

# Det nye arbejdsliv

Working Paper 4:

## **Transformation af stress-begrebet**

- Fra fysiologisk til mental balance

Af Kirsten Marie Bovbjerg, lektor, ph.d.

Danmarks Pædagogiske Universitetsskole,  
Aarhus Universitet

Oktober 2009

## **Det nye arbejdsliv**

**Redaktører: Kirsten Marie Bovbjerg og Jakob Krause**

### **Working Paper serie**

*Denne 'working paper' serie er udarbejdet i forbindelse med forskningsprojektet "Stress, nye ledelsesformer og intervention – grænseløst arbejde i offentlige organisationer", finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden i perioden 2007-2009 under forskningsprogrammet EPOKE (Higher Education, Policy and Organisation in the Knowledge Economy) og forskningsprogram om Profession og Ledelse på Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet. Til projektet er tilknyttet en ph.d.-studerende finansieret af Hvidovre Hospital. Forskerteamet indgår i netværket 'Det nye arbejdsliv' med forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Serien vil bestå af de arbejdsrapporter som forskerteamet udarbejder undervejs i projektets løbetid.*

*"Stress, nye ledelsesformer og intervention – grænseløst arbejde i offentlige organisationer" fokuserer på organisationer i den offentlige sektor, hvor måden man anskuer arbejdet på ændres dybtgående i disse år. Projektet anvender kvalitative metoder til at undersøge ansattes opfattelse af grænseløse og flydende former for arbejde indenfor rammerne af New Public Management (NPM). En del af projektet arbejder med, hvilke forestillinger og implicite antagelser, der ligger i de forskellige former for intervention: politisk- og organisatorisk intervention eller individuel stresshåndtering og rehabilitering. Hvilke forestillinger gør politikere, konsulenter og behandlere sig om den sammenhæng som de intervenserer i? En anden del af projektet undersøger, hvordan forestillinger om arbejde og interventionsteknikker fungerer i konkrete organisatoriske sammenhænge. Hvordan manøvrerer medarbejdere individuelt og kollektivt i forhold til arbejdsmiljø?*

*Projektets formål er at se på stress i en sociale og kulturel sammenhæng, der kan danne grundlag for en kritisk vurdering af konkrete interventioner. Herunder studeres sociale og kulturelle konsekvenser af de nye styreformer, der på den ene side kan have en omsorgsintention og på den anden side indeholder mere håndfaste økonomiske intentioner om f.eks. større produktivitet. Projektet afdækker, hvordan disse teknikker virker i organisatoriske sammenhænge, og på den baggrund kan forskningsprojektet generere viden om de sociale forudsætninger, der skal være til stede for, at organisationer fungerer godt med et godt arbejdsmiljø.*

*Forskergruppen består af professor Susan Wright, projektleder, lektor Kirsten Marie Bovbjerg, projektkoordinator, lektor John Krejsler, adjunkt Jakob Krause-Jensen, lektor Lejf Moos, forskningsassistent Jakob Williams Ørberg, ph.d.-studerende Grete Broholt alle fra Danmarks Pædagogiske Universitets-skole ved Aarhus Universitet.*

*Yderligere information om projektet kan findes på <http://www.dpu.dk/projekt/stress> eller kontakt professor Susan Wright på [suwr@dpu.dk](mailto:suwr@dpu.dk) eller lektor Kirsten Marie Bovbjerg på [kibo@dpu.dk](mailto:kibo@dpu.dk)*



## Introduktion

Nærværende projekt tager udgangspunkt i, at det moderne arbejdsliv er afgørende for, hvordan arbejdsmiljø udvikler sig, og hvordan medarbejdere oplever, hvad der presser dem i hverdagen. I workingpaperet *Arbejdsmiljøarbejdets nye paradigme - Transformation i organisationer og arbejdsmiljø* beskrives, hvordan der indenfor arbejdsmiljø-arbejde er sket en ændring fra 'påvirkningsparadigmet' til 'udviklingsparadigmet' (Limborg, 2002, Bovbjerg, 2009). Det vil sige en ændring fra at lede efter årsager til dårligt arbejdsmiljø i ydre og frem for alt fysiske og målelige forhold til at se det som integreret i et udviklingsperspektiv, hvor udvikling af såvel virksomhed som medarbejder forenes i bestræbelsen på at etablere et godt og sundt arbejdsmiljø. Denne ændring foregår parallelt med etablering af nye ideer om ledelse og ikke mindst selvledelse og en ide om at etablering af fleksible arbejdspladser og medarbejdere som løsning på stress og nedslidning.

Med etablering af et udviklingsparadigme er der sket en ændring i, hvordan dårligt arbejdsmiljø forstås blandt forskere, og hvordan praktikere mener, det kommer til udtryk ifølge Hans Jørgen Limborg. Med den stigende opmærksomhed på psykisk arbejdsmiljø er stress og dårligt arbejdsmiljø ikke alene betragtet som resultat af fysiske omstændigheder, som eksempelvis ensidig-gentaget-arbejde (EGA), men betragtes mere mange facetteret og som en følge af nogle nye måder at organisere arbejdet på, som indebærer nye belastninger af social og psykologisk karakter. Der er flere forskere, der er optaget af det fleksible arbejde, som et begreb der dækker særlige træk i det nye arbejdsliv. En meget central debattør i de senere år er den amerikanske sociolog Richard Sennett, som i bogen 'Det fleksible menneske' (Sennett, 1998) beskriver nogle af de problemer, der er forbundet med det nye arbejdsliv, nemlig at fleksibiliteten er med til at underminere faste holdepunkter i moderne medarbejders liv og underminerer de værdier, som de har for deres arbejde. Andre forskere peger på, at det nye arbejdsliv indebærer andre relationer mellem medarbejdere og ledelse

og også medarbejderne imellem, som man må tænke ind i studier af arbejdsmiljø, idet de giver nye konflikter og herved problemer med arbejdsmiljø (Andersen & Born, 2001, Bovbjerg & Sørensen, 2007).

Begrebet fleksibilitet bliver ofte netop beskrevet som muligheden for at forene familieliv og arbejdsliv, men ifølge undersøgelser ser det ud til, at det mest er virksomhederne, der profiterer af fleksibilitet i arbejde, idet forskning i det fleksible arbejde tyder på, at fleksible medarbejdere arbejder forholdsvis mere (Teknologirådet, 2005). Netop fleksibilitet kan forbindes til nye forventninger til medarbejdernes engagement, hvor de optager virksomhedens visioner og mål, hvorved det bliver vanskeligt at adskille, hvad der er virksomhedens interesser, og hvad er medarbejderens egne interesser (Bovbjerg, 2001). Den norske antropolog Thomas Hylland Eriksen peger på at fleksibilitet er et centralt begreb for den nye økonomi, hvor fleksible organisationer og fleksible medarbejdere bliver fremhævet som innovative og profitable medarbejdere. Eriksen søger at illustrere indbyggede modsætninger i tænkningen om fleksibilitet som en attraktiv dyd bundet til såvel selve organisationen som til medarbejderne selv. Han peger på, at øget fleksibilitet på et niveau har en tendens til at mindske fleksibilitet på et andet niveau, f.eks. kan rumlig fleksibilitet indebære mindre tidlig fleksibilitet. Den fleksibilitet i arbejdet, som er forbundet med hjemmearbejdspladser har således en tendens til at gøre medarbejderes private liv mindre fleksibelt, idet de hele tiden er forbundet med arbejdet via den nye teknologi og herved har svært ved at koble af og holde fri. Han tager udgangspunkt i den fleksible diskurs eget kybernetiske perspektiv. Kybernetikken er en forståelse af fænomener som indbyrdes forbundne i lukkede netværk eller organismer. Begrebet er udviklet indenfor ingeniørvidenskab og har været udbredt indenfor biologi til undersøgelse af organers samspil – nært forbundet til begrebet homeøstase. Med inspiration fra den amerikanske antropolog Gregory Bateson defineres kybernetiske systemer af, at der er øvre og nedre grænser for systemers evne til at fungere. Når systemerne er under pres (stress), bliver de presset mod en af sine grænser, som indebærer, at de uden korrektion vil kollapse (Eriksen, 2005). En motor, der får for lidt benzin vil ikke starte, og hvis den får for meget vil den heller ikke starte – den

'druknes'. Bateson beskriver fleksibilitet som "uncommitted potential for change", herved forstås at det som giver mere fleksibilitet på et område kan begrænse fleksibiliteten på et andet. Herved udfordrer Hylland Eriksen den udbredte forestilling, at fleksibilitet er en win-win situation.

Der er en nogle arbejdsgrupper, der i de senere år har arbejdet med det nye 'fleksible' arbejdsliv og dets konsekvenser. Ofte beskrives denne forskning med tilhørende debat at tage udgangspunkt i begrebet 'work-life-balance'. Eksempler på stemmer i work-life-balance debatten er publikationer fra Teknologirådet 2005, hvor en arbejdsgruppe bestående af forskere, repræsentanter fra faglige organisationer og konsulenter udarbejdede rapporten *Balance mellem arbejdsliv og andet liv* eller rapporten *Chance for Balance* udarbejdet af Familie- og Arbejdslivskommisionen, ligeledes bestående af forskere, repræsentanter fra organisationer og konsulenter, nedsat af Regeringen i 2005 og med udgivelse af rapporten i 2007. I de to rapporter behandles hvilke fordele og problemer det nye fleksible arbejdsliv afstedkommer og der gives råd til hvilke politiske tiltag og forholdsregler de enkelte arbejdspladser kunne iværksætte for at imødegå det pres, som moderne medarbejdere stilles overfor i forhold til at være fleksible, engagerede og selvledende medarbejdere og samtidig være ansvarlige for en familie.

Endelig er der flere forskere, som i deres arbejde har behandlet work-life-balance-problematikken, som f.eks. den amerikanske sociolog Arlie Hochschild med bogen *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work* (1997), der netop omhandler amerikanske ansattes problemer med at forene arbejdsliv og familieliv på en virksomhed, som netop profilerer sig på at prioritere medarbejdernes muligheder for at forene arbejdsliv og privatliv. Virksomheden, som var case for Hochschilds studie, ville gennem særlige initiativer tilbyde medarbejderne mulighed for at tilrettelægge deres karriere og arbejdsliv fleksibelt i forhold til familielivet. Medarbejdernes engagement og fleksibilitet i forhold til deres arbejdsplads giver for medarbejderne i Hochschilds studie mindre fleksibilitet i privatlivet og presser familielivet. Hochschilds studie illustrerer på glimrende vis Hylland Eriksens pointe, at ændringer i arbejdslivet har betydning for familielivet.

Inden for work-life-balance debatten tages der udgangspunkt i moderne menneskers samlede liv: de nye teknologier, hvor man kan være på hele døgnet, og hvordan disse teknologier kan håndteres, hvordan moderne familier kan håndtere virksomheders stigende krav til medarbejdernes engagement i virksomheden og kravet om fleksibilitet i forhold til deres arbejdsindsats. Det er en kritik af det skæve forhold i medarbejderes muligheder for at prioritere deres tid mellem arbejde og familie, da arbejdet kræver større og større engagement, som ovenstående studier illustrerer. Samtidig gives der i den type udvalgsarbejde og forskning stof til offentlig debat og forslag til, hvordan problematikken kan håndteres ikke bare privat i de enkelte familier, men på politisk plan.

I hverdagslivet bliver flere forskellige tilstande og individuelle oplevelser kategoriseret som stress. I faglitteraturen om stress forekommer ligeledes forskellige definitioner af stress. Naja Rod Nielsen fra Statens Institut for Folkesundhed og Tage Søndergaard Kristensen fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø henviser til tre definitioner, som forekommer i den internationale litteratur: ”1. Stress defineres som faktorer i *omgivelserne*, der påvirker individet. 2. Stress defineres som en *individtilstand*. 3. Stress defineres som hele det interaktionelle *forhold mellem omgivelser og individ*.” (Rod Nielsen og Kristensen, s. 8, forfatterne egne kursiveringer). Den første definition må siges at høre til påvirkningsparadigmet, mens de to sidste fortrinsvis hører til udviklingsparadigmet.

Overgangen fra det ene paradigme til det andet har betydning for, hvordan stressbegrebet kan forstås, og hvordan interventionspraksis ændres. Stress kan betragtes som et nøglebegreb i moderne arbejdsmiljøarbejde. Formålet med at anvende betegnelserne ’nøglebegreber’ eller *keywords* er at udpege centrale begreber for et bestemt område, som ikke har en lukket eller endelig mening, men derimod hele tiden er genstand for konkurrerende forståelser. Nøglebegreber har ofte en karakter af uimodsigelighed f.eks. kvalitet eller trivsel, som ikke har en fast reference eller bestemmelse for, hvad kvalitet er, men er genstande for centrale debatter (Shore & Wright, 2005). Det er ord, som historisk akkumulerer forskellige betydninger, som den der bruger begrebet kan trække på den til enhver tid gældende dominerende



betydning eller vælge at bruge en tidligere. Forskellige nøglebegreber er forbundne og udgør 'semantic clusters' eller betydningsbundter bestående af begreber, hvis betydning er indbyrdes forbundet. Når et nøglebegreb ændrer betydning har det konsekvenser for begreberne i betydningsbundterne eller ordet indgår i nye konstellationer af betydningsbundter (ibid.). Begrebernes indhold er således ikke givet, men formes i dialog med andre diskurser og diskursive praksisser. Begreber som udvikling, fleksibilitet, er eksempler på nøglebegreber for forståelse og beskrivelse af moderne arbejdsliv og herved også en del af den fortælling, som knytter sig til udvikling af stress. Det er projektets "Stress, nye ledelsesformer og intervention – grænseløst arbejde i offentlige organisationer" antagelse, at ændringer i diskurser på et område kan have betydning for, hvordan diskurser udvikler sig på andre områder, derfor vil den nutidige forståelse af stressbegrebet kræve en analyse, der klarlægger dens transformation til dens nutidige forståelse og hvilken betydning det har for de betydningsbundter, som stressbegrebet forbindes med. I forlængelse af ovenstående introduktion af 'nøglebegreber' ønsker jeg med nedslag i stressbegrebets historiske udvikling at vise, hvordan stress som begreb har ændret sin form og ændret forståelse af stressens væsen, men i samme proces ønsker jeg at følge bestemte nøglebegrebers transformation. Den efterfølgende redegørelse er ikke et forsøg på at skrive stressbegrebets historie, men at vise forandring og kontinuitet i begrebets transformation ud fra udvalgte eksempler på både historiske og nutidige forskere, der har været centrale for begrebets udvikling.

## **Stress – et begreb i bevægelse**

*A: Altså, jeg har en meget meget bred forståelse af stress, fordi jeg er... bundet op på sådan et lidt mere klinisk billede. Men der findes jo nogen af dem jeg møder, de har det jo sådan at, de skal bare tage sig sammen, altså hvor svært kan det være, jeg har også travlt ikke altså, så hvis jeg nu tager de der tre opgaver væk fra dig ikke og så kan du gå hjem, kom nu, ikke. Nogen synes jo, at de... kan ikke leve uden stress. Eller det er jo*

*ikke stress, det er resultatet af stress som vi taler om, altså, fordi stress er et ret kæmpestort begreb, som jo indgår i rigtig mange psykologiske eller psykiatriske diagnoser ikke, posttraumatisk stress til sorg og alle de gamle neuroser som jo alle sammen har stress som deres underbegreb ikke, altså, angstneuroser og tvangsneuroser og det hedder det jo ikke mere. (Psykolog 2.)<sup>1</sup>*

Som ovenstående citat illustrerer, så er begrebet stress ikke entydigt, hverken i indhold eller i hvordan det optræder i forskellige kontekster. Informanten tager udgangspunkt i en forståelse, som på et niveau er faglig 'et lidt mere klinisk billede', der netop refererer til en retning indenfor psykologien, på et andet niveau beskriver hun sin forståelse af stress, som noget hun selv konstruerer: 'en bred forståelse'. Informanten har sin egen unikke forståelse, som baserer sig på både personlige og faglige præferencer, som indgår i en større sammenhæng både som faglig diskussion og som praksis i forhold til at arbejde med stressramte. Det er en debat, som foregår på mange niveauer og i mange forskellige fora. Gennem medier bliver stress præsenteret som et uomgængeligt faktum i det moderne travle liv. Vi bliver fra flere sider tilskyndet til at måle vores stress-niveau, analysere vores 'coping-strategier', lære at blive 'stress-fit' f.eks. gennem en række 'stress-management-teknikker'(Newton, 1995). Forskere kommer med den ene undersøgelse og rapport efter den anden, som næsten entydigt peger på, at stress er ved at udvikle sig til en omsiggribende folkesygdom, som forventes at gøre større og større indhug i sundhedsbudgetterne og den vil som sådan få økonomiske konsekvenser på samfundsniveau (Rod Nielsen og Kristensen 2007). Som en socialvidenskabelig diskurs udviser stress-fænomenet det sjældne forhold, at det interesserer både forskere/praktikere og almindelige mennesker (Newton 1995). I dag indgår stress i mange sammenhænge, hvor det på den ene side kan betegne en patologisk tilstand eller reaktion. På den anden side er det et begreb, der knytter sig til forskellige forestillinger om (det gode) arbejdsliv, som havende travlt i positiv betydning eller som et arbejdsliv, der opleves som krævende og i værste fald sygdomsfremkaldende. Begrebet er således på ingen måde entydigt, men

---

<sup>1</sup> Citatet stammer fra interview med psykolog, der arbejder på et anerkendt arbejdsmiljøcenter.

fortolkes forskelligt i forskellige faglige og kulturelle sammenhænge. Det vil sige at antagelsen om, hvad der med sikkerhed kan betragtes som stress eller 'stressorer', der medfører stress, er afhængig af kategoriseringer mellem forskellige fænomener. Kategorien stress er ikke fast, men fortolkes ud fra forskellige syn på kroppen eller sindet – 'no vision without prior division' (Brown, 1997, Kap. 1, s. 4.). Det vil sige, at stress ikke bare opstår uden at vi har en forestilling om at særlige fænomener har en særlig effekt – stress – eller har egenskaber som kan kategoriseres som stressorer. Ud fra en kulturel og historisk forståelse af kroppen eller sindets relation til omgivelserne skabes indholdet i begrebet stress og etableres kategorien stressorer overfor ikke stressorer, som kan forstås som potentielt problematiske eller endog sygdomsfremkaldende.

Allerede i 1800-tallet udvikledes indenfor fysiologien en ide om, at der var en sammenhæng mellem individet og dets omgivelser, som i særlig tilfælde kunne resultere i forskellige tilstande. Fænomenerne træthed (fatigue) er et af de tidlige beslægtede begreber til stress og blev betragtet som eksempel på individers manglende evne til at tilpasse sig det moderne liv. Træthed som patologisk tilstand blev anskuet som både en mental og en fysiologisk tilstand. Det var en psykologisk forklaring på problemer med industriel effektivitet og italesatte på denne måde en relation mellem træthed som en mental og fysisk tilstand og manglende præstation. Et af svarene på det moderne menneskes problemer med at tilpasse sig den moderne levevis i starten af 1900-tallet var mental hygiejne. Her bliver industrialiseringen og nye krav til medarbejdere kategoriseret som stressorer, der afstedkommer specifikke patologiske reaktioner såvel fysiske som psykiske. Det som var genstandsfeltet for den mentalhygiejniske praksis var diagnose og behandling af mindre mentale problemer hos lederen eller medarbejderen inden disse udviklede sig til større og uløselige problemer. Her var det også den enkeltes præstationer, der var i fokus. Det handlede om den mest effektive brug af den individuelle kapacitet (Cooper og Dewe, 2004). Det er netop forståelsen af individers relation til omgivelser og udpegning af stressorer, som jeg vil lade være omdrejningspunkt for at beskrive, hvordan stressbegrebet transformeres gennem forskellige måder at forstå såvel krop som sind.

## Homøostase

I starten af 1900-tallet kom de første teorier om stress-begrebet baseret på biologiske studier. En central inspirationskilde er den franske fysiolog Claude Bernard. Han udviklede begrebet homøostase, der er en betegnelse for opretholdelse af en stabil intern ligevægt i kroppen, f.eks. organernes indbyrdes ligevægt, som afgørende for overlevelse. Bernard beskæftigede sig ikke med stress, men hans ideer fik betydning for ideer om tilpasningsprocesser og kropslig balance (Lazarus, 2006). Walter Cannon bliver ofte præsenteret som en af de forskere, der tidligst beskæftigede sig med stress-relaterede fænomener. I begyndelsen af 1900-tallet blev forskere i fysiologiske sammenhænge blandt andet inspireret af psykoanalysen opmærksom på den indre konflikt, som kunne føre til fysisk sygdom. Cannon tog udgangspunkt i, at stress er en konflikt mellem en forældet 'biologisk natur' hos mennesket og det moderne komplekse samfund. Fysisk stress er således begrundet i begrænsninger i vores biologi. Han benyttede sig af begrebet homøostasis, der betyder ligevægt og henviser til at alle levende organismer har brug for et indre miljø for at overleve. På den baggrund etablerede Cannon en teori om, hvorfor stress opstår, nemlig som en form for uligevægt i det mentale og kropslige system. Han var ligeledes interesseret i det såkaldte kamp-flugt instinkt (Cooper og Dewe, 2004, Lazarus, 2006). I mange nyere stress-teorier bliver der netop refereret til kamp/flugt instinktet. Dette instinkt var måske nyttigt for stenaldermennesket, men uheldigt for det moderne menneske i arbejdslivet ifølge Cannon. I henhold til tilhængere af kamp-flugt-teorien skulle der i stenalderen være få stressorer, måske bare farlige dyr engang imellem, mens det moderne liv er komplekst med mange flere potentielle stressorer. En væsentlig kritik af denne tankegang er, at man ikke uden videre kan antage som et uomgængeligt faktum, at det moderne liv er mere stressende, da antropologisk forskning peger på, at tidligere samfund er ligeså komplekse som moderne industrialiserede samfund om end på en anden måde end de moderne samfund (Newton, 1995: 22). De 'stressorer', som udpeges af Cannon er tilstanden 'uligevægt' mellem det mentale og kropslige system,

samt en oplevet 'trussel', der har oprindelse i menneskets instinktive reaktioner, som kamp/flugt-tænkningen refererer til.

Hos Cannon var stress-begrebet ikke fremtrædende. Derfor er det ofte den tjekkisk-canadiske forsker Hans Selye (1907-1982), som får æren for at have udviklet stress-begrebet og på den måde bane vej for et nyt sprog for fortolkning af en række problemer og sygdomme. Han kaldte oprindeligt tilstanden for "syndromet ved at være langvarigt syg", hvor han observerede, at kronisk syge uden en specifik diagnose havde nogle fælles symptomer; nedsat appetit, nedsat energi og lyst til at gøre noget (Beck, 1998). Med Selye blev stress introduceret som en medicinsk tilstand. Omkring 1940 have Selye etableret en definition af stress som:

".. the sum of all non-specifically induced changes in a biological system – that is to say, the non-specific physiological that was the basis of life itself." (Viner, 1999: 392)

Fysiske og psykiske påvirkninger kunne registreres som fysiologiske forandringer i kroppen, som ifølge Selye blev formidlet gennem hypofyse og hormonsystemet. Han interesserede sig for, hvordan kroppen reagerer, når den må mobilisere sine reserver for at håndtere skader og trusler mod sin integritet, som her skal forstås fysiologisk. Han udviklede det, som benævnes det generelle adaptationssystem (GAS), der sættes i værk overfor skadelige omstændigheder eller fysiske stressorer (Lazarus, 2006). Også Selye bibringer til ideen om, at 'stressorer' og uligevægt og er en trussel mod individet, men den betragtes ikke som en nødvendig aktivering af menneskes instinkter, som det ses hos Cannon, men ligevægt ud fra en ide om, at kroppen skal have mulighed for at tilpasse sig omgivelserne i en eller anden grad. Kroppen forstås hos både Cannon og Selye som et biologisk system, der skal være i ligevægt for at 'overleve' eller være tilpasset omgivelserne. Anti-reduktionistisk og holistisk bevægelse i amerikansk og europæisk medicin havde en vis indflydelse i 1920'erne og 1930'erne, her blev netop ideen om omgivelsernes indflydelse på kroppens system optaget. I industrien sås stress-forskningen som en måde at effektivisere og forbedre arbejdet på. Arbejdet blev her set som en biologisk nødvendighed og hos Selye tillige forstået som meningsgivende. Hvis ikke mennesket har mulighed for at udleve sin

bestemmelse som 'homo faber' vil det transformeres til destruktive handlinger, som kompensation for hans behov for selvhævdende (self-assertive) aktiviteter. Arbejdet er 'homo fabers' mulighed for positiv udlevelse af sit behov for selvhævdelse, som i sin positive form er 'selvrealisering' og i sin negative form føre til uligevægt og eventuelt stress i sin negative form:

"Yet, it is a biologic law that man – like the lower animals – must fight and work for some good that he considers worthwhile. We must use our innate capacities to enjoy the eustress [positive stress] of fulfilment. Only through effort, often aggressive egoistic effort, can we maintain our fitness and assure our homeostatic equilibrium with the surrounding society and the inanimate world.... To succeed, we have to accept the scientifically established fact that man has an inescapable natural urge to work egoistically for things that can be stored to strengthen his homeostasis in the unpredictable situations with which life may confront him." (Seley, citeret fra Viner, 1999 s. 401).

Hos Seley findes fire begreber for stressens variationer. *Eustress* er den gode stress. *Distress* er den dårlige stress. Endelig er der hyperstress (overstress) eller hypostress (understress). Hos Selye bliver stress således ikke entydigt kategoriseret som negativt og ensbetydende med problemer af fysisk eller psykisk art (Viner, 1999). Stress kan også forbindes med en positiv oplevelse – som senere forskere eller debattører antagelig vil beskrive som travlhed i positiv betydning, som motiverende og givende for den enkelte. Endelig kan såvel for store som for små krav føre til stress. Selye ser det som væsentlig, at man finder en balance i forhold til den dårlige stress for at få så meget af den gode stress – eustress. Med ideen om balance taler Selye ud fra ideen om homøostase med inspiration fra Cannon og Bernard, hvor det er ideen om kroppens indre balance, som ses som vejen til sundhed og ikke stress-reaktioner (Cooper & Dewe, 2004). Forståelsen af homøostase er en ligevægt i relationen mellem individet og dets omgivelser, der ikke kun handler om omgivelsernes eventuelle dårlige indflydelse, men også om individet oplevelse af at bruge sine evner eller

kapabilitet til at tackle udfordringer, samt føle sig tilfreds i forhold til ønsker om udfoldelse.

Som udgangspunkt anså Selye stress som relationen mellem kroppen og dens omgivelser. Han havde udgangspunkt i fysiologiske studier, men hans udvikling af stress-begrebet fik i første omgang størst betydning i andre kredse, hvor det er blevet væsentlig for forståelse af en række sygdomme og relationer mellem mennesker og deres omgivelser, der blev udlagt forskelligt i forskellige miljøer. I militæret handlede det om, hvordan man kunne håndtere stress i forbindelse med kamp; indenfor den psykosomatiske forskning var det forholdet mellem krop og sind; i industrien var det sociale relationer, i den populære udlægning blev stress-begrebet en indgang til forståelse af livets besværligheder. Selye opmuntrede til samarbejde mellem alternativ og konventionel medicin. I de alternative grupper blev Selyes tanker modtaget som en videnskabelig legitimering af deres tanker om meditation og afslapning som en vej til personlig empowerment (Viner, 1999). Cannon og Selye kan betragtes som tilhørende det som Rod Nielsen og Kristensen, (2007) betegner det 'psyko-fysiske paradigme', der er baseret på den antagelse af det er vigtigt at forstå de fysiologiske processer for at forstå stress og ikke mindst forstå sammenhængen mellem stress og dårligt helbred. Stress-begrebet har udviklet sig på forskellige arenaer, hvor én del har specialiseret sig i den fysiologiske side af forståelsen af stress. I 1950'erne var stressbegrebet blevet etableret indenfor psykologi, men blev også stadig udforsket i andre traditioner. Med produktionsstigningen i 1960'erne blev stress af interesse for andre grupper som eksempelvis World Health Organisation, der var opmærksom på forholdet mellem stress, arbejdsforhold og en række udbredte sygdomme som hjertesygdomme i forhold til udviklingen af forskellige befolkningsgruppers helbredstilstand.

## **Psykisk sårbarhed**

Indenfor den psykosomatiske tilgang til stress-fænomenet udvikledes der teorier om forskellige personlighedstyper og deres sårbarhed for forskellige sygdomme og

relationen til stress. Teorien om 'type A' - "coronary-prone personality" stammer helt tilbage til slutningen af 1800-tallet, men blev revitaliseret i 1950'erne, hvor lægerne Friedman og Rosenman observerede, at deres patienter med hjertekarsygdomme havde et karakteristisk adfærdsmønster og følelsesmæssige reaktioner, som de udpegede som 'type A' (Cooper & Dewe, 2004). Type A reagerer ofte med vrede og aggression, samt udtalt blodtryksstigning på uforudsete situationer, hvorimod type B er mere 'easygoing' som tager det roligt og ikke har de samme fysiologiske reaktioner som type A (Netterstrøm, 2007). Her er det personlighedens 'karakter', som udpeges som 'stressoren' sammen med situationer, som individerne oplever som truende.

En central retning indenfor stress-forskningen beskæftigede sig i 1960'erne og 1970'erne med 'stimulus-respons'-teorien (S-R), som inspireret af behaviourismen handlede om, hvordan man reagerede på ydre påvirkninger. Denne blev senere udviklet til 'stimulus-organisme-respons'-teorien (S-O-R) i 1990'erne som en udvikling, hvor man genoptog studiet af mentale processer i forbindelse med menneskers adfærd. 'Organisme' kom ind i teorien som en indikator på, at tanker medierer relationen mellem omgivelser og adfærdsmæssig respons (Cooper & Dewe, 2004). Begrebet 'rollestress' udvikles i den fløj af psykologien, som arbejder med humane relationer. I Michigan i USA udvikles 'The Survey Research Center' og i England etableredes 'The Tavistock Institute', begge grundlagt i 1940'erne. Denne forskning ligger i forlængelse af den forskning, der i øvrigt er lavet omkring sociale relationer i organisationer i 1920'erne og 1930'erne som f.eks. Hawthorne-studiet er et eksempel på (ibid.). Netop fremkomsten af en psykosomatisk orientering indenfor stressforskning er med til at bane vejen væk fra det, som kan betegnes 'påvirkningsparadigmet', hvor det er studier af ydre og i hovedtræk fysiske omstændigheder, som søges lokaliseret i arbejdsmiljøarbejdet (Bovbjerg, 2009).

En væsentlig del af stressforskningens historie er bundet til psykosomatisk medicin, som blev et stort emne i 1960'erne og 1970'erne. Stressbegrebet blev konstrueret som et element i den menneskelige erfaring, som åbnede mulighed for en ny forståelse af og behandling af sygdomsprocessen. Et centralt tema var studiet i hvilke psykosociale variable, der gjorde sig gældende for



stor sårbarhed for sygdom og hvilke variable, der var tegn på evne til at mestre de samme omstændigheder. Parallelt med dette blev der ført studier i stressende livshændelser, som kunne udløse stress hos individer. En kritik af denne forskning gik ud på, hvorvidt der skulle være et fokus på, om den enkelte som oplevede de udpegede stressende livshændelser også subjektivt oplevede og anerkendte de samme hændelser som stressende. Debatten kom til at handle om, på hvilken måde man kunne isolere kritiske livshændelser, og om det kunne lade sig gøre. Ifølge den amerikanske psykolog Richard Lazarus kritik af 'kritiske livshændelser' kunne individets forståelse af de pågældende hændelser ikke adskilles fra, hvordan de skulle studeres og måles. Lazarus' argument for at inddrage personens vurdering af oplevelser er, at det er via vurdering af situationen, at individet forbindes med den ydre verden, derfor kan den ydre verden ikke studeres isoleret for at afgøre, hvad der er stressende livshændelser (Cooper & Dewe, 2004). Det åbner for en mere individuel orientering for, hvordan man skal forstå, at stress udvikler sig. Herved bliver stress i stigende grad forbundet med mentale forhold, dvs. hvordan stressorene opleves af den enkelte.

## **Coping/mestring**

En central forsker indenfor eksperimentel psykologi er Richard Lazarus, der netop fremhævede, at både personens subjektive forståelse og omgivelsernes objektive eksistens var centrale elementer i stress og 'coping' eller mestring, som det hedder i den danske oversættelse. Der er to centrale begreber for Richard Lazarus: mestring og følelser (Cooper og Dewe, 2004). Som tidligere nævnt havde Lazarus en substantiel kritik af teorierne om kritiske livshændelser, som netop lagde grunden til at den enkeltes personlige vurdering af en situation blev vigtig at medtage i studier, som blev lavet på baggrund af spørgeskemaer, f.eks. 'Ways of Coping Questionnaire' eller interviews i 'Ways of Coping Interview Questionnaire'. Studiet af individuel forskellighed og mestring blev hos Lazarus til ideer om, at stress handler om 'personlig mening' eller 'subjektets definition af situationen'. Lazarus pegede på, at

forskere via spørgeskemaer havde vanskeligheder med at indsamle viden om 'mening'. Det ledte til, at man forsøgte at lave mere dybdegående studier i coping-processen ved at undersøge, hvilken mening de enkelte individer tillagde forskellige hændelser. Lazarus er eksponent for en metodisk og forståelsesmæssig ændring i stress-studier på den måde, at han drejer fokus væk fra en objektivistisk tilgang til studier, hvor man kigger på omgivelserne, de fysiske reaktioner og fysisk ligevægt til en subjektivistisk tilgang, hvor individernes mening og forståelse af situationen er essentiel for forståelse af stress og individernes muligheder for at håndtere det. Det betyder, at Lazarus også ser stress som en særlig relation mellem person og miljø, men her har individets subjektive oplevelser af omgivelserne en central plads (Lazarus, 2006). Lazarus tillægger følelser og individets evne til at mestre en situation som essentiel i forhold til udvikling af stress. Vores vurdering af bestemte hændelser er afgørende for, hvordan vi reagerer følelsesmæssig, og om vi udvikler stress. I vurderingen er det afgørende, om vi opfatter en hændelse som havende betydning for vores trivsel, om hændelsen eller transaktionen som Lazarus betegner det har betydning for, hvorvidt vi opnår det vi ønsker. Endelig om transaktionen har betydning for det som Lazarus betegner 'typen af jeg-involvering'. Hermed menes, hvilken betydning forskellige mål har for f.eks. selvværd, social anseelse, moralske værdier, jeg-idealer, andres trivsel, betydninger, forestillinger og mål med tilværelsen (Lazarus, 2006). Hos Lazarus er 'stressorer' således ikke en fast kategori, men skal opleves som sådan af den enkelte. Hos Lazarus er interventionen for den stressramte mestring, som handler om, hvordan den enkelte administrerer stressende livsomstændigheder. Når mestringen er ineffektiv vil stressniveauet være højt og omvendt lavt hvis mestringen er effektiv. Ved mestring forstås:

"Vi definerer mestring som kognitive og adfærdsmæssige bestræbelser, som er under konstant forandring og søger at håndtere specifikke ydre og/eller indre krav, der vurderes som værende plagsomme eller overskride personens ressourcer." (Lazarus, 2006: 139)

Lazarus fokuserer på den psykologiske mestring, og har det han selv betegner en processuel tilgang. Der findes ingen universelt effektive eller ineffektive

mestringsstrategier. Virkningen afhænger af persontype, trusselstype og stressens stadium i øvrigt. Endelig vil virkningen ifølge Lazarus også afhænge af den enkeltes subjektive oplevelse af trivsel, sociale funktionalitet og det somatiske helbred. En stor del af den forskning, som Lazarus henviser til, er studier i f.eks. kræftpatienters mestringsstrategier, men hans tanker har fået stor indflydelse indenfor arbejdslivsstudier og flere behandlere er inspireret af Lazarus' tanker. Han bliver ofte refereret til som en central repræsentant for det 'coping-orienterede' paradigme. Det er et brud med det psykofysiske paradigme ved at kroppen her ikke opfattes som et lukket fysisk system, der for sin egen overlevelse søger ligevægt i forhold til omgivelserne, men tilføjer et subjektivt element i hvordan stressorerne opleves individuelt. Ifølge arbejdsmiljøforskerne Rod Nielsen og Kristensen kan coping betragtes som enten meget personbestemt i den betydning, at hver person copes på sin egen måde, eller situationsbestemt, hvor hver form for stressor kræver forskellige copingformer (Rod Nielsen og Kristensen, 2007). Under alle omstændigheder er det en individorienteret interventionsform, der lægger vægt på, at det er den enkelte, der skal rustes til at tackle de ting, som vedkommende kommer ud for. Derved bliver ansvaret for individets balance i forhold til ydre krav placeret hos den enkelte, idet det er den enkelte, der skal tilpasse sine 'kognitive og adfærdsmæssige bestræbelser', så ydre og indre krav ikke overskrider den enkeltes ressourcer. Stress handler altså hos Lazarus om det kvalitative indhold i den oplevelse individerne har af forskellige hændelser og understøtter en ide om, at vi individuelt opfatter forskellige 'stressorer' forskelligt og teorien er herved et argument for at se intervention individuelt.

## **Den relationelle ligevægt**

Jeg vil afslutningsvis behandle tre forskere, der i de senere år har været centrale i arbejdsmiljøforskning, som ser på forholdet mellem individet og omgivelser i forhold til den enkeltes indflydelse på egen arbejdssituation og social anerkendelse. Det drejer sig om Robert Karasek, Johan Siegrist og Norbert Semmer, der på hver deres måde ser udvikling af stress som en relation, der har en social dimension i forholdet mellem

selvet og omgivelserne. Det er både et brud med det psykofysiske paradigme og med det coping-orienterede paradigme, da det ikke kun handler om, hvordan individet håndterer ydre pres fysisk eller psykisk, men anerkender mennesker som sociale individer, der forstår deres egen situation ud fra relationen mellem selvet og omgivelser, såvel ledelse som kolleger.

Robert Karasek har i Skandinavien i en årrække været en central teoretiker indenfor arbejdsmiljøarbejdet. Hans teori om forholdet mellem arbejdets krav i forhold til indflydelse har været diskuteret siden hans første artikler om 'job-strain-model' eller 'krav-kontrol-modellen, som blev udviklet i slutningen af 1970'erne. Teorien omhandler forholdet mellem krav og kontrol i arbejdet og vores oplevelse af stress eller pres. Hvis vi har stor kontrol over vores arbejde, kan vi godt klare store krav, men selvfølgelig ikke 'for store' krav. Karasek bruger betegnelsen 'overload', som opstår, når omgivelserne stiller krav, som den enkelte ikke har kapacitet til at imødegå. Kravene kan ud fra job-strain-modellen opleves forskelligt afhængigt af, om vi har mulighed for selv at have indflydelse på vores jobsituation, samt og af at kravene opleves individuelt. Ud fra Karaseks model vil folk, der oplever store krav i arbejdet, men ikke har kontrol over eller indflydelse på arbejdet, opleve stress, mens folk med stor grad af indflydelse og kontrol i mindre grad vil opleve stress (Karasek, 1979). Herved udpeger Karasek vores oplevelser af situationer og vores følelser som af betydning for udvikling af stress. I Danmark og andre steder har der været udført omfattende forskning på baggrund af hans teori – eksempelvis indenfor de fagområder, hvor man forventer, at der vil være en stor grad af indflydelse på arbejdet.

Karaseks model introducerer de sociale omstændigheder som relevante for forståelse af, hvordan stress udvikler sig. Stress udvikler sig som en funktion af den enkeltes relationer til kolleger og ledelse. Der er lavet en del forskning som baserer sig på Karaseks model heraf er også en del kritik, som handler om, at forholdet mellem indflydelse og krav ikke altid falder forudsigeligt ud i forhold til jobbenes karakter. Indenfor Karaseks tilgang til stress, argumenterer Baldursson for, at den sociale dimension ved udvikling af stress skal ses i forhold til ændringer i

arbejdets organisering, hvilket har betydning for udvikling af stress. Han peger på, at de nye produktionsformer indebærer en ændring fra individuelt organiseret arbejde til socialt organiseret arbejde, hvor den enkeltes stress bliver et fælles anliggende. I det eksempelvis teamarbejdet indebærer, at medarbejderne bliver gensidigt afhængige af hinanden. I og med at arbejde bliver socialt organiseret, sker der en øget normregulering i forhold til, hvordan man skal arbejde og også i forhold til i hvilken grad den enkelte har indflydelse på sit arbejde. Det kan ifølge Baldursson især have negative følger for medarbejdere, der er marginaliserede (Baldursson, 2003). På den baggrund foreslår Baldursson, at Karaseks model skal udvikles til at forholde sig til relationerne medarbejderne imellem, til hvem der er velintegrerede, og hvem der er marginaliserede på arbejdspladsen. Herved sættes det hos Baldursson til diskussion, hvorvidt det er korrekt, at arbejdet i stigende grad bliver individualiseret. Ideen om at arbejdet over de senere år er blevet individualiseret er en antagelse, der understøttes af andre nye tendenser, og som kan observeres i det moderne arbejdsliv, som eksempelvis selvledelse, personlig udvikling og engagement i arbejdet osv. (Andersen & Born 2001, Bovbjerg, 2001). Samtidig er nye organisationsformer som team og projektledelse en form for organisering, hvor medarbejderne indgår i samarbejdsrelationer, der fordrer bestemte måder at arbejde på, som helt eller delvis kan suspendere selvledelse eller i det mindste kan opleves sådan af nogle medarbejdere (Bovbjerg & Sørensen, 2007)

En anden teoretiker, der i senere år har fået central betydning for forskning i arbejdsmiljø og som udvikler Karaseks model, er den tyske forsker Johannes Siegrist, der har udviklet 'indsats-belønningsmodellen' eller 'effort-reward-modellen' omkring 1990. I forhold til Karasek betoner han muligheden for belønning frem for kontrolstrukturer i arbejdet, som afgørende for hvordan en stressor opleves subjektivt (Jonge et al., 2000). Det vil sige at belønning og kontrol er relative parametre, som opleves forskelligt afhængig af den enkeltes psykiske konstitution og den enkeltes position på arbejdspladsen. Den grundlæggende ide er, at den ansatte på en arbejdsplads indgår en slags (formel eller uformel) kontrakt med arbejdsgiveren. Kontrakten handler om, at der skal være balance mellem indsats og belønning i form

af løn, anerkendelse og karriere, som i et vist omfang kan supplere hinanden. Hvis belønningen ikke står mål med indsatsen, opstår der ubalance. Det fører til stress og en lang række helbredsproblemer. Ubalancen kommer, fordi den ansattes retfærdighedssans er krænket og af at den ansatte ikke føler sig belønnet på en passende måde. Det kunne indvendes, at det er vanskeligt at afgøre denne relation mellem belønning og indsats. Der findes mange eksempler på stressramte, som selvom de oplever deres arbejde som meningsfuldt og med stor anerkendelse alligevel oplever at blive stressede.

Siegrists model indeholder også en tredje dimension nemlig 'indre' anstrengelse/indsats, som kommet til udtryk i den måde, en medarbejder opfører sig på, og som afspejler vedkommendes personlighedstype. Nogle medarbejdere har et stort behov for at præstere og blive anerkendt. Siegrist peger på, at arbejdsnarkomaner hører til denne kategori. Risikoen for stress og helbredsproblemer er endnu større, hvis man tilhører denne type. 'Effort-reward-modellen' er blevet brugt i en lang række undersøgelser i mange lande, og mange forhold er blevet undersøgt ved hjælp af modellen (Jonge et al. 2000). Det gælder mange af de samme former for symptomer, sygdomme og adfærdsformer, som job-strain-modellen er blevet brugt til. Begge modeller forholder sig til, at den måde, vi reagerer på ydre stressorer på, afhænger af andet end f.eks. jobmængde og forholdet mellem krav og ressourcer, som ellers er den stressforståelse, der er dominerende i påvirkningsparadigmet (Bovbjerg, 2009). Siegrists og Karaseks modeller omhandler vores oplevelser af situationen: mulighed for indflydelse, anerkendelse og relationer til andre. Her introduceres både medarbejderes forventninger til omgivelsernes anerkendelse og i hvilket grad de føler sig behørigt belønnet af ledelse og kolleger.

Nogle af de nyere træk i stressforskningen omhandler netop medarbejdernes oplevelse af forskellige situationer som en kilde til stress. Professor i arbejdspsykologi ved Universitetet i Bern Norbert Semmer har udviklet perspektivet 'Stress as Offense of Self' eller SOS-perspektivet som en antagelse om, at hvis ens personlige mål og forståelse af arbejdet er truet, er man i risiko for at udvikle stress. Det kan f.eks. være, hvis man i sit arbejde udsættes for situationer, der gør at man ikke

oplever at udføre sit arbejde på den måde, som man fagligt eller personligt mener, er den rigtige. Et sådant dilemma gør, at man må indgå kompromisser, som truer medarbejderes integritet. Det er et perspektiv, som har som udgangspunkt, at en persons selvværd herved bliver truet (Semmer, 2007). Det bygger på den antagelse, at opretholdelse af selvværd er fundamentalt for de fleste mennesker. Krænkelserne mod den enkelte består af tre grundbegreber: Illegitim adfærd, som er bevidst negative handlinger. Illegitime stressorer, som er manglende omtanke og hensyn; og illegitime opgaver, som er urimelige opgaver såsom unødvendig dokumentation og registrering (Sørensen, 2008)

Ligesom hos Siegrist er der fokus på udvekslingsforholdet, eller som Sørensen betegner det flyttes fokus fra *om arbejdet er udholdeligt* til *om det er værd at udholde* (Sørensen, 2008). Der skal være en passende retfærdighed og belønning, og når der ikke er det, er det en trussel mod selvværdet. Et centralt element i denne forskubelse er en anden fortolkning af, om der er ligevægt i den sociale udveksling i relationer medarbejdere imellem eller mellem medarbejdere og deres ledere. Endelig bliver der i denne tænkning også indtænkt medarbejderens relation til sig selv, som en central faktor for udvikling af stress – nemlig selvværdet som en mental faktor – uden det dog bliver klart, hvad forestillingen om selvværd består i.

Indenfor den del af stressforskningen som SOS repræsenterer, er den sociale dimension i stigende grad central. Begreber som anerkendelse, retfærdighed og social kapital fremhæves som centrale dimensioner i forståelse af, hvordan stress udvikler sig. Det vil sige at arbejdets organisering og relationer mellem medarbejdere bliver tænkt i som faktorer, der er centrale for forståelse af, hvordan stress udvikles som noget andet end f.eks. individuelle dispositioner. Her udpeges uligevægt i relationer mellem medarbejder og omgivelser / ledelse / kolleger som 'stressor'. Hvis Baldurssons analyse af ændringer i arbejdet hen imod socialt organiseret arbejde og ikke længere er individuelt og indeholdende en høj grad af selvledelse, som ellers har været en gængs forestilling, men i stor udstrækning foregår i f.eks. teams, kan det undre, at man som følge af transformationen fra påvirkningsparadigmet til udviklingsparadigmet i stigende grad behandler stress som et individuelt problem.

## Fra fysisk ligevægt til social retfærdighed

I historien fra Cannon til Semmer antager forestillingen om ligevægt eller balance forskellige former og refererer til forskellige logikker. Begrebet balance og ligevægt er i det foregående blevet en indgang til at forstå stressbegrebets udvikling ud fra en fysiologisk tilgang til en ide om individets relationer til omgivelserne. For Cannon og Selye og det psykofysiske paradigme handler forståelsen om balancen om biologiske mekanismers evner til at reetablere ligevægt i biologiske systemer. Hos Cannon er balance-begrebet nært knyttet til den fysiologiske videnskab med forestillingen om homøostasesom figur og han henter billedet for den ønskede tilstand i biologien og fysiologien, f.eks. i forhold til organers indbyrdes relationer hos dyr og mennesker. Hos Selye handler balance om, i hvilken grad kroppen kan håndtere skader og trusler og reetablere kropslig balance – ud fra en evne til tilpasning (adaption). Dernæst skal der hos Selye være balance mellem den gode 'eustress' og den dårlige 'disstress'. I Selyes forskning og ikke mindst den måde, hans forskning får betydning på i forskellige kredse, sker der en forskydning af den fysiologiske forståelse af balance til menneskers evne til at tilpasse sig omgivelserne og herved indføres en subjektiv dimension i forhold til balance og udvikling af stress. Forholdet mellem stress og ikke-stress bliver beskrevet ud fra forskellige forestillinger om ligevægtstilstande og ændrer fokus og indhold over tid. På den baggrund ser jeg begrebet 'balance' som et nøglebegreb for stressbegrebet. Stressbegrebet antager nye former ud fra udpegning af nye 'stressorer', men det er stadig med udgangspunkt i en central ide om balance.

Med især Lazarus bevæger balancetænkningen sig væk fra den fysiologiske tilgang til ligevægt. Med Lazarus' 'coping-orienterede' tilgang introduceres individet subjektive opfattelse af stressoren og den oplevede indflydelse som central for, hvornår et individ føler sin chance for at håndtere en 'ubalance'. Det flytter fokus fra en objektivistisk tilgang til en subjektivistisk tilgang, der anskuer stress som en relation mellem person og omgivelser. Subjektive vurderinger bliver afgørende for, om vi oplever forskellige hændelser som stressende. Denne subjektive



tilgang er også central hos Karasek i forholdet mellem krav og kontrol, hos Siegrist i forholdet mellem anstrengelse og belønning og endelig hos Semmer i ideen om 'stress som krænkelse af selvet'. De opererer alle med, at der kan udpeges en eller anden balancetilstand ud fra forskellige parametre, som opleves subjektivt i forhold til, hvordan en person ser sin egen sociale position, hvilke værdier vedkommende har for sit arbejde og for de interpersonelle relationer i en organisation.

Jeg vil pege på, at begrebet homøostase har en central plads i denne beretning omkring stressbegrebets transformation. Homøostase er den mekanisme, som feedback gør for at skabe ligevægt i systemer. Indenfor organisationstænkning, psykologi og socialvidenskab taler man om en systemisk tænkning, der er inspireret af ingeniørvidenskabens ide om kybernetik. Antropologen Gregory Bateson introducerer kybernetikken i socialvidenskabens som en måde at forstå kulturer som systemer (Bateson, 1999). Hans tanker har haft indflydelse på andre fag som eksempelvis psykologi og organisationsteori, f.eks. Peter Senges ideer om den lærende organisation (Senge, 1999). Den kybernetiske tilgang er ikke umiddelbar forenelig med påvirkningsparadigmet, som handler om at lokalisere kausale relationer mellem årsag/stressorer og virkning/stress, som var det enkeltfaktorer f.eks. som dosis/respons. I den kybernetiske tilgang søges mønstre i reaktioner. Det er et opgør med ideen om, at man kan lokalisere lineære kausale relationer, som fører til stress. Med reference til kybernetik og homøostase ansues stress som en relation mellem krop og sind som et lukket kredsløb. Et kredsløb kan sammenlignes med en motor, som må have en stabilitet for at fungere. Bateson opererer med feedback i to betydninger. Negativ feedback reetablerer stabilitet, mens positiv feedback stimulerer i en bestemt retning og kan føre til 'sammenbrud' eller overophedning evt. stress. Stimulationen skal holdes indenfor bestemte rammer, så positiv feedback kan også have et forandringselement, som det eksempelvis forstås i dele af organisationsteoriene, som den måde Peter Senge arbejder med begrebet i teorien om den lærende organisation (Senge, 1999). Senge anvender eksemplet med våbenkapløbet, der eskaleres, fordi den ene stats løsning på et træk fra den anden part er at øge våbenmængden, så man er på niveau med eller fører over den anden part,

hvilket blot forstærker våbenkapløbet og giver det en løbsk karakter. På denne måde er Senges ide om systemer nært beslægtet med kybernetikken. På denne måde er feedback og styring forbundet.

Ud fra Cannons forståelse af ligevægt kan man reagere på en trussel ved at kæmpe eller flygte. Stimulus/respons-teorien kan man sige introducerer personen som afgørende for, hvordan vi kan forklare, at nogle bliver ramt af forskellige sygdomstilstande som stress frem for andre. Her bliver personlighedens coping central for forståelse af udvikling af stress, og bliver rettet mod en forståelse af at der kan lokaliseres isolerede faktorer for udvikling af stress, som handler om en persons forståelse af bestemte forhold, som det ses hos Lazarus. Denne tænkning kan man også se hos Karasek og Siegrist, som peger på forholdet mellem krav til den enkelte og henholdsvis indflydelse og anerkendelse som afgørende for oplevelse af belastninger. Semmers forståelse af udvikling af stress er bundet op på individets oplevelser af sociale relationer og balancen mellem forventet og opnået anerkendelse; hvis der ikke er en balance mellem individets forventninger og oplevelser vil det opleves som en krænkelse af selvet og være potentielt stressende. Anerkendelse og belønning som det beskrives hos Semmer giver associationer til stimuli/respons-teorien. Karasek bruger imidlertid også begrebet overload, som en beskrivelse af en tilstand, der kan føre til stress. Det ser jeg som beslægtet med systemtænkningen og med forestillingen om positiv feedback, der kan føre til sammenbrud af systemer og individer.

Stressbegrebets transformation i forhold til, hvad der udløser stress har nære relationer til hvilken forståelse, der er for, hvad der skaber balance. Derfor handler forståelse af stressbegrebet også om etablering af ubalance. I balance-forståelsen synes der at være en linje fra fysiologiens brug af homøostase-begrebet til socialvidenskabers forståelse af systemers måde at fungere på. Det gør Hylland Eriksens forståelse af fleksibilitet centralt, idet det giver ideen om balance og bestemte rammer for forståelse, som også Bateson gør opmærksom på (Bateson, 1999). Udvikling handler om menneskelig fleksibilitet; det er den menneskelige fleksibilitet, der skaber evolution og forandring, men det er også en fleksibilitet, der har sine

grænser, således som ideen om positiv feedback indikerer. Når den menneskelige fleksibilitet strækkes ud fra et bestemt formål giver det mindre fleksibilitet på andre områder. På denne måde udfordrer Hylland Eriksen den gængse forståelse af fleksibilitet som en ren win-win-situation, hvilket er en logisk vanskelighed indenfor det kybernetiske perspektiv, idet øget fleksibilitet et sted vil reducere den et andet, hvilket ikke giver 'win-win'. Hvis fleksibilitet betragtes som et nøglebegreb, så er det et begreb der i den nuværende indholdsbestemmelse er løsrevet fra det kybernetiske synspunkt, men snarere bundet til et vækstsynspunkt, som netop ikke har perspektiv på, at vækst et sted skulle give mindre vækst et andet sted. Tværtimod forbindes vækst med en afsmittende effekt fra et område til et andet og som sådan en særlig forståelse af 'win-win'.

Hvis vi gentager Browns statement 'there's no vision without a prior division' bliver forståelsen af, hvad der fører til stress afhængig af, hvordan man anskuer forholdet mellem stressor og udfaldet stress. Ud fra homøostase-tænkningen bliver kroppens evner til at genetablere ligevægt og tilpasse sig central for forståelse af stress, der giver forskellige muligheder i forhold til at bevare sit helbred og ikke blive stresset. Begreber om balance og ligevægt er nøglebegreber for udlægning af stressbegrebet, som følger debatten, som begrebet bevæger sig fra en fysiologisk diskurs til en mere relations- og værdiorienteret tilgang. Forestillingen om ubalance bliver til en generaliseret forestilling om balance, som binder sig til den fysiologiske balanceforståelse i en ny form, som f.eks. at ubalance mellem hjem og arbejde eller mellem privatliv og arbejdsliv giver stress. Begrebet 'eutress' peger frem mod begrebet som vi i dag kender som 'flow', som beskrives som en selvforglemmende og kreativ tilstand, hvor individet er i en mental balance (Bloch, 2004). Det kunne kaldes det moderne arbejdslivs 'nirvana', som den dybeste kilde til innovation og performance i fuld mental balance, som vi alle længes efter. Det er en tilstand som kompromitteres af det moderne arbejdslivs krav om dokumentation, storrums-kontorer, støj, telefoner der ringer, mails der skal besvares og hverdagslivet bekymringer om såvel privatliv som arbejdsliv. Selyes forskning og ikke mindst den måde, hans arbejde har indgået i forskellige sammenhænge er forud for sin tid på den

måde, at hans arbejde peger frem mod det meget sammensatte og brogede marked for stresshåndtering, vi ser i dag, som behandles i workingpaperet: Kirsten Marie Bovbjerg *Intervention – et felt og et marked.*<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Under udarbejdelse.

## Litteratur

- Andersen, Lars Peter, 2007: Arbejdsrelateret stress – fra symptomer til et komplekst samspil. I *Tidsskrift for Arbejdsliv*. 9. årg. Nr. 2, 2007
- Andersen, Niels Åkerstrøm & Asmund W. Born, 2001: *Kærlighed og omstilling*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne. Frederiksberg
- Baldursson, Einnar, 2003: Udfordringen fra de nye produktionsformer, i Csonga, Agi (ed.), 2003: *Menneskelige ressourcer i arbejdslivet*. SFI, København 2003
- Bateson, Gregory, 1999: *Steps to an Ecology of Mind*. The University of Chicago Press. Chicago and London.
- Bloch, Charlotte, 2004: Flow, stress og følelseskultur. I Jakobsen, Michael Hviid og Tonboe, Jens, 2004: *Arbejdssamfundet*. Hans Reitzels Forlag. København
- Bovbjerg, Kirsten Marie, 2001: *Følsomhedens etik*. Forlaget Hovedland. Højbjerg
- Bovbjerg, Kirsten Marie & Marianne Søgaard Sørensen, 2007: Kollegialitet og teamwork. To logikker i det pædagogiske samarbejde. I Moos, Lejf (red.), 2007: *Nye sociale teknologier i folkeskolen – kampen om dannelsen*. Dafolo
- Bovbjerg, Kirsten Marie & Krause-Jensen, Jakob, 2008: Sprog for intervention. Workingpaper i serien *Det Nye Arbejdsliv*,  
<http://www.dpu.dk/everest/Publications/Forskning/Kompetenceprogrammet/Stress%20projektet/20080805135405/CurrentVersion/wp2%20stress.pdf>
- Bovbjerg, Kirsten Marie, 2009: Arbejdsmiljøarbejdets nye paradigme - Transformation i organisationer og arbejdsmiljø. Workingpaper i serien *Det Nye Arbejdsliv*,  
<http://www.dpu.dk/everest/Publications/Forskning/Kompetenceprogrammet/Stress%20projektet/20080805135405/CurrentVersion/wp2%20stress.pdf>
- Brown, Steven D., 1997: *The Life of Stress: Seeing and Saying Dysphoria*. Thesis submitted for PhD, Department of Psychology, University of Reading.
- Osborne, T. & Rose, N., 1996: *Foucault and Political Reason*. The University of Chicago Press.

- Cooper, Gary L. and Phillip Dewe, 2004: *Stress. A Brief History*. Blackwell Publishing
- Dean, Michell, 1996: Foucault, government and the enfolding of authority. In Barry, A. et.al. (ed.), 1996: *Foucault and Political Reason. Liberalism, Neo-Liberalism and Rationalities of Government*. Chicago Press
- Eriksen, Thomas Hylland, 2005: Mind the Gap: Flexibility, Epistemology and the Rhetoric of New Work. In *Cybernetics And Human Knowing*. Vol. 12, nos 1-2, pp. 50-60
- Foucault, Michel, 1991: *The Foucault Effect*, Harvester Wheateleaf, Great Britain
- Familie- og Arbejdslivskommissionen, 2007: *Chance for Balance – et fælles ansvar*. [www.familieogarbejdsliv.dk](http://www.familieogarbejdsliv.dk)
- Hochschild, Arlie Russell, 1997: *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work* Owl Books, Henry Holt and Company, New York
- Jonge, Jan de, Hans Bosma, Richard Peter, Johannes Siegrist, 2000: Job Strain, Effort-Reward and Employee Wellbeing: A Large Scale Cross-Sectional Study. In *Social Science Medicine* 50 (2000) 1317-1327
- Karasek, Robert A., 1979: Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. In *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, Cornell University
- Karasek, Robert, Töres Theorell, 1990: *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. BasicBooks USA
- Lazarus, Richard S., 2006: *Stress og Følelser – en Ny Syntese*. Akademisk Forlag, København
- Limborg, Hans Jørgen, 2002: *Den risikable fleksibilitet – på vej mod et nyt arbejdsmiljø*. Frydenlund, København
- Netterstrøm, Bo, 2007: *Stresshåndtering*. Hans Reitzels Forlag, Gylling
- Newton, Tim, 1995: *Managing stress. Emotions and Power at Work*. Sage Publications, London
- Nielsen, Line et al., 2007: *Forebyggelse og behandling af stress i Danmark*. Statens Institut for Folkesundhed. København

- Nielsen, Naja Rod og Kristensen, Tage Søndergaard, 2007: *Stress i Danmark – hvad ved vi?* for Sundhedsstyrelsen
- Regeringen, 2008: *Sygefravær - en fælles udfordring. Regeringens handlingsplan for at nedbringe sygefraværet*
- Semmer, Norbert, et al. 2007: Occupational Stress Research. The “Stress-As-Offense-To-Self” perspective. In *Occupational Health Psychology*. Vol. 2. 2007
- Senge, Peter, 1999 [1990]: *Den femte disciplin. Den lærende organisations teori og praksis*. Århus, Forlag KLIM
- Sennett, Richard, 1999: *Det fleksible menneske eller arbejdets forvandling og personligheds nedsmeltning*. Forlaget Hovedland
- Shore, C. and S. Wright (2000). Coercive accountability: the rise of audit culture in higher education. In *Audit cultures: anthropological studies in accountability, ethics and the academy*. S. M. London, Routledge: 57–89.
- Sørensen, Ole Henning, 2008: Stress som krænkelse af selvet – illegitime stressorer eller legitim ledelsesret. In *Tidsskrift for Arbejdsliv*. 10 årg., nr. 4, 2008
- Teknologirådet, 2005: *Balancen mellem arbejdsliv og andet liv*. Teknologirådet
- Tolstrup, Mogens, 2008: *Arbejds miljø. Grundbogen for arbejdsmiljøuddannelsen*, DA, LO, FTF
- Viner, Russell 1999: Putting Stress in Life. Hans Selye and the Making of Stress Theory. In *Social Studies of Science*. 29/3 (June 1999) 391-410.
- Wright, Susan, 2005: Processes of Cultural Transformations: Higher Education and Neo-Liberal Governance in England. Paper in the session ‘Education and Governance’ at the conference ‘Culture and Social Change’ University of Manchester 11.13 July 2005
- Zachariae, Bobby, 2007: *Stress Kompetence*. Rosinante, DK

## Udgivelser i serien 'Det nye arbejdsliv':

1. Fra ideelle studerende til ideelle medarbejdere: En ny diskurs i uddannelsessystemet, Jakob Williams Ørberg, Maj 2008.
2. Workshop 20-05-2008 – Sprog for intervention: Program, oplæg, centrale temaer for diskussion, Kirsten Marie Bovbjerg & Jakob Krause-Jensen, August 2008.
3. Arbejds miljøarbejdets nye paradigme - Transformation i organisationer og arbejdsmiljø, Juni 2009.
4. Transformation af stress-begrebet - fra fysiologisk til mental balance

Kirsten Marie Bovbjerg, lektor, ph.d.