

Stress i arbejdslivet

Malene Friis Andersen, Ph.d., Post.doc
Jesper Kristiansen, Ph.d, Seniorforsker



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Indhold

- Hvad er stress?
- Udbredelse af stress – og hvordan ”måler” man det?
- Det moderne arbejdsliv og stress
- Risiko- og ressourcefaktorer i arbejdet
- Hvad kan man gøre i praksis?

Hvad er stress?

Begrebet stress er en vidunderlig overordnet betegnelse for det domæne, der vedrører hvordan individet og organisationen tilpasser sig deres omgivelser.

Oversat fra: JC Quick et al. (2013): Preventive Stress Management in Organizations, s. 12.



Kortvarig og langvarig stress



Eksempler på symptomer på længerevarende stress

Psykiske symptomer	Fysiske symptomer	Adfærdsmæssige symptomer
Træthed	Hovedpine	Ændrede spisevaner
Ulyst	Søvnforstyrrelse	Øget forbrug af alkohol og tobak
Uoverkommelighedsfølelse	Kolde hænder og fødder	Vanskelighed ved at falde i søvn
Indlæringsvanskeligheder	Svimmelhed	Vanskelighed ved at sove igennem
Lav selvfølelse	Mavesmerter	Øget konflikter
Let til tårer	Hjertebanken	Aggressivitet
Rastløs	Forhøjet blodtryk	Social isolering
Koncentrationsbesvær	Diare	Sygefravær
Hukommelsessvigt	Trykken for brystet	Hyperventilation

Udbredelsen af stress

- Et bud

- **Udbredelse af stress i Danmark:**

- I den arbejdende befolkning: 15 % har følt sig stresset ”hele tiden” eller ”ofte” inden for de sidste to uger (NFA, 2014).

- **Hovedkilder til stress:**

- 51 % arbejdet som vigtigste kilde til stress, 43 % svarer både arbejde og privatliv (NFA 2014).

Hvordan måler man stress?

- I befolkningsundersøgelser og forskning måles stress ved hjælp af:

- Fysiologiske reaktioner

- Spørgeskemaer:

Indirekte metode

- Fysiske symptomer
- Psykiske symptomer
- Adfærdsmæssige symptomer
 - Arbejdsbetingelser

→ Forskel i: symptomer, alvorlighedsgrad, varighed



Direkte metode

- Personen bedes eksplicit om at forholde sig til, hvorvidt denne oplever/føler stress

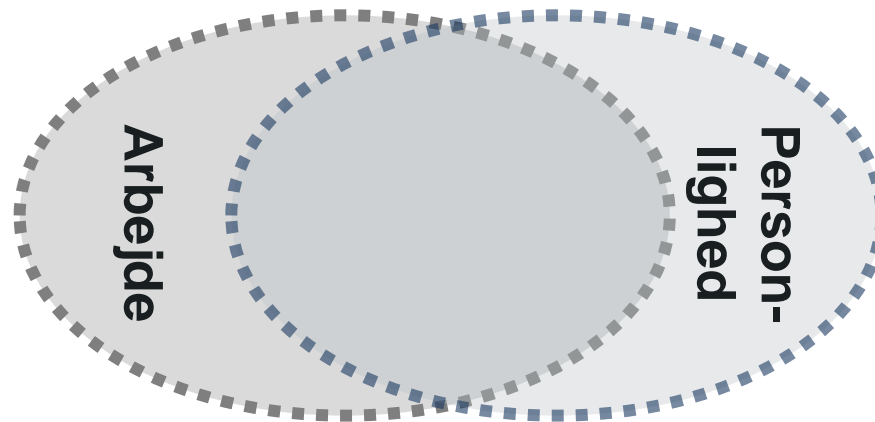
→ Forskel i: om stress defineres, varighed af oplevelsen

Det moderne arbejdsliv og stress

"På det møde går det op for min kollega og mig, at vores leder slet ikke er gået i gang med opgaven, og hun har slet ikke forstået, hvad den går ud på! Der kan jeg mærke, at jeg bliver dårlig. Jeg får simpelthen tunnelsyn. Det sortner for mine øjne, og det prikker, og så kan jeg mærke den der igen oppe i halsen og ud i armen og tænker: 'Nu får jeg simpelthen en blodprop!'"

Relationen til arbejdet i det moderne arbejde

Medarbejdernes personlige kvaliteter er den bærende produktionsfaktor i videns- og omsorgsarbejde.

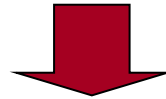


-Sammenfoldning mellem arbejde og identitet

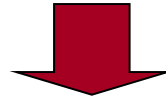
"Hvordan kan jeg ikke tage det personligt? For det var jo mig, hun kritiserede."

Stress som en krænkelse af selvet

Arbejdsomæssige belastninger udspringer også af betingelser, som gør, at medarbejderne ikke føler, de kan udføre et arbejde, som de kan stå inde for.



Medarbejdernes integritet bliver krænkelse ved udførelse af arbejdsopgaverne



Manglende mening og stress

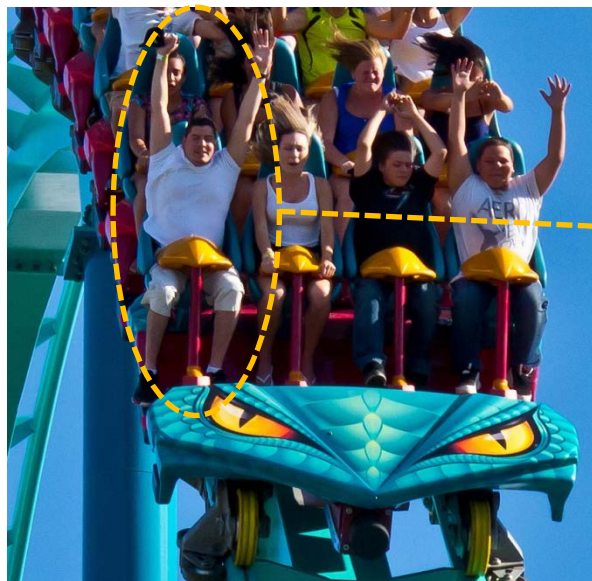
Målsætning:

Undgå alvorlig langvarig stress fremkaldt af arbejdet!

Udfordring:

1. Hvad er det som skaber stress på arbejdet?
2. Hvordan forebygges stress?

Vi reagerer forskelligt på samme situation!



Yeahh!

Vi reagerer forskelligt på samme situation!



Åh nej!

Hvad kan give stress på arbejdet?

Hvilke psykosociale arbejdsmiljøforhold skal de forebyggende indsatser rettes imod?

Belastninger fra:

- "Liv-eller-død" situationer.
- "Ubalancer".
- Krænkelser og urimeligheder.

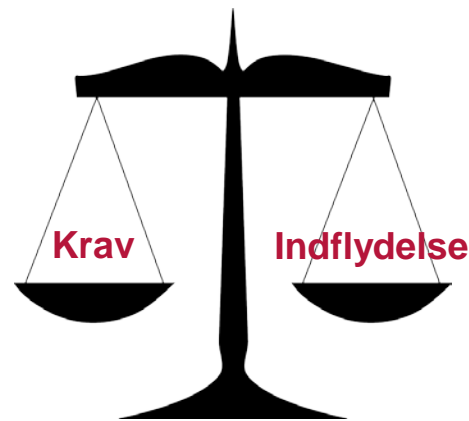
”Liv-eller-død” situationer

- Akut, intens stress.
- Risiko for post-traumatisk belastningslidelse (PTSD).
- Eksempel: Kasseassistent udsat for røveri.



Vedvarende ”ubalancer”

- **Høje jobkrav og lav indflydelse** (Krav-kontrol modellen)
- Stor indsats på arbejdet og lav belønning (anstrengelses-belønnings-ubalance modellen)
- Høje jobkrav og få ressourcer (krav-ressource modellen).

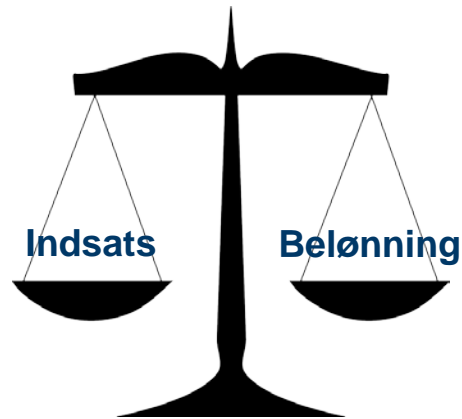


”Krav-kontrol-modellen”
Karasek R, Theorell T.
(1990).

Vedvarende ”ubalancer”

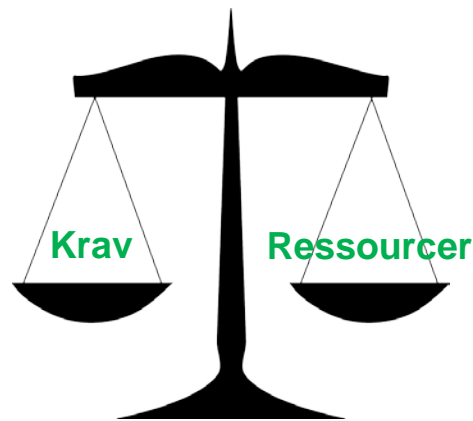
- Høje jobkrav og lav indflydelse (Krav-kontrol modellen)
- **Stor indsats på arbejdet og lav belønning** (anstrengelses-belønnings-ubalance modellen)
- Høje jobkrav og få ressourcer (krav-ressource modellen).

”Anstrengelses-belønnings-ubalance modellen” Siegrist J. (1996).



Vedvarende ”ubalancer”

- Høje jobkrav og lav indflydelse (Krav-kontrol modellen)
- Stor indsats på arbejdet og lav belønning (anstrengelses-belønnings-ubalance modellen)
- **Høje jobkrav og få ressourcer** (krav-ressource modellen).



”Krav-ressource
modellen” Demerouti E. *et
al.* (2001).

Den vigtigste balance



Krænkelser og urimeligheder

- Negativ omgangstone, mobning, chikane, mv.
- Arbejdsbelastninger, der skyldes manglende hensyn til hinanden, mv.
- Arbejdsopgaver, der opfattes som unødvendige eller urimelige.

Nøgleordet er ”respekt”.

Kilde: Semmer N et al. (2007).



To nøgleord for at forhindre og reducere stress på arbejdspladsen

BALANCE

- 1) Fx mellem krav og ressourcer
- 2) Mellem belastninger og restitution.

RESPEKT

- 1) Ingen mobning eller chikane
- 2) Vis hensyn
- 3) Respektfuld dialog vedrørende arbejdsopgaver.

Hvordan forhindres og reduceres stress på arbejdet?

Forskellige "best practice" erfaringsbaserede tilgange med overordnede fælles træk:

- Fokus på primær forebyggelse
- Particinatoriske (IGLO – individ, gruppe, ledelse og organisation)
- Tilpasning til den enkelte virksomheds og organisations behov
- Systematiske
- Cykliske.

Generel model for systematisk arbejdsmiljøarbejde

Evaluering: Virkede indsatsen? Hvad kan man lære?

Kortlægning: Hvilke udfordringer er der på virksomheden?



**Ledelsesbeslutning,
forpligtelse og
engagement**

Gennemførelse: Igangsættelse og gennemførelse af indsatserne.

Planlægning: Hvilke områder skal der gøres noget ved og hvordan?

Konklusioner

- Følelsen af at være meget stresset, er udbredt
- Kortvarig stress kan være hensigtsmæssig, langvarig stress kan være skadelig
- Stress på arbejdet kommer blandt andet af
 - Ubalancer (fx mellem krav og ressourcer)
 - Krænkelser og urimeligheder.
- Find balance mellem belastninger (stress) og restitution.
- Indsats mod stress på arbejdspladsen:
 - Styrk "balancerne"
 - Styrk respekt for hinanden
- Få gang i "hjulet", start med ledelsesbeslutning og forpligtelse.
- Find mere hjælp og vejledning i referencelisten.

Tak for Deres opmærksomhed!

Malene Friis Andersen (mfa@arbejdsmiljoforskning.dk)

Jesper Kristiansen (jkr@arbejdsmiljoforskning.dk)

Referencer og litteratur findes på de sidste dias.



Referencer

Litteratur om jobstress modeller:

- Karasek R, Theorell T. Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books Inc., 1990.
- Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. J Occup Health Psychol 1996; 1: 27-41.
- E Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The Job Demands-Resources Model of Burnout. J. Appl. Psychol. 2001; 86: 499-512
- N.K. Semmer, N. Jacobshagen, L.L. Meier, A. Elfering. The “stress-as-offense-to-self” perspective. Occupational Health Psychology 2007; 2; 43-60.

Litteratur om vejledning og værktøjer til arbejdsmiljøarbejdet

- Et godt psykisk arbejdsmiljø – hver dag: Inspiration til en systematisk indsats (pjece udarbejdet af NFA og AT). <https://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/06-emneord/psykisk%20arbejdsmiljoe/pjece-nfa-psykisk/inspiration%20til%20et%20bedre%20psyk%20arbpdf.ashx>
- Videncenter for Arbejdsmiljø: Sådan skaber I en god forandring. <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Viden-om-arbejdsmiljoe/Forandringer>.

(listen fortsættes)



Referencer

Litteratur om vejledning og værktøjer til arbejdsmiljøarbejdet (fortsat)

- Stress og Arbejde. Nyeste Viden om Årsager, Konsekvenser, Forebyggelse og Behandling (bog, 2014). Bo Netterstrøm. Hans Reitzels Forlag.
- Gode trivselsprocesser med medarbejderne i centrum – inspiration til arbejdsmiljøindsatser i virksomheder og organisationer (rapport, 2013). K Nielsen, M Stage, JS Abildgaard, CV Brauer.
- Preventing stress: Promoting positive manager behaviour (rapport, 2009). http://www.cipd.co.uk/binaries/preventing-stress_2009-promoting-positive-manager-behaviour.pdf
- Preventive stress management in organizations (bog, 2013). JC Quick, TA Wright, JA Adkins, DL Nelson, JD Quick. American Psychological Association, Washington, DC.
- A risk management approach to the prevention of work stress in organizations (bogkapitel, 2003). T Cox, A Griffiths, R Randall. Kapitel 10 i: The Handbook of Work and Health Psychology, Wiley, New York.
- Psychological health and safety in the workplace — Prevention, promotion, and guidance to staged implementation (Canadisk standard, 2013). CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013, National Standard of Canada.

(listen fortsættes)



Referencer

Litteratur om stress i det moderne arbejde

- Andersen MF. Når omfavelse bliver til kvælertag: Hvordan kan arbejdet blive et spørgsmål om liv eller død? In: Andersen MF, Brinkmann S, editors. Nye perspektiver på stress. Aarhus: Klim; 2013, p. 23-55.
- Andersen MF, Brinkmann S. Nye perspektiver på stress i arbejdslivet. In: Andersen MF, Brinkmann S, editors. Nye perspektiver på stress. Aarhus: Klim; 2013, p. 7-21.
- Bovbjerg KM. Selvrealisering i arbejdet. In: Brinkmann S, Eriksen C, eds. Selvrealisering – kritiske diskussioner af en grænseløs udviklingskultur. Klim 2005.
- Kristensen JE. Økonomiens metamorfoser og kapitalismens hamskifte: om vidensøkonomi og kognitiv kapitalisme. Kritik 2008;190:52-64.
- Nepper Larsen S. Kritik af den kognitive kapitalisme. Dansk Sociologi 2008;19:87-92.
- Pedersen M. Tune in, Breakdown, and Reboot: on the production of the stress-fit self-managing employee. 2009. Copenhagen, CBS.
- Vercellone C. The Hypothesis of Cognitive Capitalism. Towards a Cosmopolitan Marxism, Historical Materialism Annual Conference 2005. Internet: <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00273641/>
- Pedersen M. Arbejde - nu med livet som indsats. Turbolens 2005;1.
- Prætorius NU. Stress - det moderne traume. Virum: 2007.

