

LEDERNES TÆNKETANK OM STRESS

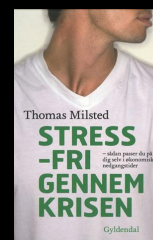
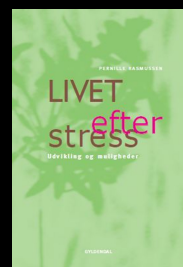
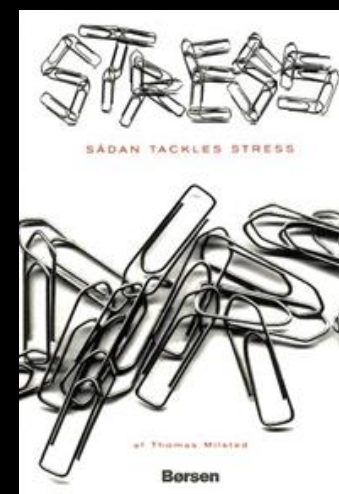
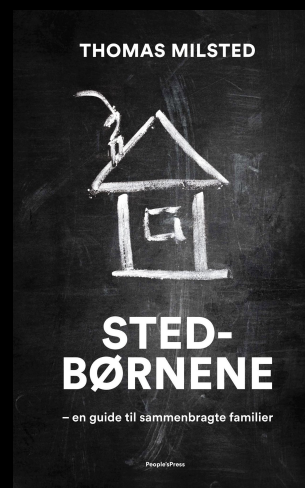
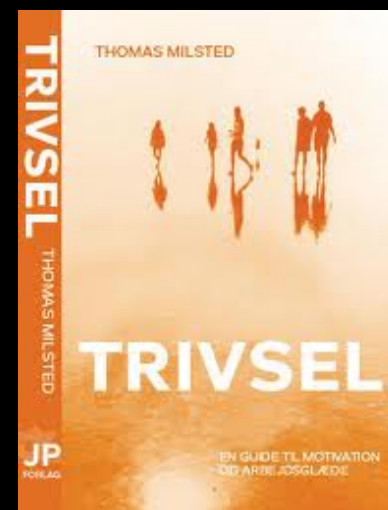
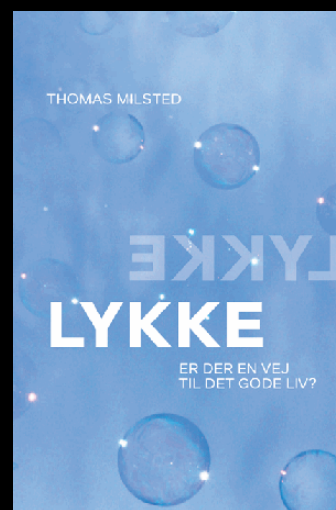
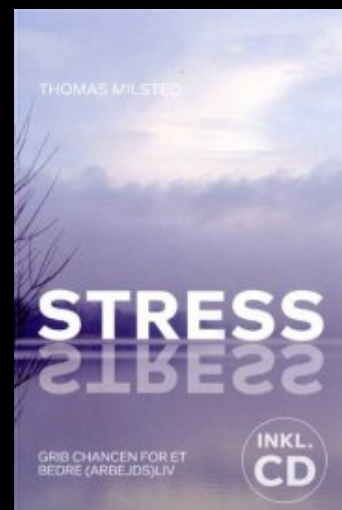
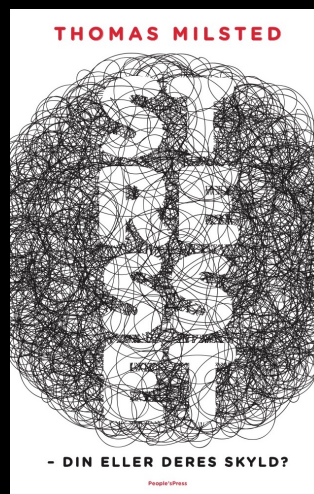


FREMTIDENS BÆREDYGTIGE ARBEJDSLIV



Hvorfor er det ikke lykkedes at knække kurven?

Thomas Milsted





Opret gratis prøveabonnement på A4 Arbejdsliv

8. sep, 12:10

Thomas Milsted: Et bæredygtigt arbejdsliv er noget, vi indretter os efter

BLOG

POV. INTERNATIONAL

NYE STEMME, SYNSPUNKTER OG JOURNALISTIK - ONLINE HVER DAG - UGBREV HVER FREDAG



STØT POV

POV bruger ikke banner- eller pop-up-reklamer og har ikke nogen betalingsmur, men vi har brug for støtte fra vores læsere.

Støt POV som abonnent

Har du mulighed for at støtte POV med et fast månedligt beløb på 25, 50, eller 100 kr., kan du gøre det direkte med Visa eller Mastercard.

Det er nemt og hurtigt, og aftalen kan opsiges med øjeblikkelig virkning.

25 KR.

50 KR.

100 KR.



Hvis sygefraværet skal ned, skal arbejdsglæden op

Publiceret 15/01/2019 — i Arbejdsmarked/Erhvervsliv — af Thomas Milsted

Støt POV med MobilePay

Du kan også støtte POV's journalistik med en flad tyver (eller mere) via MobilePay 64023 - eller ved at klikke på logoet:

Til at måle andelen af medarbejdere, der både er udsat for påvirkninger i arbejdsmiljøet og som samtidig har konkrete symptomer, har man udviklet et belastningsindeks.

- udsat for en relativt høj grad af psykosociale påvirkninger (fx følelsesmæssige krav og tidspres) og samtidig oplever en relativt høj grad af stress.
- udsat for vold og/eller trusler om vold og samtidig har en relativt høj grad af symptomer på depression.
- udsat for mobning og samtidig har en relativt høj grad af symptomer på depression.

I 2012 var 14,5 pct. af lønmodtagerne, der faldt inden for belastningsindekset for psykisk arbejdsmiljø, var det i 2018 15,4 pct. Det svarer til en stigning på 6,2 pct. i perioden fra 2012 og frem til 2018.

Nedslag i
forskellige
perspektiver

Nedslag i forskellige perspektiver



Biologiske

Ændringer i det autonome nervesystem, hjertekarsystemet, hormonsystemet og immunsystemet



Psykologiske

Individets oplevelse af de stressende faktorer, vores oplevelse af egne evner til at mestre dem og vores reaktioner rent kognitivt og emotionelt



Sociologiske

Ydre belastende forhold i miljøet. Påvirkning fra stressfaktorer.

Nedslag i forskellige perspektiver



Biologiske

Ændringer i det autonome nervesystem, hjertekarsystemet, hormonsystemet og immunsystemet



Psykologiske

Individets oplevelse af de stressende faktorer, vores oplevelse af egne evner til at mestre dem og vores reaktioner rent kognitivt og emotionelt



Sociologiske

Ydre belastende forhold i miljøet. Påvirkning fra stressfaktorer.

”der eksisterer både inden for og uden for lægekundskabens rækker en bred overbevisning om, at konsekvenserne af det moderne liv viser sig i en stadigt stigende mængde af nervesygdomme”.

Horatio Curtis Wood Jr.
Brain-Work and Overwork. 1880

"In the worry and strain of modern life arterial degeneration is not only very common, but develops often at a relatively early age. For this I believe that the high pressure at which men live, and the habits of working the machine to its maximum capacity, are responsible, rather than excesses in eating or drinking."

Sir William Osler (1897)

Det naturvidenskabelige.

Her vil man gerne forsøge at opstille nogle generelle lovmæssigheder, så vi dels forstår fænomenet, men også bedre kan forudsige det.

Her er ***lighed*** idealet.

Nedslag i forskellige perspektiver



Biologiske

Ændringer i det autonome nervesystem, hjertekarsystemet, hormonsystemet og immunsystemet



Psykologiske

Individets oplevelse af de stressende faktorer, vores oplevelse af egne evner til at mestre dem og vores reaktioner rent kognitivt og emotionelt



Sociologiske

Ydre belastende forhold i miljøet. Påvirkning fra stressfaktorer.

Menneskeheden
antages at have en
fælles natur, som er
individualiseret i det
enkelte menneske, idet
arv, miljø og medfødte
evner varierer fra det ene
menneske til det andet.

Det humanistiske.

Vil gerne tage udgangspunkt i det enkeltstående og unikke tilfælde.

Her er *forskellighed* idealet.

Stress er et naturfænomen. Definitionerne er fænomener skabt af mennesker.

Og når mennesker er indblandet bliver perspektivet afgørende for måden vi ser på naturens fænomener.

Og netop perspektivet er afgørende for de metoder vi tænker er mest nyttige for at komme stressen til livs.

Det væsentlige er imidlertid at undersøge og være nysgerrige på om perspektiverne er moralske eller patologiske, økonomiske eller humanistiske, individualistiske eller strukturelle, bæredygtige eller brutale.

Det er nemlig ikke ligegyldigt i forhold til de teorier og metoder, man som organisation efterfølgende vælger at følge.

Vi opfatter jo ofte arbejdet med stress, som ide om at hjælpe den stressramte med at udvikle redskaber til at tåle konfrontationen med virkeligheden eller forvrænge realiteterne.

Det er en ide som tilslører stressens forbindelse med arbejdsvilkåret, og som læner sig op ad ideen om den menneskelige psykes ubegrænsede ressourcer.

En ide som er stærkt forældet og næppe gangbar i dag, hvor forskningen har vist, at det i højere grad er realiteterne der er den store stressudløser, fordi vores psykologiske formåen netop er begrænset, og derfor kalder på politiske og humanistiske løsninger.

Der er i psykologien et traditionelt dilemma mellem på den ene side et humanitært engagement, der kan være med til at sikre bedre arbejdsforhold og på den anden side en opgave der skal gøre medarbejderne tilpasningsparate til forhold der strider mod den menneskelige natur.

Men som også strider imod enhver værdi der bygger på demokrati, retfærdighed, rimelighed og etik.

I den 3. bølge indenfor kognitiv psykologi arbejder man ikke med at reducere symptomerne eller at opdele i acceptable og uacceptable tanker og følelser, men på at ændre klientens perspektiv på sig selv og livet. I stedet for at se forskellige tanker og følelser som psykologiske symptomer, så kan de anses som harmløse psykologiske begivenheder som er en del af det at leve som menneske. Dette medfører en øget fleksibilitet, som giver flere muligheder i mødet med livets udfordringer.

Hvor den 1. bølge indenfor psykologi handlede om at få patienten til at ændre adfærd med fokus på menneskets ydre handlinger, så havde 2. bølge, den mere traditionelle kognitive terapi, fokus på at ændre patientens tanker, de indre handlinger. Begge bølger anses for at have en vis succes med deres forehavende men måske på en anden måde end forventet, da effekten ifølge flere studier ikke kan forklares med, at patienten i virkeligheden ændrer adfærd eller tanker. Dette har så ført til den 3. bølge af kognitiv terapi, hvor fokus er på, hvordan vi forholder os til vores tanker og følelser, og ikke på at vi skal ændre dem. Der er flere former inden for den 3. bølge, bl.a. Mindfulness, MCT og ACT.



Nedslag i forskellige perspektiver



Biologiske

Ændringer i det autonome nervesystem, hjertekarsystemet, hormonsystemet og immunsystemet



Psykologiske

Individets oplevelse af de stressende faktorer, vores oplevelse af egne evner til at mestre dem og vores reaktioner rent kognitivt og emotionelt



Sociologiske

Ydre belastende forhold i miljøet. Påvirkning fra stressfaktorer.

.

Vi lever derfor i en individualiseret og privatiseret version af moderniteten, hvor individet må væve sine egne mønstre og bære det fulde ansvar for en eventuel fiasko. Det er nu afhængigheds- og interaktionsmønstrenes tur til at komme i smeltdiglen. De er nu blevet formbare i en grad, som tidligere generationer ikke ville have troet mulig, men i lighed med andre væsker ændre disse mønstre hurtigt form. (Bauman 2006)

-
- Man bliver den bedste udgave af sig selv, når de vilkår man lever eller arbejder under er inddragende, retfærdige, anerkendende, frigørende og imødekommende i forhold til de behov man nu måtte have for at kunne fungere og arbejde optimalt.

Enhver udfordring i arbejdsmiljøet må tematiseres, afgrænses og derefter arbejdes med systematisk til den er elimineret.

Enhver udfordring eller et hvert problem der skubbes over i boksen med grundvilkår er et udtryk for ledelsesmæssigt dovenskab eller manglende organisatorisk vilje.

De næste skridt ?

Store mangler i arbejdsmiljøloven

Vores nuværende arbejdsmiljølovgivning nævner ikke noget om store arbejds mængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav, uklare og modstridende krav og uhensigtsmæssig håndtering af forandringer bare for at tage nogle eksempler. Når det er så vigtigt med mere lovgivning og tilsyn på arbejdsmiljøområdet og især på området for de psykosociale hændelser, er det fordi det ellers ville kræve mobilisering af en hidtil uset vilje fra arbejdsgivernes side frivilligt af skabe de nødvendige ændringer som lovgivningen i højere grad ville være et værn imod.

- Stor arbejds mængde og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav
- Uklare og modstridende krav
- Uhensigtsmæssig håndtering af konflikter
- Arbejdsrelateret vold (i arbejdstiden).
- Uhensigtsmæssig håndtering af forandringer
- Arbejde i skiftende vagter, herunder natarbejde

Essensen af bæredygtig ledelse er at man i første omgang arbejder med strukturer, systemer og miljøer. Miljøer, hvor man som leder hele tiden overvejer hvordan ens beslutninger påvirker medarbejderne. Miljøer, hvor den optimale trivsel altid er medtænkt.

Bæredygtig ledelse handler altså grundlæggende om at beskytte og skærme medarbejdere mod slid, både mentalt og psykisk.

- Vort omgivende miljø favner vores nervesystems struktur, som bygger på forudsigelighed og mening
- Vores arbejdsmiljø favner vores nervesystems beskaffenhed og forskellighed
- Når der er et godt samspil med andre
- Når vores arbejdsplads værdier bygger på anstændighed og humanisme.

Slip medarbejderne løs

- Bæredygtig ledelse handler om at skabe rammer, så medarbejderne kan bruge deres mentale energi på at løse opgaver. Hver gang en medarbejder skal bruge energi på at håndtere belastninger, navigere i kaotiske tilstande eller abstrahere fra nedslidende realiteter, er det energi der i stedet kunne være brugt på at levere resultater eller god service.

Bæredygtig ledelse er etablering af rammer og vilkår, hvor medarbejderne frigøres i en grad hvor ledelse bliver næsten unødvendigt

Og det kræver ledelse ud over det sædvanlige