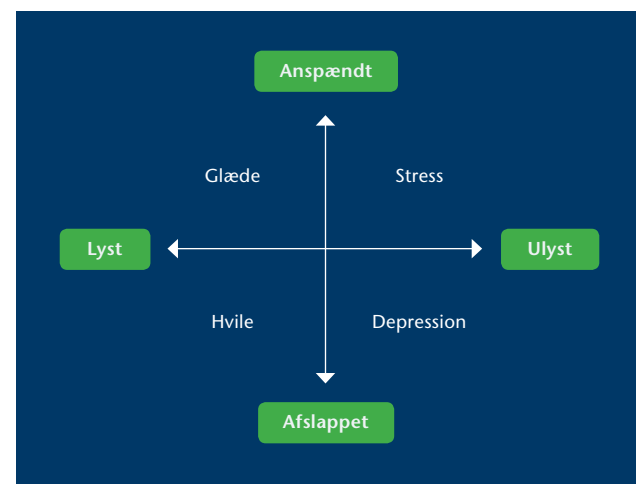
I Danmark har det store flertal af forskere i de seneste 25 år fortrinsvist anvendt stress i den første betydning, altså som en individtilstand.

I forlængelse heraf har man defineret stress som: *En individtilstand karakteriseret af kombinationen af anspændthed og ulyst.*

Ved anspændthed forstås en situation, der på engelsk kaldes arousal, dvs. en situation, hvor individet er »oppe på dupperne«, klar til »kamp eller flugt«. Fra et fysiologisk synspunkt kaldes dette en katabol (energifrigørende) situation. (I modsætning til en anabol situation, hvor individet hviler eller restituerer sig).

Definitionen kan illustreres ved en figur med fire hovedtilstande:

02.2 De fire hovedtilstande





tab af ægtefælle

trusler om vold

forsinkede tog

stramme tidsfrister

støj i storrums kontor

03 Er stress en sygdom?

I daglig tale omtales stress ofte som en sygdom. Men stress er ingen sygdom. Tværtimod er stress en sund og nødvendig reaktion på forhold i omgivelserne (kaldet *stressorer*).

Det er naturligt at blive stresset, når man fx er ved at komme for sent til toget, er bange for en eksamen eller har konflikter i ægteskabet. I disse situationer ville det være unaturligt *ikke* at blive stresset. Stress er usundt, hvis man er stresset i meget lange perioder – også kaldet *kronisk stress*. Hvor når stress er kronisk kan man naturligvis ikke sætte en skarp

grænse for, men et godt bud kunne være, at konstant stress i mere end en måned absolut skal betragtes som et faresignal. Nogle forskere siger, at stress i tre måneder eller mere kan kaldes kronisk stress. Kronisk stress øger risikoen for en række sygdomme, men er ikke en sygdom i sig selv.

04 Hvilke faktorer fører til stress?

I forskningen taler man om **stressorer**, hvorved man forstår forhold, der øger risikoen for stress hos de personer, der udsættes for dem. Mange forskellige faktorer kan være stressorer. Eksempler på stressorer kan være trusler om vold, tab af ægtefælle, forsinkede tog, støj i et storrumskontor, stramme tidsfrister, akkordarbejde, utryghed i ansættelsen eller alvorlig sygdom.

Det gælder for stressorer, at der er nogle fælles dimensioner, der går igen på tværs af de konkrete forhold. Disse fælles dimensioner er:

- > **Indflydelse** (lav indflydelse er en stressor)
- > **Mening** (lav mening er en stressor)
- > **Belønning** (lav belønning i forhold til indsatsen er en stressor)
- > **Forudsigelighed** (lav forudsigelighed er en stressor)
- > **Social støtte** (lav social støtte er en stressor)
- > **Krav** (høje eller lave krav er en stressor)

Disse seks faktorer kaldes også »de seks guldorn«.

04.1 De seks guldorn

- 1 Indflydelse** på eget arbejde og arbejdsbetingelser
- 2 Mening i arbejdet** (sammenhæng og formål)
- 3 Forudsigelighed** relevante informationer (om vigtige ændringer og planer)
- 4 Støtte** fra ledelse og kolleger
- 5 Belønning** (løn, karriere, anerkendelse)
- 6 Krav** (arbejdspress, arbejdsmængde)

Det gælder tit, at mange af disse dimensioner optræder samtidigt. Et eksempel kan være trusler om vold. Ved sådanne trusler oplever den truede person lav indflydelse (man bestemmer ikke selv, at man bliver truet), lav mening (hvorfor netop mig, og hvad er formålet med det?), lav forudsigelighed (mon truslen bliver ført ud i livet som fysisk vold?), lav social støtte (man er i reglen alene med den truede person) og lav belønning (trusler er det modsatte af anerkendelse og ros) på én gang. Dertil kommer, at trusler om vold er en situation, der indebærer meget høje emotionelle og psykologiske krav til den truede: Hvordan tackler

man trusselssituationen? Hvordan bearbejder man situationen bagefter? På denne måde er alle dimensionerne i de seks guldorn virksomme på én gang.

Stressorer kan opdeles efter to hoveddimensioner, dels deres varighed over tid og dels deres styrke. I den ene ende har vi de små stressorer, der varer kort tid. Fx når en computer går ned eller når man punkterer på sin cykel. I den anden ende de kraftige stressorer, der varer længe. Fx at blive taget som gidsel eller at passe en alvorligt syg ægtefælle (se figur 04.2).

04.2 Forskellige slags stressbelastninger

Store traumatiske begivenheder <ul style="list-style-type: none"> > Bevæbnet røveri > At miste et barn > At blive holdt som gidsel > osv. 	Mindre begivenheder <ul style="list-style-type: none"> > At brække et ben > En vens skilsmisse > At et barn flytter hjemmefra > osv. 	Daglige fortrædeligheder <ul style="list-style-type: none"> > Telefonopkald > Afbrydelser > Computerproblemer > osv. 	Mindre kroniske belastninger <ul style="list-style-type: none"> > Støj fra gaden > Kronisk lænderygbesvær > At have et barn med et mindre handicap > osv. 	Store kroniske belastninger <ul style="list-style-type: none"> > At passe en ægtefælle med Alzheimer > Samlebåndsarbejde med akkord > At have en alvorlig sygdom > osv.
--	---	---	--	--

05 Hvordan reagerer kroppen under stress?

For at forstå, hvordan kroppen reagerer under stress, er det nødvendigt at huske, hvilken funktion stress har, nemlig at gøre os i stand til at møde trusler og farer i vores omgivelser.

Stress sætter os i stand til at fungere bedre ved at skærpe vores sanser og øge vores muligheder for at klare os over for en mulig fjende. Det sker bedst gennem flugt (hvis fjenden er større end en selv) eller kamp (hvis fjenden ser ud til at kunne overvindes). Både kamp og flugt kræver energimobilisering, hvilket man i forskningen kalder en katabole situation. I den katabole situation er der mere sukker og fedt i blodet, pulsen er højere, blodtrykket er højere, blodets styrkningsevne er øget og blodet går fra tarmene ud i musklerne. Alt sammen for at øge vores muligheder for

at overleve. Den modsatte situation er den anabole, hvor vi restituerer os gennem hvile eller søvn. Som det fremgår, er akut stress ikke alene hensigtsmæssig, den har i menneskehedens historie været afgørende for vores overlevelse. Man kan måske også sige det på en anden måde: De mennesker, der *ikke* var gode til at blive stressede, fik ikke mange chancer for at formere sig, idet de ikke overlevede. De mennesker, der overlevede sult, krig og sygdom, var altså dem, der var bedst til at blive stressede.

05.1 Tegn på stress

Vi oplever, at vi er stressede

(nervøsitet, angst, iritabilitet, søvnløshed, rastløshed mv.)

Vi opfører os på bestemte måder

(aggressiv adfærd, skænderier, vold, ulykker, medicinforbrug, fravær, skilsmisse, selvmord)

Kroppen reagerer

(øget udskillelse af hormoner, øget blodtryk, muskelspændinger, puls, hudtemperatur mv.)

Når man beskriver kroppens reaktioner under stress, er det i reglen de akutte reaktioner, der beskrives, og der fokuseres i reglen på de såkaldte stresshormoner. I den forbindelse er to systemer helt centrale:

Den sympatiske del af det autonome nervesystem. Under stress frigøres hormonerne adrenalin og noradrenalin (disse kaldes tilsammen for katekolaminer). Noradrenalin øger især kapaciteten for at bruge kroppens muskler, mens adrenalin i særlig grad er knyttet til den mentale mobilisering. Effekten heraf er blandt andet øget puls og blodtryk samt øgning af blodets koagulationsevne. (Dette er hensigtsmæssigt, for at man ikke skal forbløde, hvis man bliver såret).

Hypothalamus-hypofyse-binyreaksen, HPA-aksen. HPA-aksen fungerer gennem stresshormonet kortisol, der udskilles fra binyrebarken. Kortisol har blandt andet den virkning, at der frigøres energi. For eksempel dannes der glukose og fedtsyrer – et par af kroppens vigtige brændstoffer. Kortisol påvirker også immunsystemet, således at man er mere modstandsdygtig under akut stress. Ved langvarig stress sker der det modsatte, idet immunsystemet fungerer dårligere. Kortisolen er højest om morgenen – man kan sige, at kortisolen er nødvendig for at få os ud af sengen og i gang med dagens dont. Derefter falder den gennem dagen og skal helst ikke være høj om aftenen, når vi skal sove igen.

Den sande historie om kroppens mange reaktioner under stress er langt mere kompliceret, og der gøres hele tiden nye opdagelser. Specielt er forholdet mellem langvarig stress og kortvarig (akut) stress kompliceret.

Altså: Stress er godt i passende doser, hvis man kan falde ned igen, og hvis man får tilstrækkeligt med hvile og søvn!

Almindelige mennesker behøver selvfølgelig ikke at kende alle disse komplicerede sammenhænge og processer, men der er nogle enkelte pointer, der er vigtige:

1. Kortvarig (akut) stress er hensigtsmæssig.

Problemerne med helbred og velbefindende opstår ved langvarig (kronisk) stress. For eksempel er øget blodtryk, øget niveau af fedt og sukker i blodet og formindsket koagulationstid ikke særlig smart på længere sigt, idet man derved får øget risiko for åreforkalkning og blodpropper, med andre ord hjertekarsygdomme.

2. Det er vigtigt at veksle mellem katabole og anabole perioder i døgnets timer.

Altså præstation og restitution. Meget stressede mennesker forsømmer de opbyggende perioder (hvile, meditation, »kigge ud i luften og lave ingenting«, søvn). Specielt er for lidt og for dårlig søvn et faresignal i forbindelse med stress.

3. Et vigtigt forhold i forbindelse med stress er reaktivitet.

Det er godt at reagere kraftigt på en stressor, men det er mindst lige så vigtigt, at man kan »falde ned igen«, når stressoren er overstået. Det er altså fint at få hjertebanken under en uhyggelig eller sørgelig film, men det er meget u hensigtsmæssigt at blive ved med at have hjertebanken og højt blodtryk hele natten.

06 Hvordan tackler man stress? (Coping og copingstrategier)

06.1 Stress handler om to ting:

1. Hvordan man har det

- > Krav
- > Indflydelse
- > Social støtte
- > Mening
- > Forudsigelighed
- > Belønning

2. Hvordan man tar det

- > Vurdering, fortolkning
- > Evne til at ændre ved stress-belastninger
- > Evne til at koble fra, holde pauser
- > Evne til at skelne væsentligt fra uvæsentligt
- > Evne til at acceptere det, der ikke kan ændres

I stresslitteraturen kan man undertiden finde udtrykket: »Det er ikke, hvordan man har det, men hvordan man ta'r det«. Meningen med denne talemåde er at få os til at rette opmærksomheden mod den måde, hvorpå vi tackler stress og stressbelastninger i vores liv. Tankegangen bagved er den meget rigtige, at der altid vil være stressorer i menneskers liv. Det er derfor mere formålstjenligt at ruste folk til at tackle stressorerne fornuftigt end at tro på, at stressorerne vil forsvinde. Hvis man ser på den internationale stressforskning, er der en tydelig tendens til, at man i amerikansk forskning har været meget optaget af individuelle tilgange til stressproblematikken (herunder coping og copingstrategier), mens man specielt i den skandinaviske tradition har fokuseret på at fjerne eller reducere stressbelastningerne gennem forbedringer af (arbejds)miljøet.

Ved coping forstår man den måde, hvorpå vi forsøger at tackle stressorer og/eller stress. Der kan være tale om emotionel coping, adfærdsmæssig coping eller kognitiv coping. I selve ordet coping ligger der ikke noget positivt eller negativt. Nogle copingformer kan være konstruktive og gode (som fx at skifte arbejde for at undgå at arbejde om natten), mens andre kan være destruktive og mindre hensigtsmæssige (som fx at bruge sovepiller, kaffe og cigaretter for at tackle skiftende døgnrytmer som skifteholdsarbejder).

I litteraturen kan man finde en lang række opdelinger af copingformer, herunder følgende:

> **Problem-fokuseret coping**

Dvs. at forsøge at fjerne eller reducere stressoren.

> **Coping gennem social støtte**

Dvs. at søge hjælp hos andre.

> **Konfronterende coping**

Dvs. at gå ind i et konfliktpræget forløb for at løse problemet.

> **Flugtpræget coping**

Dvs. at fjerne sig fra situationen eller at søge at ignorere den.

> **Emotions-fokuseret coping**

Dvs. at arbejde med sine reaktioner og følelser.

> **Distancerende coping**

Dvs. at forsøge at bagatellisere problemet.

> **Coping gennem positiv revurdering**

Dvs. at finde gode sider ved situationen eller at finde nogen, der har det endnu værre.

Som det fremgår, overlapper disse copingformer hinanden. Der findes en meget omfattende litteratur om copingformer og strategier. Der er to hovedteorier, nemlig at coping er *personbestemt* (hver person har sin bestemte måde at cope på, lige meget hvad der sker) og at coping er *situationsbestemt* (hver form for stressor afstedkommer bestemte copingformer). Som næsten altid i den slags situationer, er der nok en stor portion sandhed i begge teorier. Dette illustreres fx af de undersøgelser, hvor man har set på forældres måde at cope på ved alvorlig sygdom (cancer) hos deres børn.

Her finder man et bredt spektrum af copingstrategier lige fra ikke at tale om barnets sygdom, over at bruge hele livet på netop barnets sygdom til at overlade situationen til Gud.

Det er interessant at se på copingens rolle i de tre hovedformer for stressbelastende arbejde:

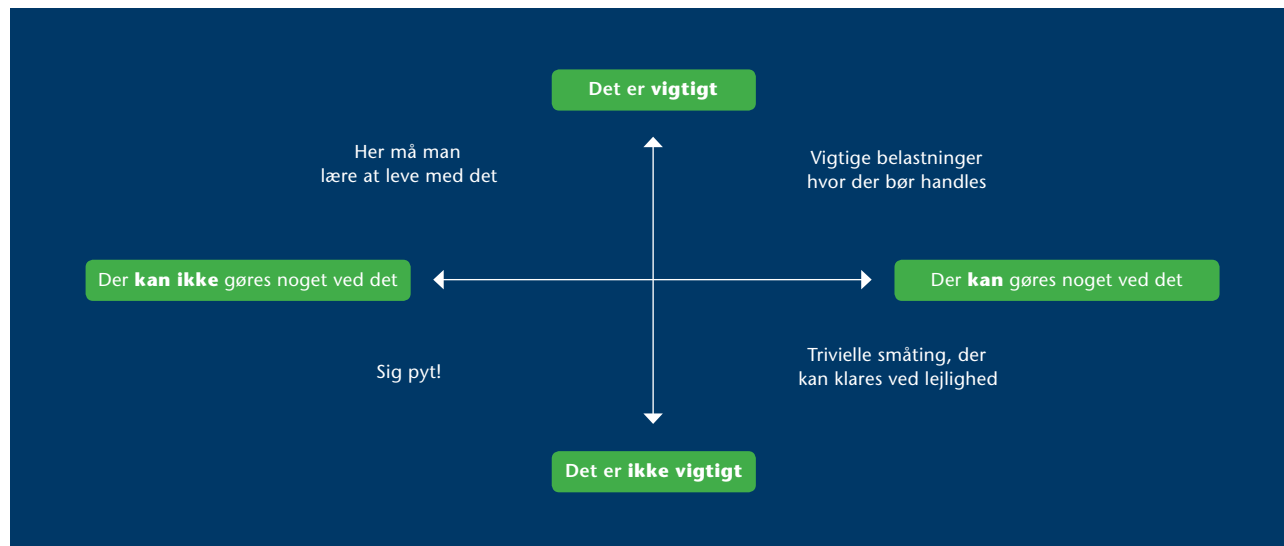
1. Ensformigt arbejde

2. Arbejde med mennesker (·klientarbejde·)

3. Grænseløst arbejde

Generelt gælder det, at coping spiller en begrænset rolle ved det ensidige gentagne arbejde, en vis rolle ved klientarbejdet og en meget stor rolle ved det grænseløse arbejde.

06.2 Hvordan skal vi tackle stressbelastninger?



Hovedreglen er nemlig, at copingens rolle er stigende, jo mere indflydelse, man selv har på sit arbejde. Imidlertid skal man ikke være blind for, at coping kan spille en rolle ved alle former for arbejde. For eksempel kan en rengøringsassistent lade sig stresses af skolebørn, der ikke rydder op efter sig, og en buschauffør kan lade sig stresses af langsomme passagerer, der ikke kan finde deres buskort. Men de kan også »vælge« ikke at lade sig stresses af disse ting, som de næppe har store muligheder for at gøre noget ved! Alle kan altså have glæde af at cope hensigtsmæssigt på deres job.

De to hovedspørgsmål med hensyn til coping er følgende:

1 Er det vigtigt? Eller er det til syvende og sidst ikke så vigtigt endda?

2 Kan jeg lave om på det? Eller er der tale om et vilkår, der ikke kan ændres?

Ud fra disse to simple spørgsmål opstår der fire hovedkategorier af forskellige situationer (se figur 06.2).

A Hvis tingene er vigtige og de kan laves om, så har vi en situation, hvor der bør handles. Her gælder det om at ændre ved stressorerne eller eventuelt om helt at afskaffe dem. (Eksempler kan være mobning på arbejdspladsen eller en situation, hvor de ansatte ikke får informationer om store strukturændringer på deres arbejdsplads).

B Hvis tingene er vigtige, men der ikke er noget at gøre ved dem, så gælder det om at acceptere sin situation og lære at leve med den på bedst mulige måde. (Det kan fx være at få en alvorlig sygdom eller at miste sin ægtefælle).

C Hvis tingene ikke er vigtige, og der kan gøres noget, så kan det være en god ide at prøve at få dem ændret, men man kan også affinde sig med dem og »tage det som en oplevelse«. (Det kan fx være »irriterende« adfærd hos en kollega eller lidt for mange ligegyldige e-mails fra ledelsen).

D Hvis tingene ikke er vigtige, og der ikke kan gøres noget ved dem, så er det en god ide at sige »pyt«! (Det kan fx være ubegribelige ikoner i computerprogrammer eller de grimme billeder på væggen i kantinen).

Som det er fremgået, så spiller coping en stor rolle for alle og på alle arbejdspladser. Nogle har hævdet, at cirka 80% af al stress kunne fjernes, hvis vi lærte at cope ordentligt. Andre siger, at det kun er 20%, mens de 80% er »samfundets skyld«. Igen er der tale om en falsk modsætning. Hensigtsmæssig stressforebyggelse går på to ben og handler både om at reducere (unødvendige) stressorer og om at lære at leve med forhold, der nok ikke bliver ret meget anderledes.

»Det er ikke, hvordan man har det,
men hvordan man ta'r det.«



Two female healthcare workers, likely nurses, are standing side-by-side in an operating room. They are both wearing purple scrubs over black tops and have short, styled hair. They are smiling warmly at the camera. The background shows typical operating room equipment, including overhead surgical lights and a whiteboard. The image is overlaid with several text boxes in green and blue, representing key values in a healthcare setting.

belønning

tillid og troværdighed

retfærdighed og respekt

variation

sikkerhed i ansættelsen

07 Hvilke faktorer i arbejdet giver stress?

Forskningen om stress i arbejdet har afdækket en meget lang række af faktorer, der øger risikoen for stress, hvilket gør det vanskeligt at få overblik over området. Det kan derfor være nyttigt med en gruppering af disse stressorer i arbejdet:

07.1 Krav i arbejdet

Kvantitative krav. Arbejds mængde, tempo, tidspres, deadlines, lang arbejdstid.

Emotionelle krav. Følelsesmæssige belastninger og krav om at skjule følelser. Såkaldt »emotional labor«.

Sociale krav. Krav om sociale færdigheder, indlevelse, lydhørhed, assertivitet.

Kognitive krav. Krav om koncentration, hukommelse, viden.

Høj forandringshastighed. Krav om stor omstillings- og tilpasningsevne.

07.2 Arbejdets organisering og indhold

Indflydelse på eget arbejde. Indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, arbejdets indhold, arbejdsstedets indretning, pauser, mødetider.

Variation i arbejdet. Gentagelsesarbejde, monotont arbejde.

Udviklingsmuligheder. Muligheder for at lære nye ting i arbejdet, muligheder for at vedligeholde og udvikle kompetencer.

Mening i arbejdet. Sammenhæng og formål med arbejdet. Overensstemmelse med værdier og etiske principper.

07.3 Arbejds markedsmæssige faktorer

(U)sikkerhed i ansættelsen. Risiko for at miste arbejdet. Muligheder for at finde anden beskæftigelse.

07.4 Interpersonelle relationer i arbejdet

Ledelseskvalitet.

Belønning. Anerkendelse, påskønnelse.

Social støtte fra ledere og kolleger.

Forudsigelighed. Relevante informationer om kommende hændelser og forandringer.

Rolleklarhed. Klarhed med hensyn til arbejdsopgaver og kompetenceområder.

Rollekonflikter. Modstridende krav til jobbet fra personen selv, kolleger, ledere, brugere eller andre.

Konflikter mellem kolleger og/eller faggrupper.

Mobning, sladder eller bagtalelse.

Seksuel chikane.

(Trusler om) vold.

07.5 Værdier i arbejdet

Tillid og troværdighed. Tillid mellem ansatte og mellem ansatte og ledelse. Tillid til at ansatte udfører arbejdet ordentligt. Tro på at andre er troværdige.

Retfærdighed og respekt. Retfærdig fordeling af goder så som løn, forfremmelser, personalegoder, anerkendelse, ros. Overholdelse af principper vedrørende retfærdig og respektfuld behandling af ansatte under forandringsprocesser.

Socialt ansvar og rummelighed. Plads til ansatte med problemer og skavanker. Rummelighed i forhold til køn, alder, etnisk baggrund og seksuel orientering. Indsats for arbejdsfastholdelse.

Af sproglige grunde er nogle af de potentielle stressorer formuleret positivt (fx tillid og belønning), mens andre er formuleret negativt (fx rollekonflikter og vold). Det skal naturligvis forstås på den måde, at manglende tillid og manglende belønning på arbejdspladsen er stressorer.

I alle de nævnte faktorer indgår »de seks guldorn« i forskellige kombinationer og grader. De er så at sige grundstenene, der går igen i alle stressorer på arbejdspladsen.

08 Hvem har stress?

Det simple svar er naturligvis, at alle kan få stress. Men dette svar er til gengæld hverken informativt eller interessant. Hvis man ønsker at få svar på, hvilke erhverv eller jobgrupper, der i særlig grad lider under kronisk stress, viser det sig, at det er vanskeligt at give et klart og entydigt svar. Måske er det lettest at nærme sig svaret ved at se på udviklingen gennem de sidste 40-50 år.

Da man begyndte at tale om stress efter anden verdenskrig, mente de fleste, at det var et »direktørproblem«. Man talte mest om stress i forbindelse med stort ansvar, tunge beslutninger og lange arbejdsdage. Tingene blev vendt på hovedet i 1980'erne af to grunde. Dels blev Karaseks »job strain« model introduceret omkring 1980. Ifølge denne model er det især ansatte med høje krav (tempo, arbejds mængde) og lav indflydelse, som har »job strain«, hvilket giver stor risiko for stress og stressbetingede sygdomme. Typiske eksempler på jobs med job strain er samlebandsarbejdere, rengøringsassistenter, kasseassistenter, buschauffører og andre jobs med lav social status. Og dels blev der offentliggjort nogle undersøgelser, der viste, at hjertekarsygdomme – modsat tidligere – vendte den tunge ende nedad. Begge disse to forhold pegede entydigt på, at de mest stressede var ansatte i lavstatusjobs.

Siden er der sket to ting: For det første har der været en kraftig vækst i velfærdssamfundet, hvilket har givet et stort antal ansatte i social-, sundheds- og uddannelsessektoren. Disse mennesker har oplevet en række delvist nye stressorer i arbejdet så som besværlige klienter, høje emotionelle

krav, rollekonflikter, uklare kvalitative krav, uendelig arbejds mængde, (trusler om) vold og store interpersonelle konflikter. Og for det andet har vi nu set en vækst i antallet af ansatte med grænseløst arbejde. Disse mennesker har uklare eller uendelige krav, stor arbejds mængde og mange deadlines kombineret med manglende rolleklarhed og en række interpersonelle problemer.

I dag har vi således tre store grupper, som tilsammen udgør mere end halvdelen af arbejdsmarkedet, og som er udsat for meget store, men forskellige, stressorer. Hvilken af disse tre grupper, der er »mest stressede«, er ikke let at afgøre. Hvis man måler stress på et givet tidspunkt, vil man ofte finde, at stressniveauet hos de grænseløse er meget lavt, men det er til gengæld i denne gruppe, at der er flest beretninger om pludselige sammenbrud, og det er ligeledes i denne gruppe at man finder flest med arbejde-familie-konflikt.

Undersøgelser af forekomsten af stress giver således ikke noget særlig klart billede i dag. Måske skyldes dette, at de forskellige kombinationer af stressorer (blandet sammen med stressorer i fritiden og i familien) mere eller mindre »opvejer hinanden«, således at »hver gruppe har nok i sin plage«.

Hvis man kigger efter forskelle i fx førtidspensionering, sygelighed og dødelighed, så er billedet klart: De ufaglærte med ensformigt arbejde har det dårligste helbred og den højeste dødelighed, mens de grænseløse klarer sig bedst. Imidlertid kan dette billede i meget høj grad skyldes de systematiske forskelle, der er med hensyn til livsstil, idet de ufaglærte helt klart lever mere usundt (tobak, motion, fedme, kost). For eksempel har SIF (Statens Institut for Folkesundhed) gennemført en undersøgelse, der viser, at hele forskellen i dødelighed mellem de sociale statuslag blandt danske kvinder kan forklares med tobak. Hvis de forskellige statuslag havde lige mange rygere, ville dødeligheden med andre ord være den samme!

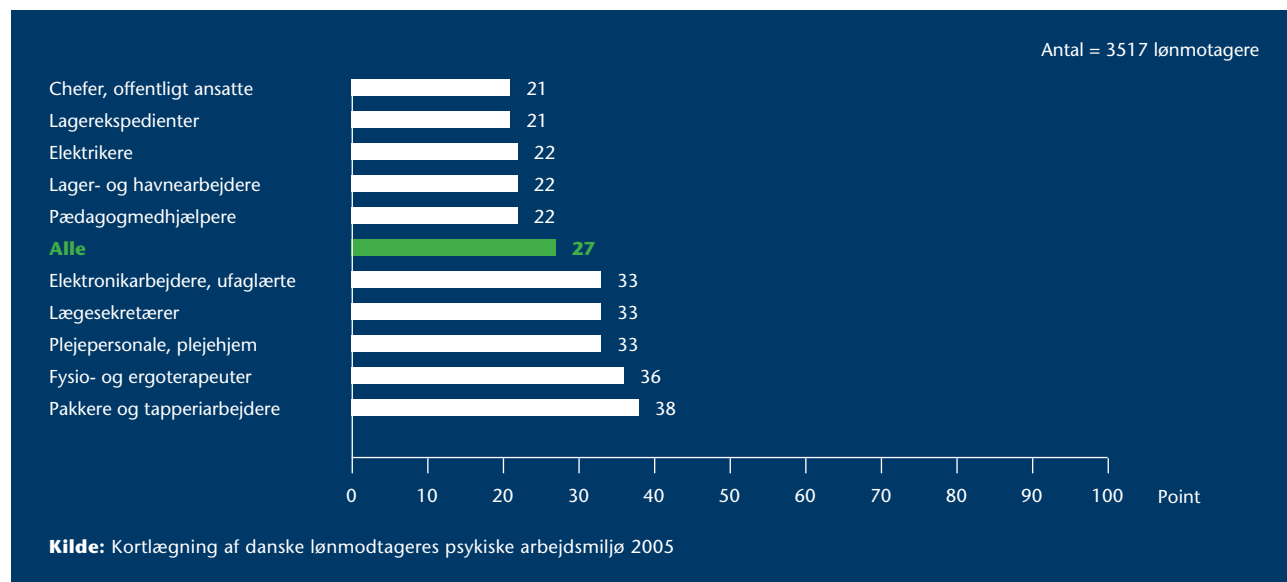
Figuren på næste side (fig.08.2) viser stressniveauet hos de ti job med lavest og højest stress i undersøgelsen af danskernes psykiske arbejdsmiljø, 2005. Skalaen for stress går fra 0 til 100, og gennemsnittet for alle lønmodtagere ligger på 27 point. Som det fremgår, er det job med ufaglært arbejde, der har det højeste stressniveau. En undtagelse er dog fysio- og ergoterapeuterne. Grupperne med lav stress er nogle ret forskellige grupper uden tydelige fælles kendetegn. Dette afspejler, at der er »mange veje til stress«. Man

08.1 Arbejde og stress

De tre hovedproblemer:

- De "traditionelle" problemer: Tempo, ensformigt arbejde, lav indflydelse, få udviklingsmuligheder. (Slagteriarbejdere, syersker, kasseassistenter, chauffører, rengøring).
- Problemer med klientarbejde: Uklare krav, stort arbejds pres, følelsesmæssige krav, konflikter, vold, chikane, vanskelige klienter. (Socialrådgivere, lærere, sygeplejersker, hjemmehjælpere, sosu-assistenter).
- Det grænseløse arbejde: Uendelige krav, uklar grænse til fritiden, familie-arbejde problemer, manglende forudsigelighed, individualisering af krav og løsninger. (IT, medier, reklamer, management, dele af den offentlige sektor).

08.2 Job med højt og lavt stressniveau i undersøgelsen af danskernes psykiske arbejdsmiljø

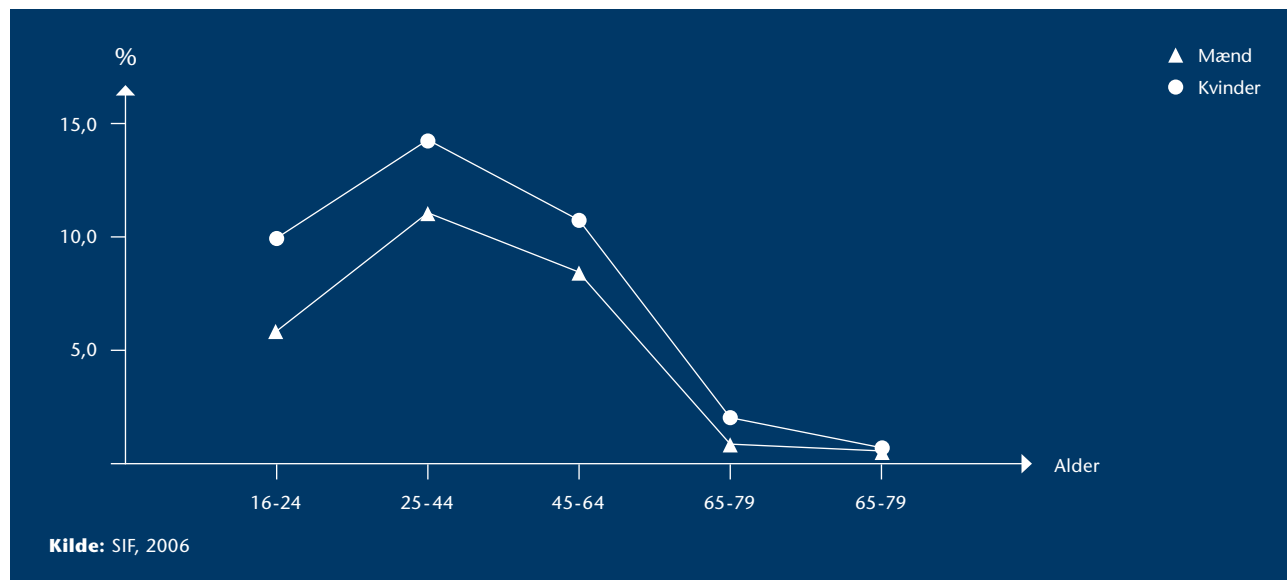


skal også tage i betragtning, at der er en klar udvælgelse til nogle job, fx job som chefer.

om flere psykiske og kropslige symptomer end mænd. Og dels at lønmodtagere i aldersgruppen 25-44 år har mest stress. Det er jo denne aldersgruppe, der både skal etablere sig på arbejdsmarkedet og som familier med børn, og denne kombination er stærkt medvirkende til at øge stressniveauet.

Figuren nedenfor (fig. 08.3) viser to ting. Dels at kvinder har (lidt) mere stress end mænd. Dette billede er fundet i talrige undersøgelser, hvor kvinder næsten altid rapporterer

08.3 Stress hos danskere i 2005. Andelen, der ofte er stressede i dagligdagen



09 Er stress stigende?

Ud fra omtalen i medierne kan man godt få det indtryk, at stress er voldsomt stigende, og at vi alle har stress. Ofte er denne fremstilling baseret på den misforståelse, at det at have travlt en gang imellem, er det samme som at have stress. Her taler vi om stress af et sådan omfang, at der »bør gøres noget«.

Det er svært at svare på, hvordan stress udvikler sig over tid. Vi har kun få undersøgelser, og de undersøgelser, der er gennemført, går ikke ret langt tilbage i tiden. Hvis vi ser på SIF's undersøgelser, ser det ud til, at der er sket en svag stigning fra 1987, hvor 6% angav at være »ofte stresset« i dagligdagen. Forskellige undersøgelser – herunder Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø fra 2005 – tyder på, at andelen nu ligger på omkring 12%. Det er dog ikke til at vide, hvor stor en del af denne stigning, der skyldes, at der tales meget mere om stress i medierne end tidligere. Dog er der andre indikatorer, der synes at pege i samme retning: Stigende andel af førtidspensioner

på grund af psykiske lidelser, flere forsikringsudbetalinger på grund af psykisk uarbejdsdygtighed, mere psykisk betinget fravær, flere henvendelser til konsulenter og fagforeninger samt stigende hyppighed af depression i befolkningen.

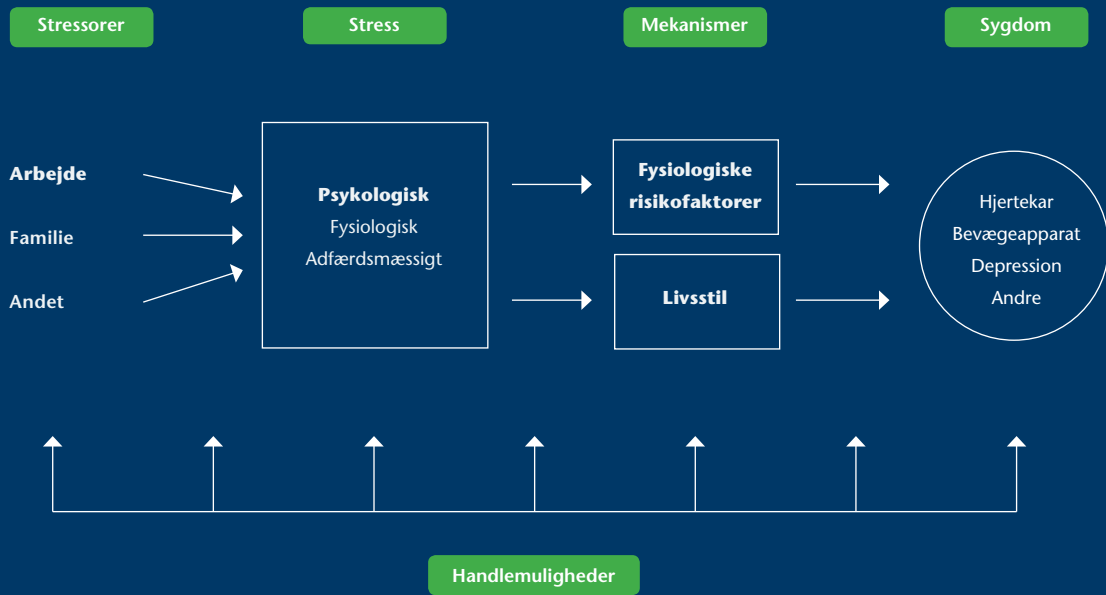
Ingen af disse indikatorer kan stå alene, men samlet set ser det ud til, at der er godt belæg for, at stress er stigende i den danske befolkning. Et godt bud er, at cirka 10-12% af voksne erhvervsaktive danskere er stressede i et sådant omfang, at der »bør gøres noget«, og at denne andel er svagt stigende.

10 Hvordan forebygger man stress?

Forebyggelse af stress kan ske på mange forskellige måder. Hvis man ser på figuren overfor (figur 10.1), så repræsenterer pilene i bunden af figuren en lang række handlemuligheder. Jo længere man er til venstre i figuren, jo mere »primær« er forebyggelsen, idet man her arbejder med at reducere eller fjerne stressorer. Til højre i figuren finder vi handlinger, der angriber selve stressen (fx afslapningsteknikker), livsstilen (fx rygeophørskurser) eller sygdomme (fx en bypass-operation). Disse former for forebyggelse kaldes undertiden for sekundære og tertiære. Et komplet forebyggelsesprogram opererer på alle de forskellige trin i modellen.

For hvert trin i modellen kan man også skelne mellem den individuelle og den organisatoriske (eller kollektive) tilgang. For eksempel kan den enkelte forebygge stress ved at sige sit job som skifteholdsarbejder op og finde et job med dagarbejde. På det organisatoriske niveau kan man søge at optimere skemaet for natarbejde. På denne måde får vi et ganske omfattende repertoire af forebyggelsesmuligheder, der gensidigt kan supplere hinanden. En enkelt metode vil aldrig kunne stå alene, når vi taler om noget så komplekst og multikausalt som stress.

10.1 Model for stress og sygdom



11 De seks guldkorn

En faktor, der øger risikoen for stress, kaldes normalt en stress-belastning eller en stressor. Stressforskningen (både dyreforskningen og forskningen på mennesker) har overbevisende dokumenteret, at en række dimensioner går igen, når man skal identificere stressorer. Specielt er der seks dimensioner, der har vist sig at gælde på tværs af brancher, kulturer og andre forskelligheder. Disse seks dimensioner kaldes i Danmark for »de seks guldkorn«. Disse seks grundlæggende dimensioner ved stressorer er følgende:

1. Indflydelse

Her tænkes specielt på indflydelsen på eget arbejde. Det kan være arbejdsstedets indretning, tilrettelæggelsen af arbejdet, hvem man arbejder sammen med, arbejdsrytmen, arbejdets indhold, pauser, arbejdstider osv. Det skal pointeres, at dimensionen *ikke* dækker over indflydelse i betydningen »bestemme over andre« eller indflydelse gennem formelle organer så som samarbejdsudvalg, bestyrelse m.v. I den engelske litteratur taler man om control, autonomy, decision authority m.v.

2. Mening

Meningsfuldt arbejde har to komponenter. Dels sammenhæng og dels »et højere formål«. At kunne se sammenhængen handler om at kunne se, hvordan ens egen indsats bidrager til det samlede produkt. Derudover bidrager det til mening i arbejdet at produktet eller ydelsen bidrager til et højere formål som fx at helbrede patienter, at lave mad af høj kvalitet, at lave gode nyhedsudsendelser osv. Det er en vigtig komponent i denne sammenhæng, at produktet eller ydelsen har en høj kvalitet, som den ansatte med rette kan være stolt af. Det skal understreges, at meningsfuldhed strengt taget ikke er en egenskab ved selve arbejdet, men en egenskab, vi *tillægger* arbejdet. Imidlertid er det sådan, at en del job er langt lettere at finde mening i end andre. Der er således både en jobdimension og en personfaktor i denne sammenhæng. I kortlægninger af arbejdsmiljøet er det jobdimensionen, man interesserer sig for.

3. Forudsigelighed

Forudsigelighed handler om at vide, hvad der kommer til at ske på arbejdspladsen i de kommende uger og måneder. Der er med andre ord tale om at få de relevante informationer på det rette tidspunkt. Hvis man har høj forudsigelighed, vil man kunne undgå ængstelse, usikkerhed og uvisshed. Forudsigelighed handler ikke om at kunne forudse den

enkelte arbejdsdag i detaljer – nærmest tværtimod. Det er de store linier, det handler om. Ved strukturomlægninger og virksomhedsovertagelser handler forudsigelighed således om at få informationer om, hvorvidt man skal fyres, hvad man skal arbejde med fremover, hvem man skal arbejde sammen med, hvor man skal arbejde osv. Jo større forandringer på arbejdsmarkedet, desto større behov for relevante informationer for at kunne have forudsigelighed.

4. Social støtte

Social støtte på en arbejdsplads kan komme fra såvel ledere som kolleger. Støtten kan være både praktisk og psykologisk. Det er vigtigt, at støtten kommer på det tidspunkt, hvor man har behov for den. I visse situationer kan »støtte« være værre end ingenting. Det er for eksempel tilfældet, hvis en kollega giver »gode råd« om, hvordan arbejdet skal udføres, til en kollega, der ikke har bedt om den slags råd. På en arbejdsplads med et godt psykisk arbejdsmiljø er det legalt både at give social støtte og at bede om den, hvis man har brug for støtte. En kollega, der har brug for hjælp, bør således ikke gå rundt og »lide i stilhed«, mens han/hun venter på, at nogen skal komme med hjælp »af sig selv«.

5. Belønning

Det er vigtigt, at belønningen står mål med indsatsen på en arbejdsplads. Ellers vil det blive opfattet som uretfærdigt. Belønning kan være: 1. Løn og frynsegoder. 2. Anerkendelse og påskønnelse. 3. Karriere og forfremmelse. De tre former for belønning kan i et vist omfang træde i stedet for hinanden. Det er vigtigt, at belønningerne på en arbejdsplads opleves som retfærdige af de ansatte, således at man ikke oplever forskelsbehandling eller manglende anerkendelse. Et andet vigtigt aspekt er, at det er den samlede indsats, der bør anerkendes. Altså ikke blot den rent produktive indsats, men også hjælp til kolleger, ekstra indsats ved spidsbelastninger, bidrag til arbejdspladsens sociale liv osv.

Ved at belønne disse former for indsats giver arbejdspladsen et signal om, hvilken type arbejdsmiljø man gerne vil fremme og udvikle.

6. Krav

Kravene i arbejdet kan være såvel kvantitative som kvalitative. De kvantitative krav handler om, hvor meget man skal lave i forhold til den tid, der er til rådighed. Høje kvantitative krav kan manifestere sig som højt tempo og/eller som lang arbejdstid. Den værste og mest stressende situation er den, hvor man både arbejder mange timer og meget hurtigt. De kvalitative krav kan både være kognitive og emotionelle. Ved kognitive krav forstås krav til tænkning, koncentrationsevne og hukommelse. Disse krav må gerne være »lidt for høje«, hvilket ofte opleves som en udfordring. De emotionelle krav vil tit være høje, hvis vi oplever svær sygdom, vold, chikane eller andre voldsomme forhold, der inddrager mennesker. En speciel form for emotionelle krav giver sig udtryk ved, at vi skal skjule vore følelser. Det er ofte tilfældet ved kundebetjening, hvis kunderne er aggressive eller besværlige. Emotionelle krav vil ofte være et »vilkår ved arbejdet«, hvilket betyder, at man ikke kan fjerne belastningen. I disse tilfælde bør de ansatte enkeltvis og kollektivt rustes til at tackle de emotionelle krav bedst muligt.

Det gælder for de første fem guldkorn, at man ikke kan få for meget af dem. Med hensyn til krav er situationen en anden. Dels er der et optimum, idet både meget lave og meget høje krav har negative effekter. Og dels er dette optimum forskelligt fra den ene person til den anden. Det, der er for meget for den ene, kan være for lidt for den anden. Derfor er krav den vanskeligste dimension at håndtere på arbejdspladserne.

Man vil måske mene, at de seks guldkorn langt fra dækker alle stressorer på arbejdspladsen. For eksempel er mobning ikke med på listen. Man bør i den forbindelse tænke på, at mobning netop er en stor stressbelastning, fordi den så at sige indeholder alle de seks guldkorn på én gang: Lav indflydelse (man kan ikke forsvare sig imod mobningen), lav mening (hvorfor netop mig? hvad er de ude på?), lav forudsigelighed (man ved aldrig, hvornår man bliver mobbet igen), lav støtte (ingen griber ind og forsvare den mobbede), lav belønning (man får ikke anerkendelse, men det modsatte), og høje emotionelle krav (det er følelsesmæssigt en forfærdelig oplevelse). Mobning kan således beskrives ved hjælp af alle de seks guldkorn, og det er netop på grund af kombinationen af disse dimensioner (som alle er »i bund« ved en typisk mobbesituation), at mobning er så stor en stressor for de mobbede.

11.1 Negative konsekvenser for den enkelte af skadelige niveauer af de seks guldkorn

De seks guldkorn	→	Mulige konsekvenser
Lav indflydelse	→	Magtesløshed, hjælpeløshed
Lav grad af mening	→	Fremmedgørelse, normløshed
Dårlig forudsigelighed	→	Usikkerhed, uvished
Dårlig social støtte	→	Ensomhed, isolation
Lav grad af belønning	→	Frustration, værdiløshed
Høje krav	→	Stress
Lave krav	→	Apati

11.2 Positive konsekvenser for den enkelte af gavnlige niveauer af de seks guldkorn

De seks guldkorn	→	Mulige konsekvenser
Høj indflydelse	→	Handlekompetence, ansvarlighed
Høj grad af mening	→	Følelse af mening og sammenhæng
God forudsigelighed	→	Tryghed og sikkerhed
God social støtte	→	Social forankring og integration
Høj grad af belønning	→	Personlig værdighed og følelse af værdi
Passende krav	→	Personlig udvikling og vækst

12 Hvad med stressklinikker?

I den offentlige debat spiller stressklinikker en stor rolle. Specielt har man skrevet og talt meget om stressklinikken i Stockholm under ledelse af Dr. Perski. I forbindelse med denne problematik er der to forhold, man bør være opmærksom på. For det første om der er dokumenteret nogen positiv effekt af behandlingen på stressklinikker. Og for det andet om det i givet fald ville være en hensigtsmæssig løsning på problemet.

Hvad det første angår, så er der endnu ikke dokumenteret nogen positiv effekt af den stockholmske stressklinikks snart mangeårige indsats. En sådan positiv effekt skulle i givet fald handle om psykisk velbefindende, arbejdsevne og tilbagevenden til arbejdet. I en artikel i Läkartidningen gør Perski rede for nogle behandlingsresultater, hvor den behandlede gruppe sammenlignes med nogle patienter på venteliste, som fungerede som kontrolgruppe. Der kunne ikke spores nogen forskel på de to gruppers videre forløb, hvilket måske skyldes, at en del patienter på venteliste gik »ud i byen« og fandt andre tilbud om hjælp. Hvad de danske stressklinikker angår, så mangler vi systematiske undersøgelser om deres effekt. I 2006 blev der i Ugeskrift for Læger offentliggjort nogle resultater fra en pilotundersøgelse om stressklinikken i Hillerød. Forfatteren er klinikens leder Bo Netterstrøm. Artiklen tyder på en vis effekt af klinikens virke, men kontrolgruppen er lille og ikke udvalgt på samme måde som den gruppe, der fik »stressbehandlingen«. Vi venter således stadig på en egentlig dokumentation for, at stressklinikker har en positiv virkning.

Selv hvis stressklinikker skulle vise sig at have en positiv effekt på patienternes psykiske helbred og/eller tilbagevenden til arbejde, så melder der sig et yderligere spørgsmål: Kan man forestille sig, at »stressproblemet« kan løses gennem sådanne klinikker? Antager vi, at der er cirka en kvart million lønmodtagere med alvorlig akut stress (cirka 10% af arbejdsstyrken), så skulle man altså tilvejebringe en behandlingskapacitet til at behandle stress hos denne enorme gruppe af mennesker. (Og måske også hos dem uden for arbejdsmarkedet?) Hvis en stressterapeut (meget højt sat) skulle behandle 50 patienter om året, så skulle der med andre ord cirka 50.000 terapeuter til at varetage dette arbejde, hvilket naturligvis ligger langt uden for mulighedernes grænser.

Lederen af klinikken i Hillerød, Bo Netterstrøm, siger da også, at »stressklinikker ikke er vejen frem«. Klinikken i Hillerød blev igangsat som et demonstrationsprojekt for at blive klogere. På længere sigt må problemerne løses gennem forebyggelse eller via de sædvanlige kontakter til egen læge, kommune m.v.

Stress er med andre ord et problem, som vi ikke kan behandle os ud af. Der er kun de to veje, som er beskrevet andetsteds: Forebyggelse på arbejdspladsen og forbedrede coping-evner hos de ansatte.



Læs mere om myter og fakta om stress og bliv guidet videre til information om stress og psykisk arbejdsmiljø på Videncenter for Arbejdsmiljø's portal:

www.arbejdsmiljoviden.dk

Læs mere om psykisk arbejdsmiljø og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's spørgeskemaer på NFA's hjemmeside:

www.arbejdsmiljoforskning.dk



Der er meget snak om stress. En af Danmarks førende forskere på området, professor Tage Søndergaard Kristensen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, beskriver i denne publikation fakta og myter om stress. Læs mere på portalen www.arbejdsmiljoviden.dk