

Aalborg Universitet



Arbejdsmiljø og arbejdsliv

I et socialt ressource perspektiv

Nielsen, Kjeld

Publication date:
2011

Document Version
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Nielsen, K. (red.) (2011). *Arbejdsmiljø og arbejdsliv: I et socialt ressource perspektiv*. (1 udg.) Aalborg Universitetsforlag. LEO-serien Nr. 40

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

An abstract, horizontal band of black and white ink splatters and brushstrokes, resembling a torn piece of paper or a textured surface, spans the width of the page at the top.

Arbejdsmiljø og arbejdsliv i et socialt ressource perspektiv

Redaktør: Kjeld Nielsen

Arbejdsmiljø og arbejdsliv i et socialt ressource perspektiv
Redigeret af Kjeld Nielsen

LEO-serien nr. 40, januar 2011
1. oplag, 1. udgave

© Redaktøren og Aalborg Universitetsforlag, 2011

Forside: Akvarel af Louise Jørgensen
Design af omslag: Kirsten Bach Larsen
Sats og layout: Kirsten Bach Larsen

Trykt hos Toptryk Grafisk, 2011
ISBN: 978-87-7307-780-1
ISSN: 1398-0726

Udgivet af:
Aalborg Universitetsforlag i samarbejde med LEO-gruppen
(Faggruppe i arbejdsmarked, uddannelse og organisation)
<http://www.soc.aau.dk/forskning/leo/forside/>
Aalborg Universitet
Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation
Kroghstræde 7,
DK-9220 Aalborg Ø
Tlf. +45 99 40 81 00,
Fax 98 15 75 75

Distribution:
Aalborg Universitetsforlag
Skjernvej 4A, 2. sal,
9220 Aalborg Ø
Tlf. 99407140,
Fax 96350076
aauf@forlag.aau.dk

forlag.aau.dk

Denne bog er trykt med støtte fra Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning samt Institut for Erhvervsstudier

Indhold

Forord	5
Introduktion <i>Kjeld Nielsen</i>	7
Social integration i arbejdsmiljø Begreber og modeller inden for menneskearbejdet <i>Kjeld Nielsen</i>	25
Sociale processer i arbejdsmiljøet på en afdeling på et større dansk sygehus <i>Stine Mark</i>	61
Professionsidentitet i socialrådgiverens arbejdsmiljø <i>Frank Nielsen</i>	85
Sygefravær og arbejdsmiljø Nogle principielle betragtninger om sygefravær som et udtryk for konflikter på arbejdspladsen <i>Claus D. Hansen</i>	101

Risikoregime på arbejdsmarkedet, arbejde og velfærdsstatsrespons i globalt perspektiv <i>Dorit Konkolewsky</i>	127
Globalisering, omstillingspres og psykisk arbejdsmiljø Problemstillinger og forskningsdesign <i>P. Nielsen, Ø. Omland, A. Larsen, P. Ryom, K. Fonager, R.N. Nielsen, S. G. Bamberger, A. L. Vinding</i>	153
Arbejdsmiljøseminarer som en metode til at skabe motivation, ansvar og ejerskab til sikkerhedsarbejdet <i>Louise Møller Pedersen</i>	185
Arbejdsværdiorientering Et overset praksisfelt i virksomhedens personale- og arbejdsmiljøarbejde <i>Gitte Dalgaard Hansen og Anette Rodkjær Hermansen</i>	213
Døden som arbejdsliv Ansætter til en dramaets, følelsernes, omsorgens og håbets professionssociologi <i>Michael Hviid Jacobsen og Rasmus Antoft</i>	231
Det psykosociale arbejdsmiljø Målingsbetingelser <i>Christina H. Andersen, Charlotte Jensen og Taija M. Vangsø</i>	257

Forord

Når man igangsætter et bogprojekt, sker der ofte i forløbet en udskiftning af forfatterkredsen af forskellige årsager. Nogle forlader området og andre kommer til. Nogle bliver færdige og andre evt. ikke færdige. Denne foranderlighed har både været krævende at holde styr på, men også berigende for fastholdelse af ideen og perspektivet med bogen. Igennem en sådan proces bliver man bekendt med nye aspekter af et område, som har fået en større bevågenhed gennem manges forskellige initiativer. Bogen formidler på baggrund af disse refleksioner og erfaringer et udpluk fra engagerede forskere, praktikere og undervisere inden for området.

Bidragene i de enkelte kapitler bærer samme præg af foranderlighed og ufærdighed. Nogle forfattere afrapporterer selvstændige forskningsresultater inden for arbejdsmiljø og arbejdsliv, andre er på vej med udvikling af teori og metoder og andre igen, filosoferer over hvor samfund, arbejdsmiljø og arbejdsliv, er på vej hen.

Bogens titel er arbejdsmiljø og arbejdsliv i et socialt ressource perspektiv. I denne titel ligger latent aspekter af det foranderlige og det ufærdige. Det latente kan blive til manifestationer, f.eks. ved at aktører i arbejdslivet handler med udgangspunkt i deres ressourcer, indsigter og viden over for strukturer i samfund og organisation. Sigtet med bogen er bl.a. at udbrede kendskabet til dette perspektiv.

Om sigtet med bogen indløses, er op til læserne af bogen at bedømme.

Initiativet til denne bog er taget af en faggruppe, LEO (Labour, Education, Organisation) ved Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation, Aalborg Universitet. Projektets ide er samlet omkring et ønske om at løfte en forskningsindsats inden for temaet "arbejds miljø og arbejdsliv" med nye perspektiver og mod udækkede vidensområder. Desuden er ideen at udbrede kendskabet til konkrete forskningsmetoder og resultater inden for temaet. Bl.a. gennem undervisning og formidling på uddannelser inden for samfundsvidenskabelige områder, dvs. sociologi, de sociale og erhvervsøkonomiske uddannelser samt masteruddannelser og diplomuddannelser.

Der skal her rettes en stor tak til samtlige forfattere, der har bidraget til bogen. Tak til lektor Preben Horsholt Rasmussen og Dr. phil. Dorit Konkolewsky, begge LEO-gruppen, lektor Peter Nielsen, Carma-gruppen samt AC-medarbejder Bo Møller Lange, alle Aalborg Universitet for kommentering på flere af artiklerne. Tak til en anonym bedømmer. En tak til de samfundsvidenskabelige institutter, Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning samt Institut for Erhvervsstudier, der med støtte har gjort det muligt at få udgivet bogen.

Kjeld Nielsen

Januar 2011

Introduktion

Arbejdsmiljø og arbejdsliv

Bogens bidrag falder i to dele: en arbejdsmiljødel (kapitlerne 1- 4, 6, 7 og 10) og en arbejdslivsdelen (kapitlerne 5, 8 og 9). I bogen er der flere kapitler som beskæftiger sig med det sociale, psykiske arbejdsmiljø (kap. 1, 2, 3, 4 og 6) og et enkelt bidrag falder inden for det fysiske arbejdsmiljø (kap. 7). Arbejdslivsdelen omhandler virkninger af globaliseringen på arbejdsliv og velfærd (kap. 5) samt arbejdets værdiorientering ved rekruttering af nye medarbejdere (kap. 8), og dødsarbejdets former (kap. 9). Antologien afsluttes med en kritisk metodeartikel på arbejdsmiljøforskningen.

Arbejdsmiljø defineres i antologien ved de krav og belastningseffekter i en arbejdsorganisation, som personalet bringes i, og som kan imødegås ved en social ressourceindsats. I et arbejdsmiljø bringes individet kontinuerligt i en ubalance mellem krav og belastninger på den ene side og de menneskelige ressourcer (kompetencer, engagement) til at udføre arbejdsfunktionerne på den anden side (kap. 1). Denne ubalance forværres i et risikoregime inden for arbejdsliv og velfærd, når virksomhedernes omstillingspres påvirker det psykiske arbejdsmiljø betydeligt i en globaliseret verden (kap. 5 og 6). Ubalancen i det konkrete arbejdsmiljø kan have flere forskellige fremtrædelsesformer. Den kan tilskrives en mangel på sociale mellem menneskelige ressourcer i organisationen i forhold til opfyldelse af jobkravene i menneskearbejdet (kap. 1 og 2). Ubalancen kan også skyldes,

at professionens identitet og normer ikke matcher med jobkravene inden for f.eks. socialrådgiverfaget (kap. 3). Ubalancen kan også henføres til en oplevet mangel hos de ansatte på en fair og retfærdig belønning i forhold til individets præstation i arbejdslivet (kap. 4 og 6). Endelig kan ubalancen skyldes, at en manglende involvering af de menneskelige ressourcer i sikkerhedsarbejdet fører til et ringere arbejdsmiljø (kap. 7).

Et generelt synspunkt i bogen, er, at balancen mellem anvendelse af de menneskelige ressourcer og de skiftende krav der stilles i arbejdslivet, er påvirket af og varierer med arbejdsorganiseringens indretning og anvendte arbejdsmiljø- og HR-strategier på tværs af brancher og sektorer. Både ledelse og ansatte opererer inden for et organisatorisk beslutningsfelt hvor spillerummet er relativt stort, men samtidig forventes afstemt med de lovgivningsmæssige krav og arbejdsmarkedsaftalte bestemmelser på området. I dette felt findes muligheder for aktørerne til at forhandle og beslutte sig til et bedre arbejdsmiljø.

I kap. 6 afgrænses genstandsområdet "arbejdsmiljø" i virksomheder nærmere. Deltagerne i projektet finder, at studiet af det psykiske arbejdsmiljø i virksomheder har tre niveauer som genstandsområde: For det første arbejdets organisering, herunder jobbenes udformning. For det andet relationerne mellem de ansatte indbyrdes og forholdet til ledelsen. Endelig for det tredje anses den ansattes evne til at håndtere udfordringer for en væsentlig del af afgrænsningen.

Fælles for definitionen og afgrænsningen af "arbejdsmiljøet" og studier af dette genstandsområde, er: Såvel arbejdets organisering, de sociale mellemmenneskelige relationer samt medarbejdernes ressourcer bringes i et samspil, både i beskrivende og normative analyser af arbejdsmiljøet. En løsning af arbejdsmiljøproblemer må med udgangspunkt i dette perspektiv naturligt orientere sig mod samspillet mellem de menneskelige ressourcer, herunder de mellemmenneskelige relationer samt arbejdsorganisation i den enkelte virksomhed/institution.

Arbejdsmiljøbegrebet i denne bog, fordrer en løsning af arbejdsmiljøproblemer gennem en kvalificering af sociale ressourcer, dvs. både individuelle og kollektive menneskelige ressourcer og sam-

spillet mellem disse. Samspillet etableres på både det arbejdsorganisatoriske og det arbejdsmiljø- og personalepolitiske niveau i institutioner og virksomheder. F.eks. kan etablering og styrkelse af sociale ressourcer omkring tillid, viden, deltagelse og læring samt social støtte og kontakt i institutionens organisation, være et væsentligt bidrag til løsning af arbejdsmiljøproblemer.

At inddrage de ansatte og deres ressourcer i deltagende former for arbejdsorganisering som virker fremmende på et socialt arbejdsmiljø, er et gennemgående perspektiv i flere af kapitlerne (kap. 1, 2, 3, 4, 6 og 7). De arbejdsmiljø- og personalepolitiske beslutninger kan således virke som rammebetingelse for udviklingen af de sociale ressourcer. I kap.7 belyses konkret betydningen af et arbejdsmiljøpolitisk initiativ i virksomheder. Her vises det hvordan et succesfyldt sikkerhedsarbejde er en fortløbende social proces, der involverer et tillidsfuldt samspil mellem centrale aktører, dvs. arbejdsmiljøorganisationen, virksomhedsledelsen og de ansatte. At involvere de ansattes ressourcer i sikkerhedsarbejdet – baseret på gode tillidsrelationer - er et godt udgangspunkt for forebyggelse af arbejdsulykker. Ligeledes kan inddragelse af en værdiorientering som de menneskelige ressourcer repræsenterer, virke positivt på udvikling af en fastholdelses- og rekrutteringsstrategi i virksomhederne (kap. 8). En del af denne strategi indeholder også sociale værdier som beslutningsinddragelse og godt arbejdsmiljø set fra medarbejdernes synspunkt.

Det kollektive niveau i forebyggelsesstrategier i arbejdsmiljøet er et område, der latent fokuseres på i flere af artiklerne, både hvad angår inddragelse af medarbejdere og social støtte og kontakt samt forekomsten af praksisfællesskaber. Det kollektive niveau, repræsenteret ved kollektiv medarbejderinddragelse i beslutninger på forskellige niveauer i organisationen, kan have både positive og negative virkninger på arbejdsmiljøet. Det kollektive ressource niveau kan således indeholde et konfliktpotentiale, som ikke altid fremmer et fælles godt arbejdsmiljø. F.eks. kan forskellige sociale normer til arbejdet og dets organisering, dvs. forskelle i organisationskulturer fremkalde et arbejdsmiljø i en mindre gunstig retning (kap. 1 og 2). De sociale normer i gruppen kan omvendt have positive virkninger, når der blandt arbejdslivets aktører opnås enighed om opgavernes

udførelse. Det kollektive niveau i organisationen kan endvidere repræsentere sig i konflikter, der f.eks. kan forværre sygefraværet (kap. 4). Kapitlerne dokumenterer, at det kollektive niveau udgør et såkaldt blindt forskningsfelt, der kræver en nærmere belysning i fremtidens arbejdsmiljøforskning. Det gælder både i private og offentlige organisationer. Et eksempel på og en potentiel belysning af dette felt ligger i et omfattende forskningsdesign, der er beskrevet i kap. 6. samt også i et design, hvor koblingen og samspillet mellem de individuelle og kollektive/organisatoriske ressourcer og dets betydning for arbejdsmiljøet, påpeges (kap. 1).

Der er i denne antologi lagt op til at forskningsområdet "arbejdsmiljø" til stadighed befinder sig i et krydsfelt mellem beskrivende og handlingsorienterede tilgange. Dette forhold medtænker bidragsyderne til de enkelte kapitler også. Flere af forfatterne gør opmærksom på krydsfeltet i deres bidrag (kap. 1, 2, 3, 4, 6, 7 og 8). Det betyder, at handlingsorienterede analyser også indgår som en integreret del af de deskriptive modeller. Det handlingsorienterede element over for det deskriptive rejser egentligt spørgsmålet om, hvilke tilgange bogens bidrag indgår med i en bredere afgrænsning af arbejdsmiljøforskningen.

Tilgange i arbejdsmiljøforskningen

Arbejdsmiljøforskningen kan specifikt beskrives ud fra forskellige tilgange eller paradigmer. Eksempelvis fremhæver professor emeritus Tage Søndergård Kristensen ved Det Nationale Center for Forskning i Arbejdsmiljø (NFA) syv tilgange, især anvendt inden for forskningen i menneskers stress, udbændthed og sundhedstilstand (Kristensen 2007). Her skal refereres til få af disse tilgange, som flere af artiklerne kan relateres til. En central tilgang i forskning af arbejdsmiljøproblemer kaldes for *belastningsparadigmet*, hvor faktorer eller stressorer både i individets nære arbejdsliv, arbejdsorganisering og øvrige liv (fx ensidigt gentaget arbejde, computerproblemer, sammenpressede deadlines for arbejdets færdiggørelse, skilsmisse etc.) påvirker individets stressniveau og sundhedstilstand. Stressorer kan også være ydre betinget f.eks. af virksomhedernes omstillingspres som følge af globaliseringen. Dette giver et af kapitlerne i antologi-

en et glimrende eksempel på i form af et undersøgelsesdesign (se kapitel 6).

Stressorer kan måles gennem velkendte dimensioner som f.eks. psykologiske jobkrav, dvs. kvantitative, følelsesmæssige og kognitive krav i arbejdet (se kap. 1, 2 og 6) eller specifikke jobkrav som ikke matcher den ansattes professionsidentitet, der f.eks. under forandring opbygges gennem en bestemt uddannelse og et praksisarbejde, der knytter sig til udførelse af en profession (se kap. 3). Indikationer på det psykosociale miljø i form af balancer mellem præstation og belønning, sociale støtte fra kollegaer og ledelse, tilfredshed med ledelse og arbejde samt arbejde-hjem konflikter er også anvendt i et af kapitlerne (kap. 4).

Løsning af individets kroniske stresstilstand kan ifølge belastningstilgangen ske gennem en individuel og kollektiv forebyggelse således at stressorerne ikke opstår på arbejdspladsen. Denne tilgang præger flere af artiklerne. F.eks. kan den såkaldte moderatoreffekt fra sociale integrationsfaktorer nedsætte belastningsniveauet betydeligt (kap. 1 og 2). Eller der kan være tale om aktørbetingede håndteringsmekanismer på det individuelle og kollektive beslutningsniveau i organisationen, som kan reducere krav fra omstillingspresset samt forbedre sikkerhedsarbejdet (kap. 6 og 7). I artiklerne ligger en antagelse om, at belastningseffekterne på den ansatte kan forebygges eller reduceres betydeligt, hvis personalet og ledelse til stadighed er bevidste om forebyggende foranstaltninger og handler på øgede og ændrede krav på arbejdspladsen. Dvs. individuelle og kollektive ressourcer skal opbygges, organiseres og målrettes forebyggende over for opståen af arbejdsmiljøproblemer.

Sociale ressourcer i arbejdsmiljøet

Et synspunkt i flere af bogens kapitler er, at de sociale processer eller adfærdsprocesser, som de kommer til udtryk gennem en individuel og social handlen i organisationen, støtter op omkring forebyggende og positive effekter i arbejdsmiljøet. Dette synspunkt tager udgangspunkt i, at tillidsforhold og viden, repræsenteret ved de menneskelige ressourcer og deres handlinger, har positive virkninger i arbejdsmiljøet. De sociale normer, som personalet på arbejdspladsen er bærere

af, kan have både positive og negative effekter. Tillidsforhold mellem ansatte/brugere/kunder og viden ressourcerne er dermed væsentlige elementer i sociale processer som forebygger arbejdsmiljøproblemerne opståen, medens sociale normer kan virke både reducerende og forstærkende på problemerne. Anskuet således udgør de sociale processer en social ressource i organisationen og virker generelt som moderatører mellem jobkrav og belastningseffekter. Processerne operationaliseres gennem flere ressource indikatorer i arbejdsmiljøet. Dvs. deltagelse, social støtte og kontakt, organisationskultur, praksisfællesskaber, professionsidentitet samt virksomhedens eller institutionens organisering (se især kap. 1 og 2). De sociale ressourcer sættes også under en lup i afklaring af årsager til, at arbejdsmiljøproblemer opstår. F.eks. i forsøget på at bringe sygefraværet på begreb efterlyses forskning i den sociale organisering af arbejdet. Et centralt forskningsspørgsmål, der venter på at blive besvaret er: Har sygefraværet sin årsag i at være klinisk syg eller i at "føle sig træt og udmattet på arbejdet"? (kap. 4). Hvad er det for sociale processer i arbejdsmiljøet, som gør mennesker trætte på arbejdet? De sociale processer i arbejdsmiljøet kan have flere betydninger på arbejdspladsniveau. F.eks. fokuseres i kap. 8 på medarbejdernes arbejdsværdiorientering, som er et relevant fænomen at tage i betragtning, når medarbejdere skal rekrutteres og fastholdes i en social proces. Værdiorientering i arbejdet kan deles op i en række indikatorer: løn efter fortjeneste, at blive inddraget i beslutninger, at kunne se et fremtidsperspektiv i arbejdet, en anerkendende ledelse, god balance mellem arbejdsliv og familie/fritidsliv, ønsker om at arbejde i et godt menneskeligt arbejdsmiljø. Også inden for arbejdsmiljøets statistik skal man i videnskabelig henseende være opmærksom på, hvad man måler. De sociale betydninger af samme stillingskategorier, f.eks. "sælgere" kan i arbejdshandlingen konkret variere betydeligt, når man statistisk skal vurdere en sammenhæng mellem en arbejdsmiljøvariabel (arbejde-familie-konflikt) og stillingskategoriens arbejdsorganisering og jobkrav. Dette metodeproblem i arbejdsmiljøforskningen er demonstreret i kap. 10.

Selv om flere af bogens bidrag i deres grundtankegang er inspireret af et belastningsparadigme, indeholder flere af kapitlerne et so-

cialt - og et ressourcemæssigt perspektiv på arbejdsmiljøproblemernes sammenhæng og løsninger. Det er derfor nærliggende at forsøge sig med at definere et nyt paradigme inden for arbejdsmiljøforskningen, der både er beskrivende, analyserende og inspirerer til handlingsanvisning. Paradigmet kan med rette kaldes for en *social ressourcetilgang*. Den ressourcebaserede tilgang tager udgangspunkt i en generel antagelse om, at social integration af de menneskelige ressourcer i arbejdsliv og organisation er mulig og ønskelig.

Opsummerende antager paradigmets tilgang, at det er muligt at forbedre eksisterende arbejdsmiljøer ved at fokusere på de sociale ressourcer og deres betydning i arbejdets organisering. Tilgangen undersøger samspil mellem sociale ressourcer og deres arbejdsorganisering, både på individ- og gruppe- og organisationsniveau. Ressourcetilgangen benytter sig af en række indikationer på, hvordan et arbejdsmiljø på forskellige niveauer kan undersøges. Samtidig lægger tilgangen endvidere op til et samspil mellem deskriptive og handlingsorienterede analyser og hvordan disse tilsammen bidrager til løsning af arbejdsmiljøproblemer. Det ledelsesmæssige ansvar for arbejdsmiljøet og målrettede og forebyggende handlinger som de ansatte kan bidrage med i arbejdsmiljøarbejdet, vil i høj grad gennem et socialt ressource paradigme blive tydeliggjort. En social integration af ressourcerne er formentlig et vigtigt bidrag til forståelse og forebyggelse af, at belastningerne ikke opstår. Arbejdsmiljøproblemer skal på en indsigtsfuld måde tages i opløbet.

Om de enkelte bidrag

De første tre kapitler handler om arbejdsmiljøet blandt ansatte der arbejder med mennesker. Ved menneskearbejde forstås en professionel udførelse af opgaver som vedrører bevarelse og ændringer af klientens eller brugerens fysiske og psykiske tilstand. I det professionelle arbejde defineres klienten eller brugeren i udgangspunktet - f.eks. gennem at stille en diagnose. Dernæst fastholdes klienten i en tilstand, der forebygger, at udefra forandringer, ikke forværrer tilstanden og endelig kan klientens tilstand forandres med henblik på at forbedre hans eller hendes velbefindende. De sidste tiltag over for brugeren kan f.eks. være beskrevet i en handlingsplan over, hvad

der skal ske i forholdet mellem bruger/klient og den professionelle. Forholdet mellem den professionelle og klienten er asymmetrisk, da den professionelle har mere magt, kunnen og økonomi end klienten. Den stærke part i samspillet må handle uselvisk i opfyldelse af behovene hos brugerne frem for egen nytteorienteret. I relationen mellem bruger og ansat og ansatte indbyrdes, udspilles derfor et tillidsforhold og en fordring, der stiller store følelsesmæssige, kognitive og kvantitative krav til den ansatte – både med hensyn til at forstå klientens behov men også at administrere og håndtere kravene på en måde, der sætter den uselviske fordring og handling hos den ansatte i spil med organisationens og lovgivernes standarder og regler. Ansatte må individuelt og kollektivt trække på sin "tavse viden" for at beskytte sig mod miljøproblemer i arbejdet.

Bidrag inden for arbejdsmiljødelen

Kjeld Nielsen antager i et indledende kapitel til bogen, at social integration mellem ansatte på arbejdspladsen kan forbedre arbejdsmiljøet. Den sociale integration i grupper, der arbejder med mennesker er ikke særlig godt udviklet i arbejdsmiljøet ifølge flere undersøgelser. Manglende social integration dækker bl.a. over et udpræget alene arbejde, manglende dialoger, "social hjemløshed" i arbejdet med brugere samt at personalet tager arbejdet "mentalt" med hjem. Der til kommer, at der stilles høje emotionelle krav og krav om at skjule følelser, samt at sygefraværet i grupperne er højt. Disse empiriske udtryk indikerer tilsammen belastninger i arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøet defineres i kapitlet som en ubalance mellem de ansattes ressourcer (individuelle og kollektive) og arbejdets krav og belastninger. Der udvikles teoretiske og operationelle modeller til at beskrive og analysere sammenhængen mellem social integration og arbejdsmiljø. Specielt bestemmes tillidsforhold og tavs viden som positive sociale integrationsfaktorer – dvs. ressourcer der kan medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge belastninger. Derimod kan sociale normer på arbejdspladsen have såvel positive som negative virkninger på arbejdsmiljøet.

Stine Mark tager tråden op i kapitel 2 ved at undersøge sammenhængen mellem social integration og arbejdsmiljø i et empirisk stu-

dium. Stine Mark beskæftiger sig med det sociale arbejdsmiljø (sociale relationer mellem ansatte) på en sygehusafdeling. Forekomsten af flere velkendte dimensioner i arbejdsmiljøforskningen (rolleklarhed, psykologiske jobkrav, forholdet mellem personalets arbejdsliv og privatliv) undersøges nærmere blandt personalet (sygeplejersker, sygehjælpere og social- og sundhedsassistenter). Disse dimensioner undersøges inden for en specifik model. Antagelsen i modellen er, at social integration (deltagelse, social støtte og kontakt, organisationskultur, praksisfællesskaber, professionsidentitet, institutionsorganisering samt personalearbejdets forebyggende virkninger) har en positiv, forebyggende og modererende virkning på mulige arbejdsmiljøbelastninger. Den positive virkning social integration har på arbejdsmiljøet kan i praksis, ifølge Stine Mark, understøttes af en anden model (Appreciative Inquiry). Antagelsen bag denne model er, at en forandringsproces – f.eks. at gøre arbejdspladsen attraktiv -, forudsætter, at medarbejdere inddrages fra start til slut i modellens fire faser (opdagelses-, drømme-, planlægnings- og realiseringsfasen). Der skal ifølge Appreciative Inquiry modellen fokuseres på succesfulde sociale processer.

Den *anerkendende tilgang* (Appreciative Inquiry) til løsning af stress og andre arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen, er en udbredt tilgang blandt konsulenter ifølge Søndergård Kristensen. I tilgangen lægges vægt på det "handlingsorienterede og fremadrettede perspektiv" på løsninger.

Frank Nielsen tager i kapitel 3 afsæt i et igangværende projekt om professionsidentitet. Projektet har til hensigt at undersøge socialrådgivernes professionsidentitet under indtryk af en omskiftelighed der præger socialt arbejdes organisering, målsætning og de rammer, hvorunder socialrådgiverne udfører deres arbejde. Desuden inddrages den faglighed, som socialrådgiveruddannelsen repræsenterer.

Til forståelse af omskifteligheden der har kendetegnet socialrådgiverprofessionens virke, sættes der fokus på den udvikling, der politisk og socialt har dannet ramme for socialrådgiverne gennem de 72 år professionen har eksisteret. Dette efterfølges af et fokus på den parallelle udvikling, der har kendetegnet en ung professions omskiftelige uddannelses- og arbejdsvilkår. Et mindre empirisk datasæt om

socialrådgivernes arbejdsmiljø inddrages i en vurdering af skiftet i professionsidentitet.

En foreløbig konklusion er, at socialrådgivere skønner at det arbejde der er muligt at udføre, ikke matcher med professionens normer og identitet. Den manglende overensstemmelse mellem arbejdet og professionsidentitet forværres formentlig af stigende kvantitative jobkrav samt af det forhold, som offentlighedens lys fremkalder gennem et billede af socialrådgiverens håndtering af en række sager inden for børn- og ungeområdet. Desuden skønnes ifølge undersøgelsen, at den faglighed socialrådgiveren har med sig, ikke kommer til udfoldelse i tilstrækkelig grad. Forfatteren vurderer, at nye bekendtgørelser næppe ændrer på dette i forhold til en forbedret match mellem professionsidentitet og socialrådgivernes faglighed i arbejdet, heller ikke inden for omsætning af beskæftigelses- og socialpolitikken til praksis. Der vil formentlig fortsat eksistere "arbejdsmiljøproblemer" i offentligheden inden for socialrådgiverens praksisfelter, medmindre arbejdsvilkårene ændres radikalt i retning af mindre tidsanvendelse til administrative opgaver samt reducere i antallet af sager. Socialrådgiverens professionsidentitet som individuel og kollektiv ressource kan dermed få bedre vilkår og afstemmes hermed.

En anden tilgang er *copingparadigmet*, der er en individ-centreret tilgang, hvor individet copes med stressorerne. Dvs. hvordan individet håndterer "nære" arbejdsmiljøproblemer. Denne tilgang er især repræsenteret i kap. 4, hvor det er klarlagt, at ca. 14 % af kernearbejdsstyrken på det danske arbejdsmarked "tager sig en fridag fordi de har hårdt brug for det".

Claus D. Hansen argumenterer således i kapitel 4 for, at arbejdsmiljø og sygefravær er forbundet med hinanden på flere forskellige måder, og at sygefravær ofte bliver brugt som en måde at cope med dårligt psykisk arbejdsmiljø på. Oplevelsen af dårlig ledelse, et misforhold mellem krav og belønninger på jobbet eller manglende social støtte fra kollegaer fører altså til en hyppigere brug af sygefravær i situationer, hvor man ikke er klinisk syg, men 'blot' har brug for at koble af fra belastningerne i arbejdsmiljøet. Forfatteren rejser en diskussion om, hvorvidt sygefravær dermed kan tolkes som en form for individuel 'protest' mod urimelige arbejdsvilkår, eller om

der i arbejdsgivernes ledelsesret er en 'kronisk' arbejdsmiljøkonflikt, der ikke kan "viskes bort" via ændringer i arbejdsmiljøet. Uanset svaret, er det evident, at sygefravær kan være forbundet til konflikter på arbejdspladsen. Den sociale organisering af arbejdet og arbejdsmiljøet er en tematik, der ikke særligt ofte bliver behandlet i den eksisterende forskning på området.

I de to næste kapitler tages hul på globaliseringens konsekvenser på arbejdslivet og arbejdsmiljøet. Såvel i europæisk som nordisk regi, står ønsket om, at alle har mulighed for at deltage i skabelsen af samfundet og konstruktion af eget socialt liv og velfærd via arbejdet, højt på den politisk demokratiske dagsorden. *Dorit Konkolewsky* rejser i kapitel 5 spørgsmålet, om denne vision, der med globaliseringsudviklingen og andre gennemgribende strukturelle forandringer med indflydelse på arbejdsmarkedets udvikling og vilkår for arbejdet, får stadig vanskeligere realiseringsbetingelser. Ud fra en indplacering af udviklingstendenserne på arbejdsmarkedet i et aktuelt samfundsmæssigt og globalt perspektiv, peges der på en række væsentlige risici, der påvirker forholdet arbejde, liv og velfærd. I relation hertil står social- og velfærdsstatens respons til diskussion og vurdering.

Set i lyset af den stigende globalisering af virksomhedernes produktion og markeder og det deraf følgende omstillingspres på medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø, stiller GOPA-projektet v/ *Peter Nielsen* m.fl. flere undersøgelsesspørgsmål og hypoteser op (kapitel 6). Et centralt spørgsmål for forskningsprojektets belysning af globaliseringens virkninger via virksomhederne på arbejdsmiljøet, er: I hvilket omfang, er der i virksomhederne en sammenhæng mellem ledelsens håndtering af omstillingspres og medarbejdernes oplevelse af problemer med det psykiske arbejdsmiljø?

Dette hovedspørgsmål er udmøntet i en række underspørgsmål, bl.a:

- Hvorledes og i hvilket omfang oplever virksomhederne omstillingspres fra omgivelserne?
- Hvorledes håndterer ledelsen et eventuelt omstillingspres i forhold til ændringer i arbejdsorganisation og personaleanvendelse?
- Hvilken udformning har samarbejdsrelationerne i virksomhederne, og hvilken rolle spiller de i ledelsens og medarbejdernes håndtering af ændringsprocesserne?

Dertil kommer en række hypoteser:

- Brancher, virksomheder, medarbejdergrupper fordelt på køn, etnisk baggrund og alder oplever omstillingspres forskelligt og håndterer presset forskelligt.
- Virksomheder udsat for et stort omstillingspres vil opleve medarbejderen med et stigende forbrug af psykofarmaka, øget sygelighed med udbetaling af sygedagpenge samt en høj jobomsætning.
- Virksomhedernes håndtering af omstillingspresset vil kunne modificere effekten.
- Virksomhedernes omstillingspres medfører øgede krav til medarbejderne.
- Øgede medarbejderkrav øger risikoen for stress, der kan medføre ændring i mental sundhed.
- Medarbejdernes håndtering af virksomhedskrav vil kunne modificere effekten.
- Medarbejdernes mentale sundhed påvirker virksomhedernes økonomi.

Kapitlet lægger med disse spørgsmål op til en *ressource* tilgang i undersøgelsen af virksomhedernes arbejdsmiljø. Denne tilgang underbygges især af to af studiets centrale antagelser. Det antages, at 1. at virksomhedsledelses håndtering af omstillingspresset vil kunne modificere effekten samt 2. at medarbejdernes håndtering af virksomhedskrav vil kunne modificere effekten.

I kapitlet gennemgås projektets design og metoder, bl.a. betydningen af et unikt meget omfattende longitudinalt datamateriale fra virksomheder fremhæves. I projektets arbejdsmiljødel er lagt op til at anvende flere afprøvede skalaer, tilgange og metoder, som tidligere er udviklet inden for internationale arbejdsmiljøforskning.

Louise Møller Pedersen sætter i kapitel 7 fokus på en anden del af arbejdsmiljøet, nemlig virksomhedernes sikkerhedsarbejde. Arbejdsmiljøloven har længe defineret sikkerhed og psykisk arbejdsmiljø som en lovpligtig del af ledelsen af danske virksomheder. Imidlertid er anmelderpligtige ulykker samt det deraf følgende sygefravær igennem de seneste år også blevet et væsentligt konkurrenceparameter i især store virksomheders kamp om samarbejdspartnere, kunder og ansatte. Samtidig har et stort mediefokus på de ca. 50 årlige døds-

ulykker på danske arbejdspladser samt omkring 5.000 alvorlige ulykker, der fører til amputationer, knoglebrud, eller skader på flere lemsdele, medført et stigende fokus på virksomhedernes ansvar for arbejdet med at forebygge arbejdsulykker. Sikkerhed er dermed i højere grad blevet et strategisk satsningsområde. Væsentlige elementer heri er at skabe motivation, ansvar og ejerskab til og samspil om sikkerhedsarbejdet på alle niveauer i den enkelte virksomhed og i komplekse projekter, der involverer flere virksomheder og interessenter. Kapitlet bidrager ligeledes til en *ressource tilgang* i udforskning af de sociale processer i sikkerhedsarbejdet.

I kapitlet præsenteres arbejdsmiljøseminarer som en metode til gennem udnyttelse af de ansattes erfaringer, idéer og viden samt øget kommunikation mellem ledelsen og de ansatte at opnå disse mål. Metoden er afprøvet blandt de produktionsansatte på små, mellemstore og store private danske virksomheder, senest i forbindelse med forfatterens ph.d.-projekt. Metoden kan desuden anvendes i andre virksomhedstyper. På baggrund af kvalitative og kvantitative data fra sin ph.d. argumenterer Louise Møller Pedersen for, at succesfyldt sikkerhedsarbejde er en fortløbende proces, der involverer et godt samspil mellem arbejdsmiljøorganisationen, virksomhedsledelsen, mellemlederne og de ansatte. Løbende arbejdsmiljøseminarer er et centralt redskab i denne proces. Ledelsens engagement i sikkerhed, gensidig tillid mellem lederne og de ansatte samt de ansatte imellem, forandringsparathed på individ og på gruppeniveau samt graden af øvrige forandringer i og udenfor virksomheden vil dog påvirke processen og dermed seminarernes succes.

Bidrag inden for arbejdslivsdelen

Inden for arbejdslivsdelen indgår tre artikler. Ud over kapitel 5 (se ovenfor) omhandler kapitel 8 og 9 specifikt arbejdslivet. I kapitel 8 beskrives en ny tilgang til studiet af løsning af problemer i virksomhedernes personaleplanlægning. I rekruttering af eller fastholdelse af arbejdskraft skal virksomheder fokusere på arbejdskraftens arbejdsværdi orientering (jf. nedenfor). I et andet bidrag til belysning af arbejdslivet beskæftiger forfatterne sig med et overset fænomen i arbejdslivsforskningen, nemlig dødsarbejdets forskellige former (kap.

9). Antologien afsluttes, i kapitel 10, med en metodeartikel, der stiller sig kritisk over for anvendelse og tolkning af standardiserede data fra arbejdsmiljøundersøgelser.

Gitte Dalgaard Hansen og Anette Rodkjær Hermansen sætter fokus på et nyt fænomen i human ressource arbejdet (kapitel 8). Fænomenet kaldes medarbejders arbejdsværdiorientering. Arbejdstagernes arbejdsværdier kan betragtes som en væsentlig ressource, der skal tages i betragtning, når virksomheder matcher arbejdskraft med jobs, i et arbejdsmiljø som vil være præget af omstillingspres og forandringer. Virksomheder har i dag særdeles svært ved at rekruttere og fastholde medarbejdere på grund af rekrutterings- og fastholdelsesstrategier, der ikke direkte henvender sig til den specifikke medarbejdergruppe (målgruppe). Forfatterne viser, hvordan disse problemer kan mestres ved at undersøge medarbejders og kommende medarbejders arbejdsværdiorientering, altså undersøge hvilke værdier medarbejderne prioriterer i deres arbejdsliv. Ud fra dokumenteret viden om arbejdsværdiorientering er det yderst let at udarbejde de rigtige strategier, som giver et positivt resultat, der vil udgøre et godt grundlag for virksomheders personaleplanlægning.

I kapitel 9 beskæftiger *Michael Hviid Jacobsen og Rasmus Antoft* sig med det i samfundsforskningen ofte oversete fænomen, der kaldes 'dødsarbejde'. Dødsarbejde er en betegnelse, der dækker over den mangfoldighed af arbejdsfunktioner, som udføres i forbindelse med dødsfald i et samfund, og som håndteres af f.eks. sygeplejersker, læger, politifolk, retsmedicinere, bedemænd, præster, portører eller plejeassistenter. Kapitlet har til formål at introducere til dødsarbejde som et overset og uudforsket, men særdeles frugtbart tema for arbejdslivsforskere og professionssociologer, fordi det kaster lys over noget, som befinder sig i skyggen af hverdagslivets normalitet. Gennem kapitlet eksemplificerer forfatterne dødsarbejdet i form af nogle selektive tematiske nedslag i 'dirtywork', 'dramaturgisk arbejde', 'følelsesarbejde', 'omsorgsarbejde' og 'håbarbejde' som forskellige fortolkningsperspektiver på, hvordan dødsarbejde kan forstås som særligt meningsskabende mestringsstrategier i arbejdet med døden.

I kapitel 10 "Det psykosociale arbejdsmiljø – målingsbetingelser" stiller *Christina Hoas Andersen, Charlotte Jensen og Taji Marlene Vangsø*

spørgsmålstegn ved den øgede anvendelse af standarder som et kvalitetsstempel. Et konkret eksempel er hjemmehjælperen, som ikke kan tage hensyn til brugerens individuelle behov, fordi hun skal leve op til helt specifikke krav baseret på en gennemsnitsbetragtning. Standarden definerer her det udførte arbejde i en sådan grad, at det også definerer brugeren.

Kapitlet tager udgangspunkt i det psykosociale arbejdsmiljø, specifikt det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, der med målingsværktøjet kaldet tredækkerskemaet (COpenhagen PsychoSOcial Questionnaire) tydeligt eksemplificerer problematikken i standardisering. Dette spørgeskemas koncept kan overordnet kendetegnes ved hensigten om, at placere alle arbejdstagere, arbejdssituationer og arbejdspladser indenfor det samme skemas betingelser og dermed også begrænsninger. Set fra en forskningsmæssig og samfundsmæssig synsvinkel er standarder med til at sikre sammenlignelighed og overblik, fordi der fokuseres på fælles indikatorer. Men er standardisering altid en gangbar løsning? Kapitlet fokuserer i den forbindelse på nogle alvorlige metodeproblematikker omkring standardisering, men understøtter samtidig at problematikkerne vil kunne overvindes, hvis man, på både det individuelle og samfundsmæssigt niveau, forstår standardernes betingelser og konsekvenser.

Kilde: Kristensen, Tage Søndergaard (2007): Stress nok til alle, *Tidskrift for Arbejdsliv*, 9. årg. Nr. 2, 80-85 (Kronik).

Forfatterne

Kjeld Nielsen

Lektor ved Aalborg Universitet. Forskningsleder af LEO, (Faggruppe i arbejdsmarked, uddannelse og organisation), Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation

Stine Mark

Sociolog fra Aalborg Universitet (2009)

Frank Nielsen

Fuldmægtig ved Aalborg Universitet, Socialrådgiver og Master i arbejdsmarkeds- og personaleforhold, Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation. Medlem af forskningsgruppen LEO

Claus D. Hansen

Adjunkt, ph.d. ved Aalborg Universitet, Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation. Associeret medlem af forskningsgruppen LEO

Dorit Konkolewsky

Dr. phil. i politisk videnskab og sociologi fra Deusto Universitet, associeret medlem af forskningsgruppen LEO, Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation

Peter Nielsen

Lektor ved Aalborg Universitet, Institut for Økonomi og Politik og Forvaltning, Medlem af forskningsgruppen CARMA

Øyvind Omland

Overlæge, lektor ph.d., Arbejdsmedicinsk Klinik, Aalborg Sygehus, Region Nordjylland

Anelia Larsen

Psykolog, ph.d., Alment ambulatorium, Afd. S, Aalborg Psykiatriske Sygehus, Region Nordjylland

Pia Ryom

Ledende psykolog, cand. psyk., Arbejdsmedicinsk Klinik, Aalborg Sygehus, Region Nordjylland

Kirsten Fonager

Overlæge, klinisk lektor, ph.d., Socialmedicinsk Enhed, Aalborg Sygehus

René Nesgaard Nielsen

Lektor, ph.d., Institut for Erhvervsstudier, Aalborg Universitet

Simon Grandjean Bamberger

Cand. psyk., ph.d. studerende, Arbejdsmedicinsk Klinik, Aalborg Sygehus, Region Nordjylland

Anker Lund Vinding

Kontorchef, ph.d., Analysekontoret, Region Nordjylland

Louise Møller Pedersen

Cand.scient.adm. fra Aalborg Universitet og ph.d. studerende på Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning

Gitte Dalgaard Hansen

Sociolog fra Aalborg Universitet (2009), ph.d. studerende ved Aalborg Universitet, Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation. Medlem af forskningsgruppen LEO

Anette Rodkjær Hermansen

Sociolog fra Aalborg Universitet (2009), HR-konsulent ved Stream Global Services, Aalborg Øst

Michael Hviid Jacobsen

Professor i sociologi ved Aalborg Universitet, Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation

Rasmus Antoft

Lektor ved Aalborg Universitet, Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation

Taija Marlene Vangsø

Sociolog fra Aalborg Universitet (2009). AC-medarbejder ved Arbejdsmarkedssekretariatet, Frederikshavn Kommune

Christina Hvas Andersen

Sociolog fra Aalborg Universitet (2008). Fuldmægtig, Institutionspolitisk sekretariat, Professionshøjskolen University College Syddanmark Esbjerg-Haderslev

Charlotte Jensen

Sociolog fra Aalborg Universitet (2008). AC-fuldmægtig, Center for Børn, Unge og Specialrådgivning, Region Midtjylland

Social integration i arbejdsmiljø

Begreber og modeller inden for menneskearbejdet

Et overordnet formål med dette kapitel er at udvikle en operationel model til belysning af sammenhængen mellem sociale integrationsprocesser og arbejdsmiljø inden for menneskearbejdet. Specielt søges afklaret et begreb om social integration og dens processer inden for arbejdet med mennesker.

Artiklens datamateriale er baseret på forskningslitteratur, der afgrænser sociale integrationsprocesser, der på arbejdspladsniveau antages at have en forebyggende virkning på "menneskearbejdernes" arbejdsmiljø.

Social integration i arbejdsmiljøet blandt personalegrupper der arbejder med mennesker f.eks. voksenhandicapmedarbejdere, socialarbejdere, sygeplejersker, SoSu-assistenter og -hjælpere, er ikke særlig udpræget. Personalet oplever mindre socialt fællesskab i arbejdet sammenlignet med landsgennemsnittet (Hasle m.fl. 2008). Ca. hver fjerde i gruppen arbejder udpræget alene og hver syvende taler aldrig eller sjældent med kollegaer om problemer opstået med brugerne (Donbæk Jensen 2006, Nielsen & Christensen 2001). En del af grupperne oplever "social hjemløshed" i arbejdet med brugerne. F.eks. er dialoger med kollegaer om arbejdet slet ikke forekommende eller begrænset. Det gælder f.eks. for sundhedsplejersker og hjemmehjælpere. "Hjemløshed" vurderes til at være blandt en af de væsentligste årsager til et dårligt psykisk arbejdsmiljø. I nogle tilfælde lykkedes det at skabe kollektive strukturer, som kan opveje de negative

effekter af et dårligt psykisk arbejdsmiljø (Hasle m.fl. 2008). Endvidere er det ikke ualmindeligt, at personalet mentalt tager "arbejdet" og dets problemer med hjem, hvilket kan tolkes som en mangelfuld social integration af de ansatte i grupper. Når det er tilfældet, tyder det på at tillids- og følelsesmæssige forhold i personalegrupperne ikke er til stede (Nielsen & Christensen 2002:72).

Med arbejdsmiljø menes krav og belastningseffekter i en arbejdsorganisation, som personalet bringes i, og som ikke imødegås på grund af manglende ressourcer. Individet kan bringes i en ubalance mellem krav og belastninger på den ene side og de menneskelige ressourcer (kompetencer, engagement) til at udføre arbejdsfunktionerne på den anden side. Ubalancen kan tilskrives mangel på sociale mellem-menneskelige ressourcer, som kan variere med arbejdsorganisering og anvendte HR-strategier på tværs af brancher og sektorer (Nielsen 2008a). Med dette udgangspunkt fordrer løsningen af arbejdsmiljøproblemer menneskelige ressourcer (individuelle og kollektive) – både på de arbejdsorganisatoriske og personalepolitiske beslutningsniveauer.

Ved menneskearbejde forstås en professionel udførelse af en opgave som vedrører bevarelse og ændringer af klientens fysiske og psykiske tilstand. Først defineres klienten, f.eks. gennem at stille en diagnose. Dernæst fastholdes klienten i en tilstand, der forebygger mod forandringer og endelig forandres klientens tilstand med henblik på at forbedre hans eller hendes velbefindende og sundhed (Hasenfeldt 2003, Jönsson 2003, Limborg & Hvenegaard 2008). Forholdet mellem den professionelle og klienten er asymmetrisk, da den professionelle har mere magt, kunnen og økonomi end klienten.

Arbejdsmiljøet inden for menneskearbejdet er generelt præget af, at der stilles høje emotionelle krav og krav om at skjule følelser. Personalet udfører især pleje-, omsorgs- og udviklingsfunktioner i samspil med klienten, hvor kravene er lov-, funktionsbestemte, men også situationsbestemte. Sygefraværet kan opfattes som en indikator på arbejdsmiljøets forskelligartede belastninger og krav. Personalegrupperne ligger generelt på et højere sygefraværsniveau (4,7 pct.) end andre grupper på arbejdsmarkedet (3,6 pct.) (Se Fraværstatistik, 2008). Disse grupper på arbejdsmarkedet er især udsat for en høj

frekvens i arbejdsbelastninger som følge af psykosociale og organisatoriske forhold (Petersson 2006, Bild m.fl. 2007, Nielsen & Christensen 2001, Nielsen m.fl. 2008b, Agervold 2008). Belastningsforholdene i arbejdet er anderledes sammensat end f.eks. i traditionelt industriarbejde (Dybbroe 2006, Sørensen m.fl. 2007).

Forskning i social integration og arbejdsmiljø

Sammenhængen mellem social integration og reduktion af belastningseffekter er kun sporadisk belyst i en dansk undersøgelse (Hasle m.fl. 2008). Det antages her, at fremtidens udfordring bl.a. er at etablere et kollektivt omsorgsansvar. F.eks. vil en dannelse af omsorgsgrupper inden for en døgninstitution skabe mulighed for at indfri eller imødegå høje følelsesmæssige krav fra brugerens side.

Et operationelt mål for social integration i litteraturen er social støtte. Social støtte på arbejdspladsniveau blev oprindeligt gjort til en central kategori i en stor del af den internationale arbejdsmiljøforskning, som bygger videre på Karasek/Theorell's udvidede arbejdsmiljømodel (Nielsen m.fl. 2008b). Social støtte er i litteraturen fremstillet som en positiv faktor, der tilskrives to selvstændige betydninger: 1. Social støtte har en direkte effekt på individers velbefindende i arbejdslivet 2. Social støtte har en buffer effekt på individers stress-tilstand (Ben-Zur & Michael 2007:67). I bredere samfundsvidenskabelig forstand er fire betydninger af social støtte beskrevet. Social støtte er en ressource, der kan opveje, forebygge eller moderere negative effekter af jobkrav på f.eks. stressniveau og sundhed. Social støtte imødekommer basale menneskelige behov for fællesskab og gruppetilhørsforhold. Social støtte er en socialiseringsfaktor, der fremmer bestemte værdier og normer samt adfærdsmønstre. Social støtte beskytter grupper af medarbejdere mod stigende krav fra ledelsen (Se Nielsen m.fl. 2008c:250). Disse betydninger og især ressourceforståelsen af social støtte, har virket som inspiration til beskrivelsen af begrebet social integration.

Et anderledes perspektiv på det sociale aspekt i dansk arbejdsmiljøforskning rejses af det Nationale center for Arbejdsmiljøforskning (NFA) (Kristensen m.fl. 2008, Olesen m.fl. 2008). Her introduceres begrebet social kapital i virksomheder, hvor dimensioner som:

samarbejdsevne, tillid og retfærdighed opfattes som kollektive fænomener i enhver organisation. En høj social kapital, som et processuelt fænomen, antages at have en positiv virkning på arbejdsmiljøet. Der kan konkluderes, at social støtte og social kapital opfattes i arbejdsmiljøforskningen som positive kollektive faktorer, der kan fremme integrationsprocesser og mindske belastninger i arbejdsmiljøet.

En del litteraturstudier inden for arbejdsmiljøforskningen sondrer operationelt mellem begreberne "social støtte" på gruppeniveau og "coping" på individniveau, dvs. at mestre og løse arbejdsmiljøproblemer i nærmeste arbejds kontekst. Et problem inden for dele af menneskearbejdet er at forbinde det individuelle med det kollektive niveau i løsningen af belastningsforholdet til klienten (Limborg & Hvenegaard op.cit.). Social integration opfattes her som en bredere kategori, der forbinder kollektive begreber som f.eks. social støtte med individuelle – f.eks. copingstrategier. Et godt eksempel på at forbinde de to niveauer i et forebyggende arbejdsmiljøarbejde inden for "menneskearbejde", findes i et svensk studium af 14 hjemmeplejere (home carers) (Lappänen, 2008). Social integration tematiseres i kapitlet med begreberne tillidsforhold, viden og sociale normer på arbejdspladsen.

Antagelsen om at social integration er en ressource, der virker som moderator mellem de psykologiske jobkrav (f.eks. kvantitative, emotionelle og kognitive krav) og arbejdsbelastninger, fastholdes. En central antagelse er derfor, at arbejdsbelastningerne kan reduceres betydeligt ved forbedring af sociale integrationsprocesser på arbejdspladsen.

Omfattende dele af arbejdsmiljøforskningen, og dens kategorier, er oprindeligt udviklet inden for studiet af belastningsforhold i industriarbejdet. Dens kategorier anvendes stadig i undersøgelser af arbejdsmiljøproblemer i viden- og menneskearbejdssektoren (Karasek & Theorell 1990, Kristensen 1996, Hasle 2008). Der er derfor et behov for at udvikle modeller, som specifikt kan forklare og give anvisninger på at forebygge arbejdsmiljøforholdene inden for menneskearbejdet (Nielsen 2008b). I det efterfølgende gives eksempler på tankegange, som forsøger at begribe sociale integrati-

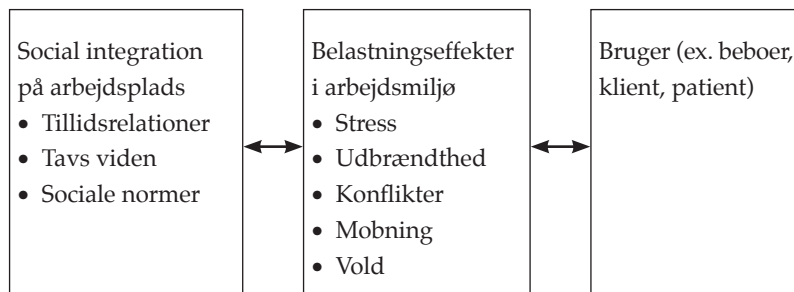
onsprocesser, der kan virke forebyggende på arbejdsmiljøet inden for arbejdsområdet.

Der er tale om sociale processer, der kan beskrives gennem kategorier som: tillidsforhold, tavs viden og sociale normer på arbejdspladsen. Antagelsen er, at processerne ikke i sig selv kan forhindre opståen af øgede krav på arbejdspladsen, men som processer kan de forebygge og moderere arbejdsmiljøbelastninger som f.eks. stress og udbrændthed.

En teoretisk model (Nielsen m.fl. 2008b:263) på sammenhængen var oprindeligt et inspirerende udgangspunkt for en litteratursøgning, der ligger til grund for nærværende artikel. I udvælgelsen af litteratur har kravet været at bringe ny viden frem om sammenhængen mellem sociale processer på arbejdspladsniveau. Processerne formodes at have en afgørende betydning for en forebyggelse i arbejdsmiljøet, både hvad integrationen betyder for belastningseffekter og omvendt, hvad belastningseffekter betyder for social integration. I normativ og praktisk forstand handler arbejdsmiljøarbejdet om at vende en "ond" arbejdsmiljøcirkel til en "god".

Et eksempel på det gensidige samspil er illustreret i nedenstående grundmodel (Se fig. 1). Vi ved, at øgede belastningseffekter (f.eks. udbrændthed og vold), der kan have mange og forskelligartede årsager i arbejdsmiljøet, kan føre til personalets udmattelse og en forringelse af det forventede pleje- og omsorgsarbejde hos brugeren (Andersen 2003:301). Endvidere kan stigende niveauer af f.eks. udbrændthed føre til afpersonalisering af klient- og brugerforhold, som igen kan give sig udslag i øget hyppighed af voldelige situationer med patienter og brugere. Begge effekter kan virke tilbage på graden af social integration i personalegruppen, hvorved arbejdspladsen havner i en "ond" miljøspiral. I oversigtsstudiet (Andersen op.cit.) fremhæves tre konkrete situationer i plejearbejdet, der påvirker f.eks. volden på arbejdspladsen: a. Personalets manglende grænsesætning over for brugerne b. Personalet stiller store krav til brugerne c. Personalets indtrængen i brugerens intimsfære.

Pointen er at personalets måde at forholde sig til brugeren og løsning af brugerens behov, virker tilbage på personalets arbejdsmiljø.

Figur 1 Social integration og belastningseffekter hos personalet.

Modellen kan skrives ind i et belastningsparadigme i arbejdsmiljøforskningen (Kristensen 2007:82). Dette paradigme opererer med en række stressorer i individets omgivelser (f.eks. psykologiske jobkrav – jf. fig. 2 nedenfor), der antages at virke belastende på individet. Paradigmet er forebyggende og handlingsorienteret. F.eks. kan en stress-tilstand opløses gennem en indsats af primær forebyggelse, før stress opstår (Kristensen op. cit.). Den forebyggende effekt refererer til, hvor bevidste ledere og kollegaer på arbejdspladsen er i forhold til at forebygge stress, der rammer den enkelte, eller hvor handlingsorienterede aktørerne er til at forebygge, at stresstilstande der skyldes sociale strukturer på arbejdspladsen ikke opstår. I denne artikel antages, at sociale integrationsprocesser har en forebyggende virkning på arbejdsmiljøbelastningerne.

En litteratursøgning af sammenhængen mellem social integration og arbejdsmiljø viser endvidere, at sammenhængen kun er begrænset og spredt belyst i forskningslitteraturen i perioden fra 2005-2009. Flere undersøgelser har belyst sammenhængen mellem social støtte og arbejdsmiljøeffekter (House 1981, Ben-Zur 2007). I litteraturen er fundet én artikel, som har forsøgt at konstruere et begreb om social integration (uafhængig variabel) til belysning af effekterne på stress (kronisk og akut) samt sundhed (fysisk og mental) (House 1988). Om modellen er testet eller anvendt har ikke kunnet efterspores. I et kvalitativt studium (Billeter-Koponen 2005) er de sociale processer bag sygeplejerskernes arbejde beskrevet i en model over flere faktorer, der fører til magtesløshed i arbejdet med patienter. 10 sygeplejersker

blev interviewet om deres oplevelser med magtesløshed i arbejdet. Alle interviewpersoner blev udvalgt fra en sygemelding på to eller flere måneder og havde symptomer på stress og udbændthed.

Den begrænsede forskning, der foreligger om sammenhængen mellem sociale integrationsprocesser og arbejdsmiljø, gør det nødvendigt at udvikle et begreb om social integration. En del af denne udvikling, foreligger i denne artikel. Der inddrages en empirisk dokumentation for sammenhængen, der trækker på to kilder inden for "menneskearbejdet". En interviewundersøgelse blandt 24 ansatte inden for en voksenhandicap institution (Nielsen m.fl. 2001, 2002, 2008b) – herefter kaldet casestudiet, samt en kombineret interview- og spørgeskemaundersøgelse inden for 6 danske brancher, hvor specielt empirisk materiale fra folkeskolelæreres og sygeplejerskers arbejdsmiljø er fundet relevante at inddrage (Knudsen m.fl. 2009).

Begreber og niveauer

Begrebet social integration, som et fænomen der kan reducere belastninger i og samtidig virke forebyggende på arbejdsmiljøet, afdækkes i artiklen på tre analytiske niveauer.

- Alment filosofisk-sociologisk niveau, hvor tillidsrelationer, tavs viden og sociale normer søges afklaret (jf. fig. 1)
- Mellemniveau omkring dimensionerne tillid, tavs viden og sociale normer i arbejdssociologisk litteratur (jf. fig. 1)
- Operationelt niveau omkring operationelle begreber som deltagelse, social støtte, organisationskultur, praksisfællesskab, professionsidentitet, institutionsorganisering (jf. fig. 2 nedenfor)

De tre niveauer om social integration inden for personalegruppen og mellem brugere og personalegruppen knyttes sammen i afslutningen.

På vej mod et begreb om social integration i menneskearbejde

En belysning af sociale integrationsprocesser må tage udgangspunkt i en overordnet forståelse af social integration. Social integration forstås som en social proces, der både indeholder konfliktfyldte og

ordnede sociale forhold mellem aktører i den enkelte institution og i samfundet generelt (Lockwood 1964:371). I casestudiet af arbejdsmiljøforholdene fremtrådte både konfliktfyldte relationer mellem brugere og personale (f.eks. når kompetencen i personalegruppen ikke var afstemt med beboernes behov, hvilket kunne medføre en udadrettet adfærd), og ordnede sociale forhold i form af løsninger på konflikter. En ansat udtaler sig om denne dobbelthed i social integration:

... Jeg vil ikke synes, der ofte er konflikter. ... Men jeg mener så, at den konflikt jeg render ind i, mange gange udløser et godt resultat. At jeg tager den konflikt med beboeren, som så giver beboeren en positiv oplevelse bagefter. Fordi jeg ved, at det vil være til gavn for beboeren. Det vil ændre nogle ting...

Citatet afspejler personalets indsigt og konfliktløsning i beboerforholdet.

Og videre spørges ind til om manglende formidling om beslutninger på organisationsniveau kan skabe konflikter i personalegruppen:

Spørgsmål: Er der konflikt imellem det der bliver besluttet, og så det der sker i det daglige?

Ja, for det kommer ikke ud, jo altså det gør det jo nok i teamet, men i forhold til det andet team, så er det ikke altid, at det kommer ud. Beslutning om den enkelte beboer bliver ikke formidlet videre.

Så lige pludselig står man der, hvorfor gør I det; jamen det har vi da besluttet – hvornår er det sket – jamen det er lang tid siden.

Interviewpersonen fremstiller, at konflikter løses i ordnede forhold på arbejdspladsen:

I perioder er der mange konflikter, men så finder man ud af, hvordan det skal være og så går der et stykke tid igen.

Konflikter og deres løsning kan også forekomme mellem forskellige grupper i deres arbejdsværdiorientering.

F.eks. optrådte uoverensstemmende relationer mellem gruppernes værdiorientering i arbejdet med de voksne handicappede beboere. Nogle ansatte mente erfaringsmæssigt, at brugerne bedst var tjent med at give dem omsorg og pleje og andre (f.eks. nyuddannede pædagoger) så arbejdet med beboernes livskvalitet (f.eks. en udvikling af en beboers sprog). De ansatte havde dog i høj grad forliget sig med denne værdimæssige uoverensstemmelse i en "fredelig sameksistens".

Som sådan indgik personalet i en form for differentiering inden for en social integrationsproces. Altså et eksempel på en løsning, der underbygger Lockwoods tese om, at aktørerne i en struktur af social differentiering, finder løsninger på indbyrdes uoverensstemmelser eller konflikter og bidrager dermed til social integrationsproces i organisationen. Der udvikles en social norm i personalegruppen om at bilægge stridigheder, da bilæggelsen samtidig opretholder et forebyggende element i arbejdsmiljøet

Konflikter i organisering af menneskearbejdet findes og løses – både i forhold til brugeren og i forhold til organisationsniveau. Konflikterne kan have forskellige årsager. Men socialt set søger personalet at indgå i ordnede forhold, der løser konflikter, hvorved den sociale integration på arbejdspladsen bliver genetableret. Social integration er en konfliktløsningsproces mellem beboer og ansat og mellem ansatte indbyrdes. Men hvilke sociale integrationsmekanismer er på spil i denne proces?

Der indgår flere integrationsdimensioner i sociale processer på den enkelte arbejdsplads. Personalets gensidige tillidsforhold er én dimension, deres tavse viden om bruger- og arbejdsforhold én anden samt personalets sociale normer i arbejdsorienteringen med brugeren én tredje. Disse dimensioner blev afdækket inden for casestudiet (Nielsen & Christensen 2001, 2002). Der konkluderes samlet herom:

Hvis personalet har opbygget gode tillidsrelationer og opnået stor viden om at håndtere "stort og småt" af opgaver i arbejdsgruppen og har forståelse for hinandens arbejdsrelationer, vil der være en tendens til et godt "socialt integreret arbejdsmiljø". Hvis derimod tillidsrelationerne og den tavse viden lider under forskellige rettede sociale normer i det daglige arbejde og organisationskulturen samt at institutionens organisering af arbejdet ikke fungerer til de ansattes tilfredshed, vil der være en tendens til skabelse af et dårligt arbejdsmiljø (Nielsen m.fl. 2008b:273).

Sociale integrationsprocesser som problemfelt antages især at være relevant blandt grupper, der udfører alenearbejde, f.eks. ansatte i ældreplejen, nattevagter i voksenhandicapområdet, men også blandt ansatte der udpræget indgår i gruppe- og teamarbejde. Det forventes, at teamarbejde, sammenlignet med alenearbejde, vil udgøre en organiseringsform med en høj grad af social integration. Belastningseffekterne vil alt andet lige være mindre i teamarbejde, fordi social integration i arbejdsgruppen giver mulighed for, at den enkelte udvikler sig fagligt, socialt og personligt, og ikke mindst opbygger erfaringsmæssig viden om brugerens forhold. Viden herom er vigtig for deltagelse i beslutningsprocesser om arbejdets tilrettelæggelse. Denne viden er samtidig et forebyggende element, hvis viden deles mellem ansatte, - f.eks. på overlapsmøder, dvs. møder og i samtaler der finder sted mellem de enkelte vagter. Opbygning af sociale relationer i personalegrupper og "mødekulturer", både omkring arbejdets organisering og evaluering af arbejdet, kan derfor have betydning for en reduktion i belastningseffekternes niveau og dermed virke forebyggende.

Social integration i en filosofisk betydning

Enhver social integration af individerne i samfundet og dets organisationer kan med en fortolkning af filosofien K. E. Løgstrup (1991) tage udgangspunkt i begreberne tillid og fordringer.

Ifølge Løgstrup er tillid en elementær menneskelig relation i livet, hvor individet i mødet med en anden udleverer sig selv. Denne handling skal ikke forstås som en fuldstændig udlevering, idet mennesket er forbeholden over for sit inderste "jeg" i livets fordringer med en anden. Så den enkelte vurderer, hvad og hvor meget han

eller hun vil udlevere til en anden, som der udvises tillid til. Yderligere gælder det, at individet handler elementært inden for konventionelle normer i tillidsforholdet. F.eks. udvikles et mistillidsforhold til en anden, hvis man ikke kan stole på den anden, eller den anden lyver over for én. Normen "at stole på hinanden" er vigtig for bevarelse af tillidsforholdet. De sociale normer giver ifølge Løgstrup "forholdsvis præcise anvisninger på, hvad man skal gøre og hvad man skal lade være med..." (Løgstrup s.68). "De sociale normer vil være vejledende for afgørelsen af hvad det andet menneske bedst er tjent med" (s. 71).

Løgstrups andet begreb til beskrivelse af menneskerelationer, er en fordring der ligger til grund for forholdet. En fordring er tavs og uudtalt, dvs. et krav i relationen uden "mæle og mund". "Det hører fordringen til, at den enkelte selv med hvad han nu måtte have i behold af indsigt, fantasi og forståelse, skal se at komme på det rene med, hvad den går ud på" (s. 32).

Eksempelvis stilles man nødvendigvis over for en fordring i arbejdet med handicappede beboere *uden* sprog. Beboerne har ikke et sprog, der direkte og eksplicit redegør for deres behov. Hvad skal man som plejer og pædagog så gøre? Hvilken fordring kan stilles og hvilken viden skal man i situationen trække på? Skal man give beboeren den fundamentale omsorg og pleje og dernæst som foreskrevet i handlingsplanen, gå et skridt videre mod at forstå og hjælpe beboerne på vej mod større livskvalitet – f.eks. at give sproglig stimulering? Det afhænger af indsigter og normer pædagogen har, når fordringerne skal efterleves - altså at plejeren eller pædagogen skønner i det enkelte tilfælde, hvad der er "rigtigt" at gøre for beboerne. Krav der stilles til brugerne kan i mange tilfælde munde ud i en konflikt. Så en pædagog der ønsker at give sproglig stimulering, står i opfyldelse af fordringen i et dilemma.

Fordringen fortolkes af én selv, og tolkningen kan ikke gøres til genstand for en andens magt, men magtforholdet inden for, hvor langt én udleverer sig til en anden, er til stede i ethvert socialt forhold (s.65). Individets selvstændighed og vilje er ukrænkelig ifølge Løgstrup (s.38). Ens vilje bestemmer fortolkningen af fordringen, og hvordan den "bedst tjener den anden", som udvises tillid. Den en-

kelte må tænke fordringen igennem, trække på sin tavse viden og derudfra handle uselvisk. At handle uselvisk i opfyldelse af en fordring benævnes af Løgstrup for den *radikale fordring*.

Personalet på institutionen gjorde i interviewene klart opmærksom på, at de arbejdede i beboernes hjem, hvilket udtrykker en form for uselvisk handling.

Et socialt integrationsforhold kan tolkes som bestående af to elementære menneskelige relationer. Dvs. som et tillidsforhold og som en fordring, der kommer til udtryk i forskellige grader af uselviske handlinger. Fordringens handling trækker på viden hos den enkelte. Både tillid og fordringer mellem mennesker er reguleret af sociale normer, der foreskriver individets handlinger i specifikke menneskelige relationer og den viden aktørerne har om sagsforholdet. Hvad kan sociologien bidrage med til forståelse af social integration og dens processer, specielt på gruppeniveau?

Social integration i sociologisk betydning

Inden for sociologien handler social integration om et socialt samkvem eller en social udveksling, der gør deltagerne til dele af et hele, f.eks. som medlem i en gruppe. Integrationen handler også om selve denne tilstand af helhed. F.eks. kan gruppen være truet i konflikter med andre grupper. Den eksterne trussel medfører, at tilstanden af gruppens interne relationer styrkes (Østerberg 2005:28f).

Inden for menneskearbejdet stod flere ansatte holdningsmæssigt sammen, når interne indberetninger om magtanvendelser konkret blev fulgt op med en legalitetskontrol fra forvaltningsmyndighedens side (casestudiet).

Den amerikanske sociolog Blau (1960,1994) antager, at social udveksling i gruppen kan føres tilbage til, hvad der giver det enkelte individ størst mulig nytte. Samkvemsprocessen er ifølge Blau udtryk for et personligt bytteforhold mellem individernes altruisme (at yde noget til andre...) og en bagvedliggende handlende egoisme (... for til gengæld at få noget i form af sociale eller pengemæssige belønninger). Både individets selviske og uselviske moment er til stede i Blaus integrationsbegreb inden for en nytteorienteret filosofi ("noget for noget").

Et eksempel på Blaus tænkning kan være vennetjenester af enhver art på en "arbejdsplads". At arbejde i teams og samtidig basere udvekslingsforholdet mellem individer i gruppen på vennetjenester, kan gøre det vanskeligt for nyansatte at blive integreret i gruppen. Den nyansatte må gøre sig fortjent til overhovedet at modtage tjenester. Hvis ikke den nyansatte tilpasser sig krav og forventninger fra kollegaer, kan den ansatte blive ekskluderet.

Blau går ved især at fremhæve det selviske moment hinsides Løgstrups definition på social integration, hvor det afgørende er, at definere fordringen og dens handling uselvsk på grundlag af viden om og tillid i forholdet.

Et andet synspunkt på social integration er, at individerne orienterer sig mod og identificerer sig med et "socialt tilhørsforhold" på arbejdspladsen (Mortensen 2000). Det kan f.eks. være fælles værdier eller blot kollegial identifikation af udøvelse af samme type job, eller det forhold at være beskæftiget og "høre til" på samme arbejdsplads. Stærkere er den ansattes sociale tilhørshold til arbejdspladsen, når han eller hun forpligter sig dybt og loyalt over for organisationens mål og midler, ledelsesformer mv., også kaldet commitment.

F.eks. det at udøve samme jobfunktion betyder, at kollegaer har noget til fælles. Det fælles kan være, at de ansatte indbyrdes deler samme værdiorientering eller standarder i arbejdet med brugerne. Et arbejds sociologisk synspunkt på sociale relationer er, at forskellen og afstanden mellem kollegaers indbyrdes jobfunktioner og fagligheder kan være så store, at ansatte ikke (eller i yderst sjældne tilfælde) indgår i en social interaktion på arbejdspladsen med andre end de kollegaer, man kan identificere sig med gennem ens jobfunktion og faglighed (Fox 1974). Den sociale integration er derfor lav i en meget arbejdsdelt organisation.

Et synspunkt fra casestudiet understreger tydeligt, at jobfunktionen og nærhedsbetingelsen betyder meget for social integration. F.eks. identificerede to nattevagter sig typisk med hinanden. Denne nærhed mellem de to nattevagter var til stede, trods de i udpræget grad udførte alenearbejde i to afdelinger i samme bygning, og ikke opfattede sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen med ca. 60 ansatte. Nattevagterne følte sig isolerede fra et arbejdsfællesskab, og

delte derfor heller ikke samme normer med øvrige ansatte. Begge udtrykte, mod forventning, nærhed til hinanden, i interviewet. De oplevede en tryghed netop ved, at de begge var til stede på hver sin afdeling i huset, hvis en voldelig situation med en beboer skulle opstå. Hjælpen var i nærheden, hvis en alvorlig situation (udadrettet adfærd) med en beboer udviklede sig.

Her er således et eksempel på en positiv social integration (nærhed) mellem personaler, der udøver samme jobfunktion og har samme faglige tilgang til arbejdet og kunne identificere sig med samme problem. Nærhed bliver en social ressource. Samtidig udgør denne form for nærhed et beskyttende og forebyggende element i arbejdsmiljøet. Et af casestudiets resultater var at konkludere på gruppens arbejds-sociale isolation. Institutionen indførte senere overlapsmøder med nattevagtgruppen på baggrund af en anbefaling fra undersøgerne.

Nærheden til arbejdskollegaer er en væsentlig forudsætning for dannelse af social integration. Ifølge Lysgaard (1985:203f) er nærheden et af elementerne i social interaktion på arbejdspladsen, som samlet set udgør en væsentlig forudsætning for arbejderkollektivets opståen og eksistens. Ifølge arbejderkollektivteorien er de centrale sociale interaktionsbetingelser: Nærhed til hinanden, lighed i arbejds- og lønvilkår samt i status og en fælles definering af problemer i situationen. Disse faktorer er afgørende for sociale integrationsprocesser og spontane organiseringer på arbejdspladsen (Lysgaard, 202). I casestudiet fremtrådte eksempler på nærhed mellem kollegaer, men ikke en fælles definition og løsning af problemer i særlig udpræget grad. Kun i et eksempel var der mulighed for at den sociale organisering af arbejdet levede op til disse kriterier.

Hovedbudskabet ifølge arbejderkollektivteorien er, at sociale normer udvikles i gruppen over for ledelsens ubønhørlige krav til personalets præstationer. Disse normer udspiller sig i tæt sammenhæng med enhver forandring på arbejdspladsen (Bergman 1995). Udviklingen stiller arbejdskraften over for krav om organisering af mulige samarbejdsformer, som stiller personlige vennetjenester og bytteforhold i skyggen. Ud fra kravene og de social normer i kollektivet opstår et samarbejde, - et *arbejdskollektiv*, som orienterer sig mod problemløsninger og handler herudfra. Problemstillingerne løses i sam-

arbejdsformer og i kraft af den viden, som arbejdsstyrken besidder i et forebyggende perspektiv.

Den sociologiske forståelse af "arbejdskollektivets samarbejdsformer" kan overføres til brug af og integration af erfaringsbaseret viden i løsning af arbejdsopgaver i voksenhandicapinstitutionen. Den sociale integration kan både være et udtryk for en faglig viden, der anvendes konkret (målrettede handlinger ifølge program for brugeren) og om et personligt formidlet vidensforhold om de enkelte brugeres behov, når arbejdet tilrettelægges konkret (korriigerende handlinger i forhold til formål). Personalets sociale integration er baseret på situationsbestemte samarbejdsformer og udnyttelse af deres tavse viden om de enkelte brugers behov og reaktionsmønstre.

Eksemplet med nærhedsbetingelsen ovenfor kan opfattes som en handling rettet mod arbejdsmiljømæssig egenbeskyttelse og dermed udgøre et forebyggende arbejdsmiljø element. Den fælles problemidentifikation omkring brugerens behov og beskyttelse mod "udadrettet adfærd", også kaldet omverdenskontrol i casestudiet, er derfor centrale begreber til at forstå sociale integrationsprocesser. Det fagligt og personligt formidlede synspunkt står i skarp kontrast til det nytteorienterede og personformidlede sociale integrationsbegreb, som f.eks. Blau står for. Opgøret med dette synspunkt findes i casestudiet.

Institutionslederen giver eksempler på at have deltaget i "vennetjenester" i arbejdslivet, der personligt overføres og dyrkes i privat sfæren. Tjenesterne virker uheldige og nogle gange belastende ind på arbejdsmiljøet. Lederen frasagde sig derfor disse personlige relationer.

Nærheden i form af vernetjenester mellem ledelse og ansatte kan blive så tæt, at aktørerne forbinder denne form med negative virkninger på arbejdsmiljøet.

Arbejdskollektivets sociale interaktionsbetingelser (nærhed og fælles problemidentifikation), men ikke i betydningen social normer vendt mod ledelsens krav, står stærkt som udgangspunkt for at forstå de sociale integrationsprocesser på en voksenhandicapinstitution. I institutionsverdenen vil ledelsen ofte være deltager i arbejdet

med brugerne. Lederen adskiller sig fra medarbejderen ved at udføre administrativt arbejde (personaleadministration mv.). Casen kan dermed tolkes som en løs form for "arbejdskollektiv", og ikke som et egentlig "arbejderkollektiv" i ordets oprindelige betydning.

Sociale normer i arbejdsmiljø

De sociale normer i arbejdsgruppen udvikles i forskellige samkvemsformer mellem gruppens medlemmer. De individuelle normer og handlemuligheder hvad angår arbejdspræstation underordnes de kollektive normer i gruppen (Roethlisberger & Dickson 1947, Bergman 1995:50). Gruppen udvikler fælles arbejdsnormer for maximum- og minimumspræstation, adfærdsnormer vedr. de underordnede forhold til ledelse, samt normer for loyalitet over for virksomhedens mål (Scheuer 1999:186ff).

Overført til menneskearbejdet består normdannelsen i, at ansatte identificerer sig med fælles opfattelser af primære opgaver og fælles mål for gruppens arbejde - f.eks. at skabe livskvalitet for beboerne. Personalegruppen kan også identificere sig med normer om, hvad der skaber uønsket og uacceptabel adfærd over for beboere f.eks. mangel på respekt. En uacceptabel adfærd og norm blev i interviewet udtrykt ved, at der fandt "bagtalelse, sladder og uærlighed" sted i personalegruppen, typisk i skyllerummet. Internalisering af normerne kan virke så stærke, at enhver tvivl kommer gruppesammenholdet til gode (Bakka & Fivelsdal 2004:124). Normerne virker både integrerende og differentierende på rollefordelingen blandt gruppens medlemmer.

En afvigende adfærd fra gruppens sociale normer kan være hård at opleve f.eks. i form af følelsesmæssig isolering, som er gruppens sanktion over for enkeltmedlemmer. Et medlem kan give afkald på sin afvigende adfærd for at undgå en langvarig udelukkelse fra gruppens normale liv (Blau 1968:48).

Gruppeorienteringen mod fælles normer for arbejdet med brugerne frem for helhedsorientering mod institutionens arbejdsområder, var stærkt udbredt blandt samtlige personalegrupper. Endvidere var fælles opfattelser af samarbejde og handling, forhold som prægede det daglige arbejde (Nielsen & Christensen 2001:34f).

Gruppenormer kan bestemmes til en social integrationsmekanisme i arbejdsmiljøet, der virker som stærke "sociale bånd" mellem medlemmer i en arbejdsgruppe. De kollektive normer kan få afgørende betydning for individets handlemuligheder over for brugerne.

Et væsentligt aspekt af de sociale normer i arbejdsmiljøet, er, hvor langt går social kontrol. Et problemfelt som ikke er særligt godt belyst i arbejdsmiljøforskningen er forholdet mellem individuel og kollektiv kontrol i arbejdsteam. Her har de enkelte medlemmer af teamet en ideel mulighed for at øve indflydelse på arbejdets mål, resultater, metoder, rekruttering og læring, fordeling af opgaver over tid og på personer mv. Der kan principielt være tale om alle kombinationer af kontrol, dvs. høj individuel og lav kollektiv kontrol etc. i udførelse af arbejdet (Borg 2007:21). En nærliggende problematik til social kontrol i arbejdsmiljøforskningen er, at problematikken omkring inklusion og eksklusion er underbelyst.

Årsager til social inklusion og eksklusion af medarbejdere, kan ligge i etablerede uformelle fællesskaber, f.eks. mellem kollegaer som gennem mange år har arbejdet sammen og dannet et socialt normsystem omkring arbejdets mål, udførelse og planlægning. Det betyder, at ansatte (nyansatte, vikarer mv.) vil føle sig uden for, indtil de bliver accepteret som en del af fællesskabet. F.eks. integreres de på grund af, at de udviser faglig beherskelse af en række arbejdsfunktioner, som gruppen opfatter som normdannede for "kompetent viden for udøvelse af faget". Normdannelse i menneskearbejdet reguleres også efter samfundsmæssige normer og forventninger fra myndigheders og pårørendes side, hvilket kan bringe den enkelte ansatte i en rollekonflikt og — uklarhed i tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet.

Institutionaliseret tillid i arbejdsmiljø

Et eksempel på en arbejdssociologisk placering af tillid i organisationen, er foretaget af den engelske sociolog Alan Fox (1974). Fox beskriver arbejdsmiljøet bestående af jobfunktioner, der dels består af arbejdsroller med en stor henholdsvis lille grad af skønsebeføjelser i beslutninger. Ledelsen udviser lav tillid til ansatte som er lavt placeret i job positioner med begrænsede skønsebeføjelser, idet gruppen

ikke forventes at handle i virksomhedens interesser. Grupper der varetager jobs med høje skønseffekter, der typisk udøves af f.eks. ingeniører og teknisk personale, nyder derimod stor tillid, fordi de forventes at varetage virksomhedens interesser. Tillid mellem ansatte og ledelse er ifølge Fox nært knyttet til de ansattes placering i den vertikale jobstruktur. Tillid repræsenterer ikke personlige relationer på arbejdspladsen, men dækker over sociale relationer som er struktureret og institutionaliseret af arbejdets regler og roller på arbejdspladsen. Denne tillid kaldes af Fox for den "institutionaliserede tillid" og varetages individuelt forskelligt på de enkelte beslutningsniveauer i organisationen, idet individerne indgår i forskellige jobpositioner, der tillægges forskellig værdi af ledelsen (Fox s. 67-69).

Skønseffekter i tilrettelæggelse og udførelse af menneskearbejde ligger i høj grad ude i den enkelte personalegruppe. Menneskearbejdet er i høj grad reguleret af en "institutionaliseret tillid", idet der findes regler, standarder og sociale normer for, hvordan personalet skal handle i relationer til beboere. Regler fastsat af myndighederne består i en indberetningspligt, når standarder gør pligten til en del af menneskearbejdet. Personalet er af hensyn til beskyttelse af beboernes personlige frihed og mod nedværdigende behandling af voksne med vidtgående fysiske og psykiske handicap, pligtige til at indberette til forvaltningen. I overlapsmøderne etableres en reguleret og normbaseret tillid mellem de enkelte ansatte, hvor formelle skemaer (magtansvarelses- og arbejds-skemaer) udfyldes samt arbejdsrollerne afklares. På samarbejds- og sikkerhedsudvalgsmøder og personalemøder er målet at genskabe tillidsrelationerne. Relationerne var ikke særlig gode, hvilket kom til udtryk på personalemødet. Der var besluttet et fast dagsordenspunkt på mødet omhandlende "Hvordan har du det med arbejdsmiljøet"? Punktet blev aldrig taget op! Fordringen om at tale om "ens eget" arbejdsmiljø i en større forsamling, blev oplevet som et stort krav, da det ikke kunne efterleves af den enkelte i gruppen. Punktet afspejler individernes beskyttelse af deres vundne jobpositioner over for hinanden og punktet "låses fast" af arbejdspladsens institutionaliserede tillid. Denne institutionaliserede tillid i personalegrupperne udelukkede åbenhed om emnet, således at en del af medarbejderne mentalt tog "arbejdsmiljøproblemerne" med hjem.

Tavs viden og kompetenceudvikling som forebyggende elementer i arbejdsmiljø

Et eksempel på en positiv anvendelse af tavs viden: En omsorgsmedhjælper, der ikke havde en formel uddannelse inden for området og som virkede som vikar på 5. år i en institution, gav i et interview flere eksempler på teknikker, som han havde lært sig for at leve op til en fordring om at give beboerne livskvalitet. Hans tavse viden om fordringen tog udgangspunkt i hans egen rolle som familiefader. Han opfattede beboerne som sin "anden" familie og udviste derfor samme omsorg over for dem, som han ville gøre over for sin egen familie. Interviewpersonen vurderede, at beboernes adfærd ikke var så udpræget udadrettet og voldelig som tidligere. Volden begrænsede sig til at "få en skalle eller et spark" i ny og næ. Der var opbygget rutiner og koder mellem de enkelte i personalegruppen, der indebar, at de var meget opmærksomme på optræk til voldelige situationer med beboerne. Der var opbygget et praksisfællesskab, hvor personalet var i stand til at håndtere forebyggelse af deres omverdensrelation til beboere. Interviewpersonen vurderede den faldende vold som et udtryk for bedre teamdannelse, bedre kommunikation mellem personalet ved overlap, samt at personalet var aktivt og i løbende kontakt med beboerne, når man tog ud af huset – f.eks. i skoven, på spise- og feriestedet.

Altså den sociale integration i personalegruppen var forbedret gennem en lang periode. Både den individuelle og kollektive viden om arbejdets organisering, der læres i den daglige praksis med beboerne og som kompetenceudvikler personalet over tid, har betydning for, at arbejdet lever op til at forbedre beboernes livskvalitet. Dermed sikres også en forebyggelse i arbejdsmiljøet. Viden bliver tilegnet individuelt og overført og brugt kollektivt (Agyris & Schön 1978). Den tavse viden¹ (forstået som både teknisk og kognitiv viden) kan samlet i personalegruppen spredes og virke positivt, forebyggende på, at arbejdsmiljøproblemer ikke forværres.

Kun ganske få studier dokumenterer en sammenhæng mellem kompetenceudvikling på gruppeniveau og belastningseffekter i menneskearbejdet. En af de få undtagelser er Cohen & Gagin (2005). De undersøgte sammenhængen mellem udbrændtheden blandt 25 so-

cialarbejdere på et hospital i Israel. De benyttede Maslachs måleinstrument: Burnout Inventory, som er opbygget på tre skalaer: Følelsesmæssige udmattelse, kynisme og reduceret professionel effektivitet i arbejdet, - et instrument der specielt er udviklet til at måle udbrændtheden blandt "mennesker der arbejder med mennesker i socialt arbejde".

Undersøgelsen viste, at gruppens deltagelse i trænings- og personaleudviklingsprogrammer (opbygning af interventionskompetencer, selvtrillidskurser, interpersonnel coping kompetencer) dokumenterer en effekt på et lavere niveau for udbrændthed blandt socialarbejdere i sundheds- og omsorgssektoren. Desuden stiger kollegastøtten under og efter træningsprogrammets afslutning. Der tales om både en positiv uddannelseseffekt og en social støtte effekt på arbejdsmiljøet, som følge af programmernes gennemførelse (Cohen & Gagin:93).

Forklaringen på den positive effekt skal findes i opbygningen af deltagernes viden og kompetence samt den social støtte, der samlet set udvikles under gennemførelse af programmerne.

Den sociale støtte har en betydning, som buffer for udbrændtheds-effekten, idet socialarbejderen opnår højere bevidsthed gennem sociale processer som "imødekomende støtte, en indleven og en legitim holdning til at tale om sine følelser." (s. 94). Hvis kollegastøtten i forvejen er høj, vurderes det, at niveauet for følelsesmæssig udmattelse ikke kan reduceres yderligere.

Forfatterne argumenterer derfor inden for en opfattelse af, at social integration er en moderator på belastningseffekterne. Viden, kompetenceudvikling og social støtte udgør ressourcer, der fremmer sociale integrationsprocesser og virker forebyggende på belastninger i arbejdsmiljøet.

Sociale integrationsprocesser i arbejdsmiljø – en operationel og tentativ model

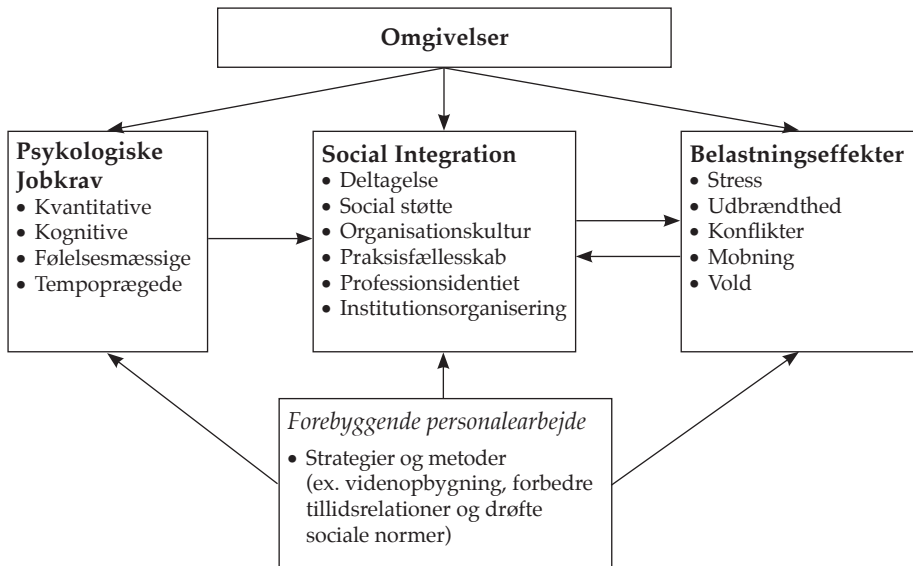
Social integration er en konfliktløsningsproces, der veksler mellem konflikter og ordnede sociale forhold på arbejdspladsen. Aktørerne indgår i en social helhed, der skabes mellem individuelle handlinger og gruppevisse normer. Handlinger er i udgangspunktet baseret

på tillid og viden i personalegruppen og er uselviske i arbejdet med brugerne.

Sociale integrationsprocesser kan defineres som en ressource, der skaber balance mellem krav og belastninger i arbejdsmiljøet. Ressourcerne afgrænses til dimensionerne tillidsforhold, tavs viden og sociale normer mellem aktørerne på arbejdspladsen. De sociale normer kan på det operationelle niveau i arbejdsorganisationen virke både positivt og negativt på arbejdsbelastningen.

I figur 2 nedenfor er de sociale processer skrevet ind i en operationel og tentativ arbejdsmiljømodel. Modellen er inspireret af den udvidede krav- og kontrolmodel med sociale støtte som moderator (Karasek & Theorell 1990). Specielt trækkes ressourcen social integration mere eksplicit ind i modellen baseret på udviklede begreber om tillid, tavs viden og sociale normer.

Figur 2 Sociale processer i arbejdsmiljøet.



Kilde: Nielsen m.fl. 2008b:263

Processerne tager udgangspunkt i ændringer i psykologiske *jobkrav*. Dvs. ændringer af mentale krav som følge af et niveauskifte i dagligdagens arbejdsprocesser (arbejdsomfang, arbejdsbelastning), temposkift og/eller konstant belastning som følge af ændringer i ressourcebemanding. De mentale krav måles operationelt på fem dimensioner (kvantitative, kognitive, emotionelle, krav om at skjule følelse, de tempoprægede krav) gennem en række spørgsmål (Hasle m.fl. 2008).

Den samlede virkning af de sociale integrationsprocesser måles på arbejdsmiljøoutcome-variablen (belastningseffekter) (Nielsen 2008b:271f). Disse virker tilbage på de sociale processer gennem forebyggelsesforanstaltninger. Antagelsen i forståelsesmodellen er, at de situationsafhængige moderatorer (deltagelse, social støtte og organisationskultur) er afgørende for udfaldet af belastningseffekter - både hvad angår type, niveau og hyppighed. Moderatorerne kan i bedste fald igangsætte en sund og levedygtig arbejdsmiljøspiral blandt personalegrupperne – hjulpet godt på vej af et forebyggende personalearbejde, f.eks. gennem forskellige strategier og metoder. Om moderatorvirkningen antages det, at høj grad af deltagelse i arbejdets tilrettelæggelse og udførelse - baseret på personalets tavse viden og tillidsforhold -, kan reducere belastningseffekter blandt ansatte betydeligt.

I modellens forståelsesramme er "omgivelser" en eksogen variabel, der måler politisk-institutionelle forhold, økonomiske og personale-normeringer samt personalepolitiske reguleringer. Manglende og skiftende ressourcer (færre fastansatte, flere vikaransatte, hyppige skift i funktionel og numerisk personaleanvendelse) til at løse opgaverne inden for organisationens mål, strategier og kvalitetskrav kan være årsagen til, at de ansatte oplever et "stort arbejdspress". Ledelsen har både et personaleansvar over for ansatte, men også et ansvar, der handler om at forklare det omgivende samfund og dets interesser om institutionens legitimitet, når institutionen forandres.

Sociale integrationsfaktorer i arbejdsmiljøet

De enkelte integrationsfaktorer, som udgør ressourcer i organisationen skal her uddybes. Dvs. ressourcer som i sociale relationer mel-

lem mennesker bringes i spil, og som kan påvirke balancen positivt mellem krav og belastninger i arbejdsmiljøet.

Deltagelse

Med inspiration fra Karaseks begreb om kontrol, er dette begreb i casedstudiet omskrevet til deltagelse. Deltagelse operationaliseres gennem de ansattes subjektive oplevelse af indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og udførelse, de ansattes specifikke omverdenskontrol (baseret på tavs viden) med brugernes uhensigtsmæssige adfærd samt beslutningsindflydelse på personalemøder, SU mv. En væsentlig del af deltagelsesbegrebet indeholder de ansattes viden – både implicit og eksplicit viden - om arbejdsforhold (bruger- og personaleforhold), tilidsforhold mellem deltagerne samt normer og standarder, der bringes ind i organisering af arbejdet. Deltagelsen kan operationelt afgrænses til at være direkte og indirekte samt individuel og kollektiv (Knudsen m.fl. 2009).

Eksempel på direkte, individuel deltagelse er en ansat, der i arbejdsforholdet definerer fordringen fra beboerne, baseret på tavs viden om den enkeltes beboers behov. Eksempel på direkte kollektiv deltagelse er hvor ansatte med sin viden arbejder teamorganiseret med beslutninger og udførelse af arbejdet omkring en eller flere beboere. F.eks. blev der truffet en fælles beslutning om en fordeling af opgaverne på personalet, når flere af beboerne skulle ud af huset. Den indirekte deltagelse kan f.eks. være individuel på overlapsmøder mellem to ansatte, hvor informationer om beboere gives fra et vagtskifte til det næste. Der opbygges dermed konkret viden op omkring den enkelte bruger. Den indirekte kollektive deltagelse kan f.eks. forekomme på et personalemøde, hvor man f.eks. i fællesskab mellem ledelse og ansatte træffer foranstaltninger omkring arbejdsmiljøforhold og MU-samtaler.

Social kontakt og støtte

Social støtte og kontakt kan operationaliseres til en tillidsbaseret proces af følelsesmæssig omsorg, instrumentel hjælp samt informations- og vurderingsmæssig støtte mellem mennesker i arbejdslivet (Friche 1992). I social støtte bringes især nærhed og identifikation i spil mellem aktørerne.

Social støtte er en positiv faktor i arbejds- og organisationsmiljøet, som tillægges at have en kompenserende effekt på sundhedstilstanden hos individet i belastende situationer (Karasek 1990, Friche 1992). Hvis f.eks. jobkravene opleves som høje, og individet samtidig oplever en lille kontrol med, eller deltagelse i opgavens tilrettelæggelse, vil tilstedeværelsen af social støtte kunne kompensere en negativ belastningseffekt i et vist omfang, men ikke absolut ophæve den negative effekt.

Social støtte vil i sammenhæng med udstrakte tillidsformer og stort tavs viden have de bedste forudsætninger for et vellykket arbejdsmiljø, hvor situationsbestemte krav til koordinering og til deltagelse i arbejdet er stor – f.eks. inden for menneskearbejde. Udeblivelse af en social støtteeffekt kan medføre en social isolation og marginalisering af ansatte, f.eks. af nattevagter, der ikke inddrages i arbejdspladsens deltagelsesformer. Marginalisering kan tilskrives forhold, der baserer sig på stærke "institutionaliserede tillidsformer" i arbejdsrelationer og organisationskulturen. De sociale differentieringer omkring normer i arbejdet kan være så vidtgående, at de sociale integrationsprocesser og deres positive effekter på arbejdsbelastningerne udebliver.

Organisationskultur

Organisationskultur kan defineres som en tillidsbaseret individuel og kollektiv social proces om fælles værdiskabelse, der skaber en helhed i organisationen.

I casestudiet konstateres et værdifællesskab i organisationen som helhed, når interviewpersonerne umiddelbart skulle svare. Blandt ledere og medarbejdere var der enighed om indholdet i de fælles antagelser om mission, strategi og mål. Der var udviklet en høj grad af social integration mellem medarbejdere og ledere i den enkelte arbejdsgruppe, men integrationen fandtes kun i begrænset omfang *mellem* arbejdsgrupperne. Mellem arbejdsgrupperne var der klar uenighed om de fælles antagelser, der vedrørte institutionens mission, strategi, mål, midler, målsystem samt korrektion. Når der opstod problemer i arbejdet med beboerne, blev der således trukket meget på arbejdsgruppens ressourcer, - så meget, at arbejdsmiljøet ofte blev præget af usikkerhed.

Praksisfællesskab, professionsidentitet og institutionens organisering

Professionsidentitet og institutionens organisering er tæt beslægtet med praksisfællesskaber, da personalets viden får central betydning for arbejdets organisering med brugerne i dagligdagen. Begreberne er opstillet med henblik på at indfange andre aspekter af arbejdsmiljøets sociale integration end de præsenterede dimensioner (deltagelse, social kontakt og støtte samt organisationskultur). Udgangspunktet for at forstå social integration er personalets ressourcer (viden, kompetencer og motivation) og den afbalancering, der ligger mellem ressourcer og krav i arbejdet (jf. arbejdsmiljøbegrebet).

Praksisfællesskaber er en erfaringsbaseret læring og en integreret del af menneskers dagligdag. Praksisfællesskaber kan omsætte sig i personalegruppers tavse viden f.eks. viden om brugerreaktioner med henblik på at beskytte sig mod udadrettet adfærd. Fællesskabet er ikke afgrænset til en bestemt gruppe. De ansattes viden omsættes til konkrete handlinger, dvs. i konkrete organiseringer af arbejdet med brugerne. "No matter what their official job description may be, they create a practice to do what needs to be done" (Wenger 1998:6).

Professionsidentitet refererer til en arbejdsidentitet og en række standarder, som medarbejderne har udviklet gennem deres uddannelse eller udøvelse af et fag (f.eks. socialrådgiver). Identiteten, og de standarder der knytter sig hertil, kan være i modstrid til de standarder, organisationen opstiller. Eksempelvis kan pædagogisk personale i kraft af deres identitet organisere arbejdet anderledes end foreskrevet af organisationens standarder, hvor både positive og negative virkninger i arbejdsmiljøet kan blive følgen (Nielsen m.fl. 2008b: 268).

Institutionens organisering af arbejdet med brugerne refererer både til den konkrete organisering af arbejdet og til de standarder (krav), som stilles fra institutionens og lovgivernes side (serviceloven). Dertil kommer sociale normer, som stilles fra de pårørendes side til personalets arbejde med brugerne. Ofte udvikler de ansatte deres egne klientstile, da personale står i et krydspres mellem varierende aktørkrav (bruger, ledelse, pårørende og lovgiverne) (Nielsen m.fl. 2008b:268).

Forebyggende personalearbejde

Personalearbejde er en forebyggende og integrerende interventionsvariabel til forbedring af et eksisterende arbejdsmiljø. Forebyggelsen kan på kort sigt bl.a. tage udgangspunkt i en personaleplanlægning, hvor der sikres en balance mellem personalets ressourcer, og de krav der stilles i arbejdet. På langt sigt handler forebyggende personalearbejde, herunder arbejdsmiljøarbejde, om at udvikle strategier og metoder f.eks. inden for opbygning og deling af viden, drøfte tillidsrelationer og sociale normer på arbejdspladsen.

To cases om social integration og arbejdsmiljø i menneskearbejdet

På to skoler (A og B) kan der iagttages stor forskel på arbejdsmiljøforholdene og den betydning sociale integrationsfaktorer havde på belastningseffekterne (Knudsen m.fl. 2009). Undersøgelsens design er spørgeskema blandt ansatte og kvalitative interviews blandt ledelse, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. A var en lille skole med 10 lærere - med elever fra 1.- 6. klassetrin, medens der på B var ansat 52 lærere omregnet til fuldtidsstillinger. Undervisningsarbejdet i B var rettet mod elever fra børnehaveklasse til og med 9. klassetrin. Begge skoler har i de senere år oplevet stigende krav til undervisningens kvalitet og elevplaner mv. Arbejdet var på begge skoler organiseret i individuel og delvis selvstyret undervisning samt i teams omkring planlægning af arbejdet, skolehjem-samtaler mv. samt på fællesmøder i lærerkollegiet – f.eks. omkring års fordelingsplaner. På B var der ansat lidt færre lærere efter kommunalreformen 2007, og man havde også i perioden op til undersøgelsens gennemførelse (2007-2008) især oplevet stort fravær blandt lærergruppen, som var betinget af både arbejdsrelateret stress og andre forhold. Samlet set blev det samlede arbejdsmiljø vurderet bedre på A end på B. Denne vurdering viste sig at være holdbar i opdelingen på psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

De psykologiske jobkrav (kvantitative og følelsesmæssige krav) samt stress og udbrændthed blev på B i alt vurderet til at ligge på et højere niveau end blandt ansatte på A. Både den direkte deltagelse i arbejdet og indirekte deltagelse via repræsentanter i samarbejds- og sikkerhedsudvalg lå derimod på et højere niveau i A end i B. Den sociale støtte fra kollegaerne samt anerkendelse og påskønnelse fra

ledelsens side blev ligeledes vurderet mere positivt blandt ansatte på A sammenlignet med ansatte på B. Undersøgelsen konkluderer samlet, at den lille skole A "med sin basisdemokratiske styreform og kultur, og sin meget høje grad af medarbejderdeltagelse, er bedre i stand til at bearbejde og håndtere kravene, end tilfældet er med den styrings- og størrelsesmæssigt mere "normale" skole B." (s. 160). Selvom undersøgelsen ikke entydigt kan konkludere på sammenhængen mellem medarbejderdeltagelse og arbejdsmiljøets kvalitet, så er der næppe tvivl om, at medarbejderdeltagelse som ressource udgør en af de sociale integrationsfaktorer, som kan virke forebyggende på belastningseffekterne. Størrelses- og ressourcemæssigt er de to skoler i udgangspunktet forskellige, hvilket forklarer en del af den positive sammenhæng mellem social integration og arbejdsmiljøforholdene i skole A.

På to sygehusafdelinger (C og D) blev der konstateret betydelige forskelle i den samlede vurdering af arbejdsmiljøforholdene. På C var ansat 210, heraf 110 ikke ledende sygeplejersker, 30 læge- sekretærer og 10 SoSu-assistenter, der arbejdede i utidssvarende lokaleforhold, hvorimod D med et plejepersonale på 73 ansatte netop var flyttet ind i nyindrettede lokaler, og personalet havde haft stor indflydelse på indretningen mv. De fysiske rammer for arbejdets tilrettelæggelse og ikke mindst udførelse afspejlede sig i et dårligere fysisk og psykisk arbejdsmiljø blandt de ansatte på C sammenlignet med D. Dertil kom at personalearbejdet (personalenormeringen og personaleplanlægning) var betydeligt bedre på D. Forskellen i det psykiske arbejdsmiljø kunne ifølge forfatterne ikke alene forklares ud fra forskelle i krav og lokaleforhold. Forklaringen lå i, at D "praktiserer en åben og demokratisk ledelsesstil i tæt samarbejde med de ansattes repræsentanter" og "at medarbejderdeltagelsens intensitet, navnlig den højere grad af kollektivitet og fællesskab i enhed D, har betydning for at arbejdsmiljøkvaliteten opleves bedre her." (s. 140). I begge afdelinger scores højt på social støtte, at lære nyt gennem ens arbejde, hvilket bl.a. betyder, at de to enheder er "relativt velfungerende i arbejdsmiljømæssig forstand." (s.139). På D var der endvidere udviklet en mødekultur med jævnlige konferencer og organisering af arbejdsgrupper, der tog forskellige tema-

er om arbejdsplads- og organisationsforhold op til drøftelse. Denne mødekultur om, og drøftelse af, relevante temaer virkede positivt på personalet. I undersøgelsen konkluderes det, "at der skal ydes individuelt til fællesskabet for, at det hele kan fungere". Dvs. at være villige til at byde ekstraarbejde ind, bytte vagter, deltage i arbejdsgrupper mv. (s.133).

Undersøgelsen af de fire enheder inden for menneskearbejdet underbygger påstanden om, at den sociale integration i form af aktive deltagelsesformer, social støtte, organisationskultur omkring mødedeltagelse og praksislæreformer, har en forebyggende virkning på belastningen i arbejdsmiljøforholdene eller udtrykt med forfatterens ord: Deltagelse virker fremmende på kvalitet i arbejdsmiljøet. Bagved disse operationelle mål for social integration udfordres tillidsforholdene, de sociale normer samt den tavse viden processuelt af individerne i organisationen.

Modellens praktisk-normative sigte

De gode spiraler, der kan sandsynliggøres mellem personalets tillidsforhold, viden og sociale normsætning for arbejdet, forventes at underbygge et praktisk-normativt sigte med modellen (se fig. 2). Det praktiske sigte indebærer, at der kan udarbejdes forebyggende strategier og metoder i personale- og arbejdsmiljøarbejdet, som kan medvirke til at:

- forbedre videnudvikling, f.eks. opbygning af viden om hvordan belastninger forebygges
- forbedre tillidsrelationer, f.eks. ved at etablere deltagelses-, sociale støtte og andre organiseringsformer, der kan forebygge belastninger
- formindske belastningseffekterne – f.eks. gennem at drøfte sociale normer, der kan virke uhensigtsmæssige i arbejdsorienteringen.

Sammenfatning

Det antages, at arbejdsmiljø i menneskearbejdet i høj grad kan forbedres gennem at fremme sociale integrationsprocesser på et individuelt og kollektivt niveau i organisationen. Processerne er en ressource

ce, som virker modererende på miljøbelastende forhold og forebygger, at arbejdsmiljøproblemer ikke udvikler sig til en "ond" cirkel i organisationen.

Overordnet set bestemmes social integration i menneskearbejdet til at være en konfliktløsningsproces mellem bruger og ansat og mellem ansatte indbyrdes på gruppe- og organisationsniveau. Bag ved processen ligger ifølge Løgstrup et socialt integrationsforhold, der består af to elementære menneskelige relationer i samfundet. Dvs. et tillidsforhold og en fordring, der kommer til udtryk i forskellige grader af uselviske handlinger. Individuel handlen ud fra fordringen trækker på tavs viden hos den enkelte – både i forhold til brugeren og til personalegruppen. Handlingen kan sætte én i et dilemma, når både tillid og fordringer mellem mennesker reguleres af sociale normer, som man ikke kan identificere sig med. Specielt vil der ligge et stort ansvar og træk på tavs viden, når ansatte i menneskearbejdet udfordres af brugere, der ikke sprogligt eller på anden måde kan formulere deres behov. Selve handlingen kan ifølge nyttefilosofien tjene den ansattes egne positionsinteresser, der underbygger en i forvejen udviklet "institutionaliseret tillid". Her ligger kimen til konflikter mellem den enkelte og arbejdsgruppen. Dette forhold skal ledelse og ansatte være opmærksomme på i forfølgelse af forebyggende arbejdsmiljømiljøstrategier.

Et fokusområde i sociale integrationsprocesser som forebyggen- de adfærd er nærhed og identifikation med fælles problemløsninger i et "arbejdskollektiv". Nærhed og identifikation kan i sociale støtte og kontaktformer blive et regulerende element i forholdet mellem individ og gruppe og dermed skabe en fælles forståelse og en handling, der kan forebygge opståen af arbejdsmiljøproblemer. Gruppens normer – både hvad angår acceptable og uacceptable forhold til brugerne, - står ifølge casestudiet stærkt over for individuel handling. Men hvor tæt gruppens sociale kontrol er med individuelle handlinger, kan ikke på forhånd afklares på et generelt analyseniveau. Både tillidsforholdene og tavs viden udgør ressourcer til forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer i gruppen og hos den enkelte. Men er disse forhold stærkt reguleret inden for en "institutionaliseret tillid", hvor job positionerne forsvares og samtidig låst

fast af aktørerne, kan det være vanskeligt at få taget hånd om og få løst arbejdsmiljøproblemerne.

Den tavse viden er en ressource og udgør sammen med sociale støtte- og kontaktformer positive elementer, der kan fremme en integrerende og forebyggende imødegåelse af arbejdsmiljøproblemer. De sociale normer kan have både positive og negative virkninger på arbejdsmiljøbelastningen.

Den udviklede operationelle model over sociale processer som optræder som ressource og moderator, finder en vis støtte i en empirisk undersøgelse inden for menneskearbejdet (lærer- og sygeplejearbejdet). De beskrevne relationer i modellen indikerer dermed at have en gyldighed til belysning af forebyggende elementer inden for menneskearbejdet.

Slutnoter

- 1 I litteraturen sondres mellem tavs viden og eksplicit viden. Tavs viden er personbundet og vanskelig at oversætte, videregive og udtrykke i et formalt sprog. Den eksplicite viden derimod er kodificerbar og overførbart til viden i et formelt og systematisk sprog. Tavs viden kan opdeles i en kognitiv dimension (paradigmer, mentale modeller og tankemæssige repræsentationer); og en teknisk dimension (vide-hvordan, ekspert viden anvendt i en specifik kontekst). Den tavse viden som paradigme er bestemmende for aktørens mulighed for at orientere sig generelt og indgå i social interaktion med omverdenen. En mental model er en personlig repræsentation af virkeligheden som påvirker ens opfattelse af omgivelserne. Det er en repræsentation som er skjult og som ikke kan beskrives fyldestgørende, men som udsiger noget om, hvad vi ved og hvordan noget vil ske og hvordan det vil ende (Baumard 1999: 59-60). Den tavse viden cirkulerer i organisationen og skaber på sin måde et undergrundlag af "tavs viden", som aktørerne tiltrækkes af. Der er to slags flow kort af viden. Viden som orienterer sig mod den hierarkiske struktur og en viden som alle medlemmer af organisationen kender til. Viden kan være begrundet i aktørers praksis, som indebærer en refleksion over praksis (viden-om et emne), men kan også være overleveret gennem vaner og opstå som intuition (vide-hvordan).

Litteratur

- Agervold, Mogens** (2008): People work - at arbejde med mennesker – belastninger og reaktioner, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10. årgang, nr. 2, juni 2008, 61-77.
- Andersen, Lars Peter** (2003): Vold på psykiatriske afdelinger – Det psykosociale arbejdsmiljø som determinant for arbejdsrelateret vold? *Nordisk Psykologi*, 55, 293-308.
- Argyris, C. & D. A. Schön** (1978): *Organizational Learning: A Theory of Action Perspektiv*. Massachusetts: Addison-Wesley, Reading.
- Bakka, Jørgen Frode & Fivelsdal, Egil** (2004): *Organisationsteori – struktur, kultur og processer*, København: Handelshøjskolens forlag.
- Baumard, Philippe** (1999): *Tacit Knowledge in Organizations*, Sage Publications.
- Ben-Zur, Hasida & Michael, Keren** (2007): "Burnout, Social Support, and Coping at Work Among Social Workers, Psychologists, and Nurses: The Role of Challenge/Control Appraisals" in *Social Work in Health Care*, Volume 45, Issue 4, august 2007, 63-82.
- Bergman, Paavo** (1995): *Moderna lagarbeten*, Lund: Arkiv forlag.
- Bild, Tage m.fl.** (2007). *Arbejdsliv og politik – et signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Billeter-Koponen, S. & Fredèn Lars** (2004): "Long-term stress, burnout and patient-nurse relations: Qualitative interview study about nurses' experiences" in *Nordic College of Caring Sciences, Scand Journal of Caring Science*, 2005; 19, 20-27.
- Blau, Peter M.** (1960): The Theory of Social Integration; *The American Journal of Sociology*, Vol 65, No. 6, 545 – 556.
- Blau, Peter M.** (1968): *Bureaukratiet i det moderne samfund*, København: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Blau, Peter M.** (1994): *Exchange and Power in Social life*, New York: Wiley.
- Borg, Vilhelm** (2007): *Sund i arbejde – positive faktorer i arbejde*, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Cohen, Miri & Gagin, Roni** (2005): "Can Skill-Development Training Alleviate Burnout in Hospital Social Workers?" in *Social Work in Health Care*, Volume 40, Issue 4, april 2005, 83-97.

- Donbæk Jensen, Lone** m.fl. (2006): *Arbejds miljø og helbred blandt ansatte inden for voksenhandicapområdet i Århus Amt - en 2-årig opfølgningsundersøgelse på 23 institutioner i Århus Amt, Arbejdsmedicinsk Klinik, Århus Universitetshospital.*
- Dybbroe, Betina** (2006): "Omsorg i skæringspunktet mellem arbejde og liv" i: *Tidsskrift for Arbejdsliv*: Tema: Menneskearbejde, 8. årg., 1. 2006.
- Fox, Alan** (1974): *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, London: Faber and Faber.
- Fraværstatistik** fra Det Fælleskommunale Løndatakontor, 2008.
- Friche, Claus** (1992): "Social støtte, sociale strukturer og tilpasningsstrategier" i: *Arbejdspsykologisk Bulletin: Socialt netværk og støtte*, vol. 8, Aarhus Universitet.
- Hasenfeld, Yeheskel** (2003): *Mennesket som råstof – borgerservice-rende organisationer i moderne samfund*, Århus: Forlaget Klim.
- Hasle, Peter** m.fl. (2008): *Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø*, Rapport fra forskningsprojektet VIPS.
- House, James S.** (1981) *Work Stress and Social Support*, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- House, James. S.** et al (1988) Structures and Processes of Social Support, *Annual Review of Sociology*, Vol. 14 (1988), 293-318.
- Jönsson, Sandra, Tranquist, J., Petersson, H.** (2003): "Mellem klient och organisation: Psykosocial arbetsmiljö" i: *Arbete med människor*, Arbetslivsinstitutet & Sociologiske Institutionen, Lund.
- Karasek, Robert A.** (1990): *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*, Basic Books.
- Knudsen, Herman** m.fl. (2009): *Medarbejderdeltagelsens betydning for arbejdsmiljøets kvalitet – Rapport fra Medea-projektet*, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, nr. 9.
- Kristensen, Tage Søndergaard** (2007): Stress nok til alle i: *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9. årg. Nr. 2, 80-85 (Kronik).
- Kristensen, Tage Søndergaard, Hasle P., Pejtersen, J. H.** (2008): Virksomhedens sociale kapital – en ny indfaldsvinkel til det psykiske arbejdsmiljø i: *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10. årg. Nr. 2, Juni 2008, 30 - 45.

- Limborg, Hans Jørgen & Hvenegaard, H.** (2008): Når man arbejder med mennesker – relationer, følelser og psykisk arbejdsmiljø i: *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10. årg. Nr. 4, november 2008, 12 - 27.
- Lockwood, David** (1964): "Social Integration and System Integration" i: G. K. ZollSchan & W. Hirsch (eds.) *Explorations in Social Change*, London: Routledge
- Leppänen, Vesa** (2008): "Coping with troublesome clients in home care" in: *Qualitative Health Research*, Vol. 18, No. 9, p. 1195-1205.
- Løgstrup, K. E.** (1991): *Den etiske udfordring*, Gyldendal 2. Udgave.
- Lysgaard, Sverre** (1985): *Arbejderkollektivet. En studie i de underordnede sociologi*, Oslo: Universitetsforlaget (2. udgave).
- Mortensen, Nils** (2000): "Differentieringer og integrationer – eksklusioner og inklusioner" i: J. E. Larsen, Lind, J. Og I.H. Møller (red): *Kontinuitet og forandring 2000*.
- Nielsen, Kjeld & Christensen Allan** (2001): *En undersøgelse af organisationskultur og arbejdsmiljø i en voksen/handicapinstitution*, LEO-serien nr. 29, Rapport fra LEO-gruppen, Institut for Sociale forhold og Organisation, Aalborg Universitet.
- Nielsen, Kjeld & Allan Christensen** (2002): Social integration i arbejdslivet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4. årg. Nr. 2, 61 – 81.
- Nielsen, Kjeld** (2008a): Virksomhedens personalearbejde og sociale processer, i: Nielsen, Keldorff & Mølvadgaard (2008): *Virksomhedens personalearbejde – Ledelse og Administration*, LEO serien nr. 33, Aalborg Universitets forlag.
- Nielsen, Kjeld m.fl.** (2008b): Social integration i arbejdsmiljø – belyst gennem en model og ni teser i: Nielsen, Keldorff & Mølvadgaard (2008): *Virksomhedens personalearbejde – Ledelse og Administration*, LEO serien nr. 33, Aalborg Universitets forlag.
- Nielsen, Kjeld m.fl.** (2008c): Krav, kontrol og social støtte i dansk arbejdsmiljøforskning – Metode og eksempler i: Nielsen, Keldorff & Mølvadgaard (2008): *Virksomhedens personalearbejde – Ledelse og Administration*, LEO serien nr. 33, Aalborg Universitets forlag.
- Olesen, Kristian Gylling m.fl.** (2008): *Virksomhedens sociale kapital* (Hvidbog), København: Arbejdsmiljørådet, NFA.
- Petersson, H. Leppänen, V., Jönsson, S. & Tranquist, J.** (2006): *Villkor i arbete med människor – en antologi om human servicearbete*.

- Roethlisberger, F. J. & W. J. Dickson** (1947): *Management and the Worker*, Massachusetts: Harvard University Press.
- Scheuer, Steen** (1999): *Motivation – Aktørmotiver i arbejdslivet*, København: Handelshøjskolens Forlag.
- Wenger, Etienne** (1998): *Communities of Practice – Learning, Meaning and Identity*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Østerberg, Dag** (2005): *Sociologiske nøglebegreber*, København: Akademisk Forlag.

Sociale processer i arbejdsmiljøet på en afdeling på et større dansk sygehus

Denne artikel er udarbejdet på baggrund af mit speciale og omhandler sociale processer i arbejdsmiljøet på en afdeling på et større sygehus i Danmark. Med begrebet 'sociale processer' mener jeg de dynamiske aspekter af sociale relationer mellem ansatte på arbejdspladsen. De væsentligste af sådanne relationer er i denne artikel afgrænset i den analysemodel, jeg har udarbejdet jævnfør Figur 1.

Formålet med artiklen er hovedsageligt at afklare, hvordan sociale integrationsprocesser kan reducere arbejdsmiljøbelastninger. Samtidig er jeg dog ikke i undersøgelsen blind for hvilke sociale processer og andre forhold, der kan indvirke negativt på arbejdsmiljøet og dermed føre til arbejdsmiljøbelastninger. Jeg når til en afklaring af dette gennem kvalitativt indsamlet datamateriale belyst i forhold til den udarbejdede analysemodel. Analysemodellen er inspireret af dels en deskriptiv arbejdsmiljøforskningsmodel af Kjeld Nielsen m.fl. 2008 og af dels Appreciative Inquiry som metodisk tilgang. Således indeholder artiklens analyse såvel deskriptive som normative elementer.

Præsentation af afdelingen

Sygehusafdelingen, hvor undersøgelsens empiriindsamling er foregået, har cirka 60 ansatte. Af disse er flertallet sygeplejersker, men der er også enkelte sygehjælpere og social- og sundhedsassistenter ansat på afdelingen. Yderligere er der tilknyttet læger, lægesekretærer, teknikere, diætister og en socialrådgiver, men disse medarbejdergrupper

optræder ikke i undersøgelsen, da de ikke udgør den faste kerne af medarbejdere med patientkontakt på afdelingen.

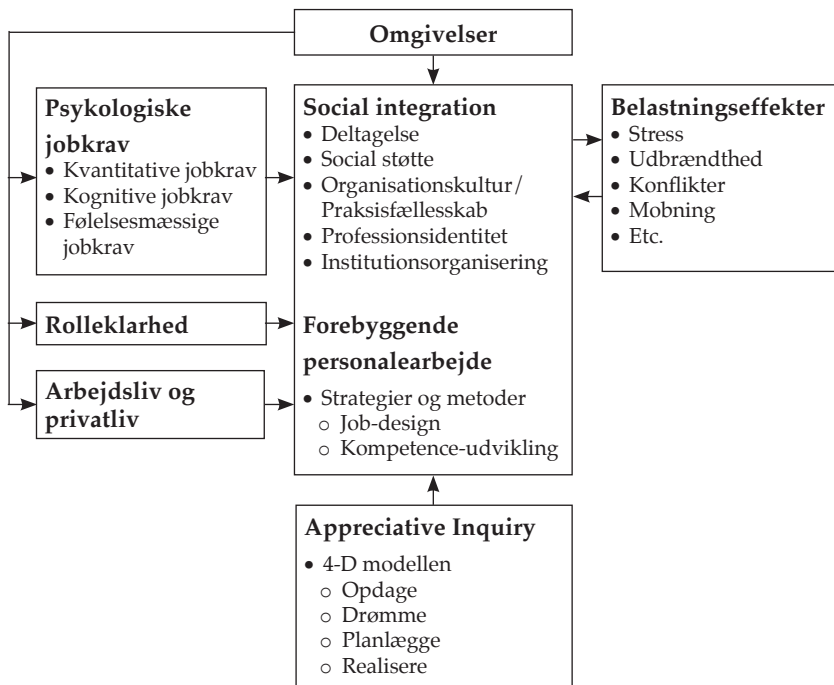
På afdelingen modtages patienter ambulant til behandling, så der er ikke tale om en sengeafdeling, hvor patienterne er indlagt. Der modtages også patienter akut efter behov, hvilket dog ikke sker specielt ofte. De cirka 60 ansatte sygeplejersker, sygehjælpere og social- og sundhedsassistenter samarbejder i mindre teams á 10-12 personer. Hvert år roterer halvdelen af de ansatte i hvert team. Den anden halvdel forbliver i deres team og roterer så året efter. Den enkelte medarbejder flytter således til et nyt team hvert andet år. Dette gør sig dog ikke gældende for et enkelte team. Ansatte i dette team optræner de meget selvhjulpne patienter i at foretage behandlingen selv og således på sigt eventuelt blive i stand til at foretage behandlingen i eget hjem. Personalet på afdelingen består af personer fra meget forskellige aldersgrupper og med varierende anciennitet. Nogle er unge og uerfarne, mens andre nærmer sig pensionsalderen. Afdelingen består hovedsageligt af kvindelige medarbejdere, idet der kun er tre mænd ansat.

Som nærmeste ledere har de ansatte en afdelingssygeplejerske og to souschefer, som udelukkende er ledere for netop denne afdeling, og en oversygeplejerske, som er leder for alle de afdelinger, der hører under den overordnede medicinske afdeling, som den udvalgte afdeling tilhører.

Arbejdsmiljøforskningsmodel og Appreciative Inquiry Modellen Det sociale arbejdsmiljø

I undersøgelsen af det sociale arbejdsmiljø på sygehusafdelingen har jeg anvendt modellen Sociale processer i arbejdsmiljøet (Nielsen 2008; Nielsen m.fl. 2008). Antagelsen i modellen er, at de forskellige former for social integration og forebyggende personalearbejde, som fremgår af modellen, modererer en række belastningseffekter. En central antagelse i min analyse er, at arbejdsbelastninger på en arbejdsplads kan reduceres betydeligt ved en forbedring af sociale integrationsprocesser, forebyggende personalearbejde samt anvendelse af Appreciative Inquiry metoden – her vist gennem en undersøgelse på en sygehusafdeling. I forbindelse med undersøgelsen på afdelingen har jeg videre-

udviklet analysemodellen, således den medtager alle de variable, jeg har fundet relevante jævnfør Figur 1.



Figur 1: Det sociale arbejdsmiljø - en kombineret arbejdsmiljø- og Appreciative Inquiry-model

De psykologiske jobkrav er opdelt i tre undergrupper, hvilke består af henholdsvis *kvantitative jobkrav*, *kognitive jobkrav* og *følelsesmæssige jobkrav*. *De kvantitative jobkrav* vedrører, hvorvidt omfanget af arbejdsopgaver stemmer overens med den tid, der er til rådighed til løsning af disse opgaver, samt hvorvidt det forventede arbejdstempo er passende. *De kognitive jobkrav* omhandler, hvorvidt det er nødvendigt, at medarbejderne skal overskue eller huske meget på én gang på arbejdet, hvorvidt medarbejderne skal træffe vanskelige beslutninger, samt hvorvidt det kræves, at medarbejderne er gode til at få idéer eller bidrage med kreative input i forbindelse med arbejdet. *De følelsesmæssige jobkrav*, som er den sidste gruppe af jobkrav, jeg ser på, drejer

sig om, hvorvidt medarbejderne bliver følelsesmæssigt belastede i deres arbejde, samt hvorvidt det kræves, at medarbejderne skjuler deres følelser i forbindelse med arbejdet (Karasek & Theorell 1990: 63-64; Nielsen 2008: 249).

Begrebet *rolleklarhed* dækker over, hvorvidt der er klarhed over, hvilke mål der er med arbejdet for de enkelte medarbejdere på afdelingen, hvilke forventninger de skal leve op til samt hvilke ansvarsområder, de har (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2007). Dette begreb har jeg med inspiration fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tilføjet den oprindelige analysemodel.

Også analysedimensionen, som omhandler forholdet mellem personalets *arbejdsliv* og *privatliv*, er inspireret af NFA. Formålet med denne dimension er at afdække, hvorvidt medarbejderne på afdelingen mener, at der er en tilstrækkelig balance mellem deres arbejdsliv og deres privatliv (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2007).

De resterende dimensioner, som jeg har medtaget i analysemodellen, er med undtagelse af Appreciative Inquiry, som behandles nedenfor, inspireret af føromtalt analysemodel udarbejdet af Nielsen m.fl. 2008. Af disse dimensioner er deltagelse, social støtte, organisationskultur/praksisfællesskab, professionsidentitet og institutionsorganisering kategoriseret som sociale integrationsfaktorer.

Kort beskrevet omhandler *deltagelse* den enkelte medarbejders subjektive oplevelse af graden af indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og udførelse samt 'omverdenskontrol' vedrørende eksempelvis beslutningstagning (Nielsen m.fl. 2008: 263).

Social støtte kan opdeles i fire typer, hvoraf den første - følelsesmæssig støtte - drejer sig om sociale relationer mellem mennesker præget af indføling, omsorg, kærlighed og tillid. En anden type af social støtte er instrumentel støtte, hvilket omhandler direkte hjælp til løsning af en opgave eller et problem. En tredje type af social støtte er informationsmæssig støtte, som refererer til oplysning og rådgivning. Denne form for social støtte kan hjælpe den enkelte medarbejder til selv at løse en problemstilling på arbejdet. Endelig er vurderingsmæssig støtte den fjerde type af social støtte. Der er tale om vurderingsmæssig støtte, når medarbejderen får adgang til information af betydning for vedkommendes selvbedømmelse i forhold til ek-

sempelvis opfyldelse af krav, der stilles på arbejdspladsen (House 1981: 24-25; Karasek & Theorell 1990: 68ff.; Nielsen 2008: 250-251; Nielsen m.fl. 2008: 265).

*Organisationskultur*¹ ses som en individuel og kollektiv social proces vedrørende fælles værdiskabelse i organisationen. Gennem organisationskulturen nås der på arbejdspladsen til enighed om hvilke strategier og mål, der er gældende (Nielsen m.fl. 2008: 266-267). I mit speciale har jeg argumenteret for, at begrebet *praksisfællesskab* hænger sammen med organisationskulturbegrebet, idet jeg finder, at de tavse fællesskaber, som praksisfællesskaber udgør, kan ses som en parallel til det, der kaldes værdier og grundlæggende antagelser i teorien om organisationskultur². Praksisfællesskaber defineres som uformelle enheder baseret på stiltiende praksis. I denne form for fællesskaber finder medarbejderne tilhørsforhold gennem erfaring og udførelse i arbejdet (Nielsen m.fl. 2008: 267-268).

Professionsidentitet omhandler de standarder, medarbejderne har udviklet gennem deres uddannelse eller profession, hvilke kan være i modstrid til de standarder, organisationen opstiller (Nielsen m.fl. 2008: 268).

Den sidste sociale integrationsfaktor, jeg har medtaget i analysemodellen, er *institutionsorganisering*. Begrebet omhandler blandt andet, at reguleringen af arbejdet i sociale institutioner ikke blot sker gennem normer i arbejdsgruppen men også gennem normer hos myndigheder, patienter og pårørende. Dette kan eventuelt føre til rolleklarhed hos medarbejderne samt uklarhed i forhold til arbejdets tilrettelæggelse, da faglighed og kontrol og krav fra henholdsvis myndigheder, patienter og pårørende kan være i modstrid med hinanden. Begrebet dækker desuden over, at i fag, hvor der 'arbejdes med mennesker', er den vigtigste ressource for organisationen medarbejdernes anvendelse af ressourcer. Sådanne ressourcer udgøres af medarbejdernes kompetencer og motivation i arbejdet med patienter. Den enkelte medarbejder udvikler sin individuelle 'kundestil' (Nielsen m.fl. 2008: 268-269).

Som det fremgår af analysemodellen har også *forebyggende personalearbejde* indflydelse på arbejdsmiljøet. Forebyggende personalearbejde omhandler planlægning, rekruttering, bedømmelse og vur-

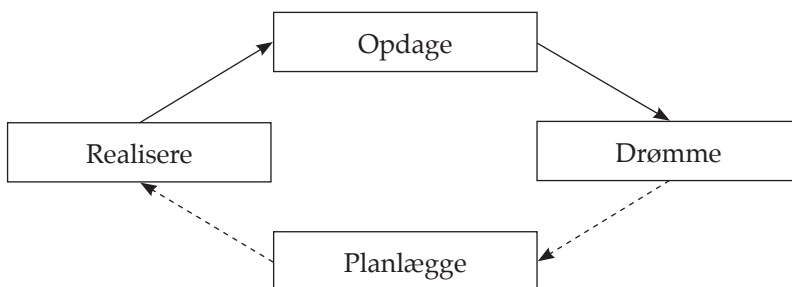
dering, uddannelse og udvikling af medarbejderne i forhold til deres jobfunktion(er) samt anvendelse af de menneskelige ressourcer i forbindelse med organisationens mål. Begrebet modererer således ligesom social integration belastningseffekterne på arbejdspladsen (Nielsen m.fl. 2008: 269-270).

De belastningseffekter, jeg har oplistet i analysemodellen, er eksempler hentet fra Nielsen m.fl. 2008.

Appreciative Inquiry

Den metodiske tilgang Appreciative Inquiry (AI) (se David L. Cooperrider) har ligeledes en væsentlig plads i undersøgelsen af det sociale arbejdsmiljø på sygehusafdelingen og dermed også i analysemodellen ovenfor. Hovedformålet med min brug af AI tilgangen er, at de informanter, som deltager i undersøgelsen, kan komme med deres bud på positive erfaringer og visioner, som henholdsvis gør og kan gøre afdelingen til en attraktiv arbejdsplads. Tankegangen bag AI er, at inddrages medarbejderne i en positiv proces, er forandringsprocessen frem mod det ønskede allerede i gang. Derfor hænger AI tilgangen også sammen med en afklaring af, hvordan attraktive arbejdsforhold kan udbredes blandt de ansatte på afdelingen.

Udgangspunktet for forandringsprocesser hos AI tilgangen er 4-D modellen. Denne model består af fire trin, der tilsammen udgør en forandringsproces, som de involverede individer skal gennemgå. Modellen ses nedenfor i Figur 2.



Figur 2: 4-D modellen

Kilde: Cooperrider 2000: 126; Trosten-Bloom & Whitney 2002: 158-164

Som det ses, består modellen af de fire trin: *Opdage, Drømme, Planlægge* og *Realisere*. På engelsk hedder trinene: *Discovery, Dream, Design* og *Destiny*, hvoraf navnet 4-D modellen kommer.

Det første trin i 4-D-modellen er opdagelsesfasen – *Opdage/Discovery*. Cooperrider beskriver denne fase således: "Identify what gives life. Appreciate the best of what is" (Cooperrider m.fl. 2008: 43). Forskerens eller forandringsagentens opgave er i denne fase at finde ind til det bedste af det, der allerede eksisterer i organisationen. Der skal derfor sættes fokus på organisationens succeshistorier, således at der ikke ses på det, der ikke virker, men på det, der virker (Cooperrider m.fl. 2008: 103-117; Trosten-Bloom & Whitney 2002: 158-159).

Andet trin i 4-D modellen kaldes drømmefasen- *Drømme/Dream*. Ifølge Cooperrider skal organisationens medlemmer i denne fase: "Identify what might be. Envision results the world is calling for" (Cooperrider m.fl. 2008: 44). Individene i organisationen skal dermed forestille sig organisationens fremtid. Succeshistorier fra opdagelsesfasen skal anvendes til, at der kan ses nye muligheder for organisationen. Drømmefasen omhandler altså organisationens fremtid, hvor fokus i opdagelsesfasen var på fortiden. Succeshistorierne deles på denne måde i organisationen, og historierne kan eventuelt bruges i andre situationer og i andre dele af organisationen. Der opstår fælles temaer, som går på tværs af organisationen, og som kan skabe succes (Cooperrider m.fl. 2008: 129-138; Trosten-Bloom & Whitney 2002: 160-161).

4-D-modellens tredje trin er planlægningsfasen – *Planlægge/Design*. I forbindelse med dette trin skriver Cooperrider: "Identify what should be the ideal. Coconstruct the future design" (Cooperrider m.fl. 2008: 43). Målet med trinnet er, at den ideelle organisation skal skabes - den såkaldte *sociale arkitektur*. Organisationens medlemmer skal træffe valg på organisationens vegne, således at succeshistorier og drømmene om fremtiden kombineres til en vision for organisationen. Organisationens medlemmer redesigner dermed i fællesskab organisationen (Cooperrider m.fl. 2008: 161-174; Trosten-Bloom & Whitney 2002: 161-162).

Det sidste trin i 4-D-modellen er realiseringsfasen – *Realisere/Destiny*. Forskeren eller forandringsagenten skal her: "Identify how to

empower, learn and improvise. Sustain what gives life“ (Cooperrider m.fl. 2008: 43). Målet med dette trin er en plan for realisering af den fælles vision, som blev skabt i planlægningsfasen. Organisationens medlemmer organiseres i grupper, som skal implementere det design, der blev skabt i fællesskab. Dialog gør det klart for den enkelte medarbejder, hvordan vedkommende kan bidrage til denne proces. Der indgås desuden bindende aftaler for, hvem der har ansvaret for hvilke opgaver, sådan at målsætningerne i visionen bliver nået. Eftersom en stor andel af organisationens medlemmer har været involveret i hele forandringsforløbet, vil der sandsynligvis være stor opbakning til visionen (Cooperrider m.fl. 2008: 199-207; Trosten-Bloom & Whitney 2002: 162-163).

I forhold til den empiriske undersøgelse, jeg har foretaget på sygehusafdelingen, indgår ikke alle 4-D-modellens trin. De to første trin – ‘Opdage’ og ‘Drømme’ er en væsentlig del af undersøgelsen, men især realiseringsfasen og til dels også planlægningsfasen må være op til afdelingens medarbejdere og ledelse selv at udføre, når jeg har afrapporteret mine resultater. Efter jeg har redegjort for mine resultater til brug i planlægningsfasen, er det op til afdelingens medarbejdere og ledelse, hvad de vil anvende disse resultater til. Realiseringsfasen er jeg ikke en del af – her skal medarbejderne og ledelsen i afdelingen selv handle på det, de har planlagt som følge af mine resultater. Fordi jeg ikke er en egentlig del af planlægnings- og realiseringsfasen, har jeg valgt, at de to pile, som peger på disse faser i 4-D-modellen, skal være stiplede jævnfør Figur 2.

I mit speciale har jeg medtaget en række kritiske refleksioner i forhold til brug af AI som metodisk tilgang. En væsentlig kritik, jeg har rejst i den forbindelse, er, at tilgangen ikke indfanger og tager højde for de formelle og uformelle magtstrukturer, som findes i organisationer. Sådanne forbehold kan jeg ikke beskæftige mig yderligere med i denne artikel, men konklusionen på mit arbejde med AI som forskningstilgang er, at tilgangen på trods af mine forbehold overordnet er en spændende og frugtbar metodisk tilgang. Jeg finder dog, at en modificeret AI tilgang, som inddrager magtforhold i organisationer, er at foretrække, idet magtbegrebet kan tilføre en yderligere dimension til en undersøgelse, der bygger på AI.

Undersøgelsens hovedkonklusioner

Gennem min brug af den beskrevne teori, metode og empiri nåede jeg i mit speciale frem til en række resultater, som er tematiseret nedenfor.

Rolleklarhed på afdelingen

Undersøgelsen på sygehusafdelingen har vist, at der for sygeplejerskernes vedkommende er en høj grad af rolleklarhed i jobbet, hvilket skyldes flere former for social integration. Integrationsformerne medvirker til rolleklarhed samt reducerer eller modvirker de belastningseffekter, som rolleklarhed potentielt kan medføre.

Den første af disse former for social integration er *organisationskultur* i form af artefakter, idet der findes række nedskrevne funktionsbeskrivelser for sygeplejerskerne. Yderligere er en form for social integration af betydning *deltagelse*, idet sygeplejerskerne blandt andet har været med til at ændre på forholdene vedrørende rolleklarhed, således at de nævnte funktionsbeskrivelser er blevet mere udførligt beskrevet. Desuden har sygeplejerskerne mulighed for at gøre deres indflydelse gældende i både formelle og uformelle fora på afdelingen – herunder på personalemøder og i kaffestuen, i arbejdsgrupper med videre. Deltagelsen er dog begrænset i forhold til et specifikt ønske om at ville afhænde visse 'serviceopgaver' til sygehjælperne og social- og sundhedsassistenterne, da sygeplejerskerne i forhold til dette ønske hverken har ledelsens opbakning / vurderingsmæssige støtte eller et forum, hvor ønsket kan fremsættes. Endvidere vil en sådan fordeling af disse 'serviceopgaver' højst sandsynligt medføre en forringelse af sygehjælpernes og social- og sundhedsassistenternes sociale arbejdsmiljø. Et andet element, som er medvirkende til at skabe klarhed over sygeplejerskernes rolle, er *forebyggende personalearbejde*, idet afdelingsledelsen er god til at bringe klarhed over sygeplejerskernes rolle blandt andet i kraft af de førnævnte funktionsbeskrivelser. Endnu to former for social integration, der er med til at modvirke rolleklarhed for sygeplejerskerne, er *praksisfællesskab* og *professionsidentitet*, som henholdsvis omhandler, at der blandt sygeplejerskerne findes en stiltiende praksis vedrørende definitionen af deres rolle, og at sygeplejerskerne gennem deres uddannelse har fået en standardvi-

den vedrørende en sådan definition. En sidste form for social integration, som modvirker rolleklarhed for sygeplejerskerne, er *social støtte* – herunder både af følelsesmæssig, instrumentel og informationsmæssig karakter. Dette vil sige, at de kollegiale relationer er præget af tillid og respekt, således at sygeplejerskerne kan rådgive og hjælpe hinanden samt få rådgivning og hjælp fra afdelingsledelsen i forhold til afklaring af rolleklarhedsspørgsmål.

Rollerne for på den ene side sygeplejerskerne og på den anden side sygehjælper og social- og sundhedsassistenter kan dog flyde en smule på grund af en del fælles arbejdsopgaver. Dette er næsten udelukkende af betydning for sygehjælperne og social- og sundhedsassistenterne, der er enige om, at deres rolle er langt mere flydende end tilfældet er for sygeplejerskerne. I forhold til nogle arbejdsopgaver er sygehjælpernes og social- og sundhedsassistenternes rolle meget afklaret, mens rollen i forhold til andre arbejdsopgaver modsat er uklar. Eksempelvis kan der være forskel på, hvilke forventninger der er til disse medarbejderes rolle alt efter hvilken sygeplejerske, de arbejder sammen med. Desuden er sygehjælperne og social- og sundhedsassistenterne blevet frataget en del arbejdsopgaver, hvilket sammen med den beskrevne rolleklarhed har ført til belastninger i form af et utilfredsstillende socialt arbejdsmiljø. De pågældende medarbejdere er ikke tilfredse med deres nye og mere uklare rolle og føler ikke, at deres kompetencer udnyttes, hvilket dette citat illustrerer:

Nogle gange kommer det lidt an på, hvem man er sammen med, fordi én vil måske lade én lave lidt mere end en anden. Så der kan godt være lidt forskel. Det kan være lidt "glidende", hvad der bliver accepteret (...) det lærer man (...) Indimellem kan det godt være ubehageligt, der kan godt være dage, hvor jeg føler, at jeg bare er en "skaffeperson", og det er ikke gode dage (udtalt af en medarbejder fra sygehjælper / social- og sundhedsassistent gruppen).

Jævnfør min brug af AI tilgangen kan positive italesættelser af de eksisterende attraktive forhold for sygeplejerskerne vedrørende rol-

leklarhed i arbejdet være medvirkende til at sådanne forhold udbredes på arbejdspladsen. Yderligere er der ved brug af 4-D-modellen i min undersøgelse fremkommet et forslag til, hvordan sygeplejerskeres arbejdsforhold kan blive endnu mere attraktive - nemlig ved at afhænde de såkaldte 'serviceopgaver' til sygehjælperne og social- og sundhedsassistenterne. Disse medarbejdere vil dog sandsynligvis på den måde få endnu flere belastningseffekter at mærke.

Umiddelbart findes der vedrørende rolleklarhed for sygehjælpernes og social- og sundhedsassistenternes vedkommende ingen positive italesættelser at fastholde, ligesom disse medarbejdere ikke har kunnet finde egentlige løsningsforslag i forhold til deres manglende rolleklarhed. Alle nærmer de sig efterløns/pensionsalderen, og medarbejdergruppen bliver derefter ikke erstattet, idet der skal ansættes sygeplejersker i dens sted. Derfor løses problemstillingen automatisk inden for en overskuelig årrække. Netop af den årsag ser de pågældende medarbejdere ikke nogen afgørende grund til at forsøge at ændre på situationen.

Yderligere har temaet om rolleklarhed ledt til to relevante betragtninger, som har betydning for det sociale arbejdsmiljø på afdelingen. Den ene af disse betragtninger er, at skønt praksis på afdelingen er anderledes, er regionens politik, at der på sundhedsområdet skal fokuseres på opgaveglidning mellem faggrupperne på grund af mangel på sundhedspersonale. En årsag til, at opgaveglidning ikke finder sted mellem sygeplejerskerne på den ene side og sygehjælperne og social- og sundhedsassistenterne på den anden side, er sandsynligvis, at der på denne afdeling ikke er mangel på kvalificerede ansøgere til ledige stillinger. Endvidere er informationen om opgaveglidning i regionen tilsyneladende endnu ikke nået frem til afdelingens medarbejdere og ledelse. Der er således en forskel på normerne hos personalet internt på afdelingen og mellem sygeplejerskerne og afdelingsledelsen på den ene side og myndighederne (regionen) og sygehjælperne samt social- og sundhedsassistenterne på den anden side. Dette er udtryk for *institutionsorganisering*, som ofte fører til rolleklarhed.

Den anden betragtning, som indvirker på det sociale arbejdsmiljø på afdelingen, er, at der på afdelingen i forhold til temaet rolleklarhed findes to kulturer. Den ene af disse er den fremherskende kul-

tur, der indbefatter afdelingsledelsen og sygeplejerskerne, mens den anden er en subkultur bestående af sygehjælperne og social- og sundhedsassistenterne. I subkulturen er opfattelsen af, hvordan rollerne ideelt bør defineres, anderledes end tilfældet er i den fremherskende kultur, ligesom subkulturen modsat den fremherskende kultur er præget af rolleklarhed.

Psykologiske jobkrav på afdelingen

Kvantitative jobkrav

Det generelle billede på sygehusafdelingen er, at der er tilstrækkeligt med tid til at løse arbejdsopgaverne, ligesom arbejdstempoet er passende. I den forbindelse findes en række former for social integration, som har betydning for dette fravær af belastende kvantitative krav på afdelingen, ligesom *forebyggende personalearbejde* indvirker på dette.

I forhold til sidstnævnte kan det siges, at patientkategorien på afdelingen gør, at det er muligt at planlægge i forhold til arbejdsbyrden, selvom der dog kan forekomme akutte behandlinger eller uforudsete hændelser i forbindelse med de planlagte behandlinger. Yderligere gør afdelingens relativt store størrelse med mange ansatte, at andre kan tage over ved fravær, ligesom der findes gode muligheder for rekruttering af nye ansatte på grund af afdelingens popularitet.

En form for social integration, som modvirker belastninger af kvantitative krav på afdelingen, er instrumentel *social støtte*, idet personalet er gode til at hjælpe hinanden, når de har løst egne arbejdsopgaver. Nogle medarbejdere mener dog, at der i forhold til dette er plads til forbedring – især i forhold til selv at bede om hjælp, idet det kan være vanskeligt at vide, om der er behov for hjælp på andre stuer:

Jeg tror i hvert fald, at det er vigtigt, at vi hjælper hinanden (...) Vi kunne godt blive lidt bedre til det, fordi siden vi kom herover [i en ny bygning] er der jo det her med, at vi ikke kan se hinanden, stuerne er adskilte. Vi kan faktisk ikke se, om de andre har travlt eller ej (udtalt af en sygeplejerske).

Endelig en form for social integration, der modvirker belastninger fra kvantitative jobkrav, er *deltagelse*, idet medarbejderne har gode muligheder for at sige fra over for disse krav. Der findes dog nogle former for social integration, som kan medvirke til en øgning frem for en modvirkning af kvantitative belastninger på afdelingen. Disse er *organisationskultur* og *praksisfællesskab*, som gør, at nogle medarbejdere kan 'piske en stemning op' omkring at føle sig belastede af kvantitative krav, skønt dette måske slet ikke generelt er tilfældet.

Igen kan jeg på baggrund af min brug af AI tilgangen fremhæve, at en italesættelse af de attraktive forhold på sygehusafdelingen kan være medvirkende til en udbredelse af selv samme forhold.

Kognitive jobkrav

På sygehusafdelingen er det et krav, at medarbejderne skal huske eller overskue mange ting på én gang, hvorfor dette jobkrav i udgangspunktet ikke en del af de forhold, der medvirker til at gøre afdelingen til en attraktiv arbejdsplads. Ifølge flertallet af medarbejdere repræsenterer dette krav dog ikke et egentligt problem, da der findes flere former for social integration, som reducerer eller modvirker potentielle belastningseffekter af kravet. Den første af disse former for social integration er *praksisfællesskab*, hvilket henviser til, at medarbejderne gennem deres erfaring har lært at overskue deres arbejdsopgaver. En anden sådan form for social integration er *organisationskultur* (artefakter) i form af skriftligt materiale, hvilket også medvirker til, at der skabes overblik over arbejdsopgaverne på afdelingen. Endnu en form for social integration, der skaber et sådant overblik over arbejdsopgaverne er *professionsidentitet*, hvilket dækker over standarder tillært gennem formel uddannelse. Endelig er følelsesmæssig, instrumentel og informationsmæssig *social støtte* en social integrationsfaktor i forhold til at kunne huske eller overskue mange arbejdsopgaver på en gang, eftersom medarbejderne er trygge ved at søge hjælp og vejledning hos hinanden og afdelingsledelsen efter behov i forhold til bedre at kunne skabe overblik over arbejdsopgaverne.

Ikke alle medarbejdere er dog enige i, at det overhovedet er nødvendigt at huske eller overskue mange ting i arbejdet på afdelingen.

Denne holdning findes specielt hos medarbejdere, der tidligere har arbejdet på andre afdelinger med flere arbejdsopgaver og et større pres fra kvantitative jobkrav. Der hersker dog generelt en *organisationskultur* på afdelingen, hvor forskelligheder i forhold til, hvor mange arbejdsopgaver, den enkelte kan overskue eller huske samtidig, accepteres:

Det vil være individuelt, hvor meget man kan overskue og i hvilket tempo, men accepten er der i forhold til, at en bestemt medarbejder kan overskue fire patienter, hvorimod en anden kan overskue to. Men grænserne skal selvfølgelig ikke være faste, man skal også nogle gange flytte nogle (...) Der kan være en tilbøjelighed til at sige, at sådan plejer man at gøre (...) Det skal være situationen, der afgør det ikke princippet om, at sådan plejer vi at gøre (udtalt af afdelingssygeplejersken).

Dette er udtryk for endnu en form for social integration, som er medvirkende til en reduktion eller modvirkning af eventuelle belastningseffekter for de medarbejdere, som føler, at de skal overskue eller huske mange arbejdsopgaver samtidig. I den forbindelse nævnes det fra ledelsens side, at ledelsen er opmærksom på, at denne accept af forskellighed ikke skal udvikle sig til en kultur, hvor medarbejderne 'slapper for meget af' i forhold til deres egentlige formåen. Dette ser ledelsen dog ikke som en reel problemstilling på nuværende tidspunkt.

Et andet kognitivt jobkrav, jeg har behandlet i undersøgelsen, omhandler, hvorvidt medarbejderne skal træffe vanskelige beslutninger i arbejdet. På afdelingen mener en del medarbejdere, at der ikke stilles direkte krav om, at personalet skal træffe vanskelige beslutninger, da dette er lægens opgave. Andre medarbejdere mener dog, at også de skal træffe, hvad de selv definerer som vanskelige beslutninger i arbejdet. Alle medarbejdere er dog enige om, at de som minimum tilvejebringer de oplysninger, som lægerne træffer vanskelige beslutninger på baggrund af. Nogle medarbejdere ønsker at ændre dette forhold, således det bliver et fælles ansvar for lægerne og medarbejderne på afdelingen at træffe vanskelige beslutninger

om behandling af patienter. Disse medarbejdere ønsker således en højere grad af *deltagelse*, som også er en form for social integration:

Jeg kunne godt tænke mig, at det [at træffe vanskelige beslutninger] var et fælles ansvar [for læger og sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter samt sygehjælpere]. Jeg synes mange gange, det er lægerne, der må sige, at nu skal vi f.eks. stoppe behandlingen. Men jeg synes, det er plejepersonalet eller sygeplejerskerne, der presser lægerne til at tage en beslutning. Det ville være langt skønnere, hvis man tog det op til fælles diskussion (udtalt af oversygeplejersken).

Ansvarsfordelingen er dog på dette område formelt vedtaget og derfor vanskelig at lave om. *Institutionsorganisering* – endnu en form for social integration – er således også i spil, eftersom normerne i dette tilfælde hos i hvert fald en del af personalet på afdelingen er forskellige fra de normer, der findes i den omverden, som påvirker forholdene på afdelingen. Dette medfører en vis frustration og dermed arbejdsmiljømæssige belastninger af social karakter hos nogle medarbejdere. På lignende vis kan medarbejdernes normer være forskellige fra pårørendes og lægers normer, hvilket også fører til belastninger i form af eksempelvis etiske dilemmaer for medarbejderne på grund af deres manglende beslutningskompetence. Ingen af medarbejderne er dog umiddelbart i tvivl om faggrænserne mellem sig selv og lægerne, hvilket betyder, at der på afdelingen hersker en fælles forståelse og dermed *organisationskultur* på området.

Hvad enten medarbejdernes holdning er, at de selv skal træffe vanskelige beslutninger, eller de mener, at de snarere har en rådgivende funktion i forhold til sådanne beslutninger, er forskellige former for social integration i spil, som virker modererende i forhold til mulige belastningseffekter af sådanne krav om direkte eller indirekte beslutningstagnung. En af disse er *social støtte* af følelsesmæssig, instrumentel samt informationsmæssig karakter, idet der medarbejderne imellem findes tillidsfulde relationer i forhold til at yde og efterspørge information og direkte assistance vedrørende de vanskelige beslutnin-

ger. Ydermere fungerer *forebyggende personalearbejde* som moderator på dette område, idet rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på afdelingen gør, at det er muligt for medarbejdere at søge den omtalte sociale støtte hos erfarne kolleger. Det forebyggende personalearbejde omhandler i forbindelse med personalets evne til at træffe vanskelige beslutninger desuden kompetenceudvikling, idet mine informanter har peget på kurser og anden efteruddannelse samt kollegial sparring som endnu en måde, hvorpå de bliver i stand til at træffe vanskelige beslutninger. Kollegial sparring er desuden udtryk for udvikling af *organisationskultur* og *praksisfællesskab* på afdelingen. Endnu en form for social integration af betydning for personalets evne til at træffe vanskelige beslutninger er *deltagelse*. Som nævnt giver en del af medarbejderne udtryk for et ønske om at blive tildelt mere deltagelse og dermed direkte beslutningskompetence, når vanskelige beslutninger vedrørende patienterne skal træffes. Derudover mener personalet dog, at niveauet for deres grad af indflydelse er passende og kan udøves eksempelvis på personalemøder, samt når lægerne lytter til den information, medarbejderne giver, og tager den til efterretning. Endelig er *professionsidentitet* i form af uddannelse og *praksisfællesskab* i form af erfaring/ tavs viden to typer af social integration, som bidrager til medarbejdernes evne til at træffe vanskelige beslutninger.

Det sidste kognitive jobkrav, som jeg har beskæftiget mig med i undersøgelsen, omhandler, hvorvidt der er krav om, at personalet på sygehusafdelingen skal bidrage med nye idéer eller kreativt input. Dette forventes men er ikke et direkte krav fra ledelsens side, og der kan være individuelle forskelle på, hvad der forventes af medarbejderne:

Sygeplejefaget kræver i sig selv en eller anden form for udvikling eller kreativitet. I behandlingen her vil man kunne komme ud for nogle opgaver, man aldrig før har set. Nogle behandlinger man måske udfører for første gang i dette land (...) Det kræver selvfølgelig meget, men det er jo også spændende. Og det er jo dét, der giver nogle udfordringer for mange. Og dér er vi jo for-

skellige; nogle synes, det er en kæmpe udfordring, og at det er dødspændende at være med til, mens andre ikke tør eller vil. Og det er jo fint nok, det er udnyttelse af de forskellige folks kompetencer og personlige behov (udtalt af afdelingssygeplejersken).

Med få undtagelser mener medarbejderne, at de er i stand til at bidrage med det, der forventes af dem. Denne evne har de på baggrund af forskellige former for social integration, som reducerer eller modvirker belastningseffekter af forventningen om at skulle bidrage med nye idéer eller kreativt input. De første former for social integration i den forbindelse er *praksisfællesskab* – altså erfaring og *professionsidentitet*, hvilket omhandler uddannelse. Endnu en sådan form for social integration er *deltagelse*, som omhandler indflydelse på at skulle bidrage med nye idéer eller kreativt input. Medarbejderne har en vis - men ikke absolut - indflydelse på dette, hvorfor kravet kan medføre belastninger for medarbejderne på afdelingen. Dette er også tilfældet, når der ses på *organisationskulturen* på afdelingen. Denne kultur er en anden form for social integration, som indvirker på, hvorvidt personalet bliver belastet af at skulle træffe vanskelige beslutninger eller ej. Da der både findes medarbejdere, som generelt er negative over for nye forslag og medarbejdere, som generelt er positivt stemt over for sådanne, kan organisationskulturen føre til såvel belastninger som kan modvirke/reducere belastninger i forhold til forventningen om at bidrage med nye idéer eller kreativt input. Det er dog et fåtal af medarbejderne, som generelt har en negativ indstilling til nye tiltag, hvorfor der generelt fra kollegernes og ledelsens side udvises såvel vurderingsmæssig som følelsesmæssig *social støtte* i forbindelse med medarbejdernes idéer og kreative input. Social støtte er dermed også en form for social integration i forbindelse med forventninger om, at medarbejderne skal bidrage med nye idéer og kreativt input.

Endnu engang vil jeg fremhæve, at en italesættelse af de attraktive forhold på afdelingen ifølge AI er medvirkende til en udbredelse af selvsamme forhold. Endnu en måde, hvorpå der kan skabes fokus på positive frem for negative forhold i afdelingen, mener jeg, kunne

være, at afdelingens ledelse benyttede sig af et tilbud, der findes i regionen, om at udvikle kompetencer inden for anerkendende kommunikation. Principperne bag 'anerkendende kommunikation' er meget lig dem, der findes i AI tilgangen. Denne mulighed er især relevant i forbindelse med det kognitive krav vedrørende at skulle bidrage med nye idéer og kreativt input, idet der særligt i forbindelse med fremlæggelse af sådanne idéer og input findes medarbejdere, hvis kommunikation ofte er præget af negativitet.

Følelsesmæssige jobkrav

Ifølge medarbejderne kan en vis grad af følelsesmæssige belastninger i arbejdet med patienter på sygehusafdelingen ikke undgås, hvorfor disse jobkrav i udgangspunktet ikke er en del af de forhold, der medvirker til at gøre afdelingen til en attraktiv arbejdsplads. Følgende citat viser, hvordan følelsesmæssige belastninger kan forekomme:

Til sidst kan man ikke klare det mere, fordi han blev dårligere og dårligere, det var lige før, at der ikke var andre, end mig... lige pludselig blev det for tæt, fordi det var mig hver gang (...) patienterne kan knytte sig meget til bestemte personer, de føler sig trygge ved (...) Vi taler om det og finder løsninger, i det her tilfælde kom jeg på andre stuer i en periode (udtalt af en medarbejder fra sygehjælper / social- og sundhedsassistent gruppen).

En række former for social integration kan til gengæld betegnes som værende de forhold, der medvirker til at gøre arbejdspladsen attraktiv. En af disse former for social integration på afdelingen er *social støtte* fra kolleger og ledelse. Via følelsesmæssig, instrumentel og informationsmæssig social støtte reduceres eller forhindres effekterne af de følelsesmæssige belastninger, idet belastningerne kan bearbejdes via samtale og udtænkning samt udførelse af relevante løsninger, hvilket ovenstående citat illustrerer. Endvidere kan opnåelse af *kompetencer* til at kunne håndtere følelsesmæssige belastninger reducere eller forhindre effekterne af følelsesmæssige belastninger. Dette har med *forebyggende personalearbejde* at gøre. Kompeten-

cerne kan opnås gennem erfaring, hvilket omhandler *praksisfællesskabet* på afdelingen.

Der findes ikke et ligeså entydigt svar på, hvorvidt det kræves af medarbejderne på afdelingen, at de skal skjule deres følelser, hvilket kan være en del af de følelsesmæssige jobkrav og føre til følelsesmæssige belastninger. Medarbejderne skal som udgangspunkt udvise professionalisme, men eftersom de samme patienter har deres vante gang på afdelingen, er tonen mere familiær, end den kan være på mange andre afdelinger på sygehuset:

En faglig og professionel fremtoning er nødvendig især i forhold til nye patienter. I forhold til patienter, som går over strengen, kan vi godt sige, at "ved du hvad, det er ikke acceptabelt", man kan godt sætte grænser. Man kan også godt vise nogle følelser, fordi de kender os jo egentlig så godt. Så det er ikke nødvendigt med en helt professionel facade hele tiden. De kroniske patienter kan være meget krævende og skal ikke overtræde personalets personlige grænser. Dét mener jeg godt, at vi kan tillade os at sige, at det vil vi ikke acceptere (Udtalt af afdelingssygeplejersken).

Dette er en fælles udtalt praksis og dermed et *praksisfællesskab* på afdelingen. Også i forhold til krav om at skjule følelser findes der på afdelingen en form for social integration, som kan reducere eller modvirke effekterne af dette krav. Denne form for social integration er *social støtte*, idet medarbejderne drager omsorg for hinanden, hvis eksempelvis patienterne overskrider medarbejdernes grænser.

En del af svaret på, hvordan attraktive arbejdsforhold vedrørende følelsesmæssige jobkrav kan udbredes på afdelingen, opstod i forbindelse min brug af 4-D-modellen i interviewene. Nogle informanter gav udtryk for, at supervision kan være en hensigtsmæssig måde, hvorpå medarbejderne i endnu videre udstrækning kan få adgang til social støtte til bearbejdning af effekterne af følelsesmæssige belastninger. Samtidig blev der dog udtrykt bekymring for visse kollegers forventede negative reaktion og dermed manglende følelses- og vur-

deringsmæssige støtte i forhold til yderligere indførelse af supervision: *Der er nogen, der ville sige "skal vi nu sidde og svælge i de følelser"* (udtalt af en medarbejder fra sygehjælper / social- og sundhedsassistent gruppen). Som et middel mod dette, kan jeg igen nævne, at en positiv italesættelse af supervision kan medføre en mere positiv indstilling til supervision. Positive italesættelser af de øvrige attraktive forhold, som reducerer eller forhindrer effekterne af følelsesmæssige belastninger samt af at skulle skjule sine følelser, er ligeledes ifølge AI tilgangen med til at udbrede og forstærke disse attraktive forhold.

Forholdet mellem personalets arbejdsliv og privatliv

Balancen mellem arbejdsliv og privatliv, som det er muligt at skabe for medarbejderne på sygehusafdelingen, er klart en stor del af det, der gør afdelingen til en attraktiv arbejdsplads. Denne mulighed findes, idet forskellige former for social integration forebygger og modvirker, at der i forbindelse med denne balance kunne opstå forskellige belastningseffekter. Ydermere modereres belastningseffekterne også af *forebyggende personalearbejde* på afdelingen. Forebyggende personalearbejde omhandler, at afdelingen er tilpas stor til, at der er mulighed for en vis fleksibilitet i forhold til den enkelte medarbejders personlige behov. Eksempelvis mærkes det ikke, hvis en medarbejder ønsker at gå op eller ned i tid, eller hvis en medarbejder er fraværende på grund af sygdom eller andet, da andre medarbejdere kan udfylde pladsen. Den udprægede fleksibilitet, som findes på afdelingen, har desuden med ledelsens indstilling til dette at gøre: *"De har altid strakt sig vidt for, at det [arbejdslivet] passer ind i ens [privat]liv"* (udtalt af en medarbejder fra sygehjælper / social- og sundhedsassistent gruppen).

En form for social integration, som forebygger og modvirker belastningseffekter vedrørende balancen mellem arbejdsliv og privatliv, er *deltagelse*, hvilket dækker over medarbejdernes egen indflydelse på denne balance. Medarbejderne har således i høj grad indflydelse på den ovenfor beskrevne planlægning i forhold til deres personlige behov. Jeg finder det dog på sin plads at nævne, at der også findes et fåtal af medarbejdere, for hvilke der ikke findes samme grad af fleksibilitet, da disse har større ansvarsområder, som optager mere tid, end tilfældet er for de øvrige medarbejdere.

Igen kan de beskrevne attraktive arbejdsforhold potentielt udbredes ved brug af AI. Følges denne tilgang, er en positiv italesættelse af de attraktive forhold, som findes, i sig selv med til at udbrede disse forhold på afdelingen. Yderligere har en informant som følge af min brug af 4-D-modellen i interviewsituationen peget på indførelse af flekstid som en mulig forbedring af medarbejdernes allerede gode muligheder for at opnå balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Afslutning

Som det er fremgået af denne artikel, er den empiriske undersøgelse, som er udarbejdet i forbindelse med mit speciale, foretaget med udgangspunkt i en analysemodel, jeg har udarbejdet ved kombination af den metodiske tilgang Appreciative Inquiry (AI), arbejdsmiljøforskningsmodellen Sociale processer i arbejdsmiljøet og materiale hentet fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Jeg har vist, at social integration og forebyggende personalearbejde modererer mulige arbejdsmiljøbelastninger, som kan opstå på baggrund af psykologiske jobkrav, graden af rolleklarhed og forholdet mellem arbejdsliv og privatliv. Det er således af stor betydning for det sociale arbejdsmiljø, hvordan det forebyggende personalearbejde tilrettelægges, hvor høj en grad af deltagelse, medarbejderne kan opnå, hvorvidt social støtte findes, hvilken organisationskultur/hvilket praksisfællesskab, der hersker, samt hvordan medarbejdernes professionsidentitet og arbejdspladsens institutionsorganisering tager sig ud. AI metoder kan samtidig indvirke positivt på den sociale integration og dermed indirekte virke som positiv moderator i forhold til arbejdsmiljøbelastninger.

Trods visse forbehold, som jeg har fremført her i artiklen og i endnu højere grad i mit speciale, finder jeg såvel arbejdsmiljømodellen og AI tilgangen yderst frugtbar i forbindelse med arbejdsmiljøundersøgelser. Arbejdsmiljøforskningsmodellen har givet mig indblik i sociale processer, som har betydning for arbejdsmiljøet på en konkret arbejdsplads. AI tilgangen har givet mig mulighed for at fremhæve eksisterende forhold og nye tiltag, hvilket kan forandre det sociale arbejdsmiljø i en positiv retning.

Slutnoter

- 1 Dette syn på organisationskultur, som findes hos Nielsen m.fl., er inspireret af Edgar H. Schein, hvilket også fremgår af deres artikel (Nielsen m.fl. 2008: 260). I mit speciale har jeg problematiseret dette organisationskulturbegreb, blandt andet idet der ikke tages højde for en mulig eksistens af subkulturer i organisationer.
- 2 For en yderligere gennemgang af Scheins organisationskulturbegreb se eksempelvis Christensen, Allan 2008: "Organisationskultur og de menneskelige ressourcer", i Nielsen, Kjeld m.fl. 2008: *Virksomhedens personalearbejde – Ledelse og Administration*.

Litteratur

- Christensen, Allan** (2008): Organisationskultur og de menneskelige ressourcer, i Kjeld Nielsen m.fl. (red.) 2008: *Virksomhedens personalearbejde – Ledelse og Administration*, Aalborg Universitetsforlag
- Cooperrider, David L.** (2000): The “Child” as an Agent of Inquiry, i David L. Cooperrider m.fl. (red.) 2009: *Appreciative Inquiry – Rethinking Human Organization Toward a Positive Theory of Change*, Stipes Publishing L.L.C.
- Cooperrider, David L. m.fl.** (2008): *Appreciative Inquiry Handbook – For Leaders of Change*. 2. Udgave, Crown Custom Publishing, Inc.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø** (2007): *Spørgeskemaer om psykisk arbejdsmiljø*. Lokaliseret den 10/9 2008 på: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Sp%C3%B8rgeskemaer/Psykisk%20arbejdsmiljø%C3%B8.aspx>
- House, James S.** (1981): *Work Stress and Social Support*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company
- Karasek, Robert & Töres Theorell** (1990): “The Psychosocial Work Environment”, i Karasek, Robert & Töres Theorell 1990: *Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books Inc.
- Nielsen, Kjeld** (2008): “Krav, kontrol og social støtte i dansk arbejdsmiljøforskning - Metode og eksempler”, i Kjeld Nielsen m.fl. (red.) 2008: *Virksomhedens personalearbejde – Ledelse og Administration*, Aalborg Universitetsforlag
- Nielsen, Kjeld m.fl.** (2008): “Social integration i arbejdsmiljø – belyst gennem én model og ni teser”, i Kjeld Nielsen m.fl. (red.) 2008: *Virksomhedens personalearbejde – Ledelse og Administration*, Aalborg Universitetsforlag
- Trosten-Bloom, Amanda & Diana Whitney** (2002): “Livskraften sættes fri – udforskning af hvordan værdsættende samtale ’giver magten til folket’”, i Kaj Voetmann m.fl. (red.) 2002: *Forvandling – Værdsættende samtale i teori og praksis*. Psykologisk Forlag A/S

Professionsidentitet i socialrådgiverens arbejdsmiljø

Cirka 12.000 socialrådgivere er i dag centrale aktører i forvaltningen af beskæftigelses- og socialpolitikken i Danmark. Heraf er den overvejende del beskæftiget inden for rammerne af det kommunale forvaltningssystem. Socialrådgivning kan i dag opfattes som et fag, der decentralt udøves af faguddannede socialrådgivere inden for forvaltningen af to af samfundets helt centrale og brede politikområder, dvs. beskæftigelses- og socialpolitikken. Socialrådgivernes rolle som forvaltere af disse politikområder er af nyere dato. Forvaltningen skal ses i lyset af, at socialrådgiverprofessionens rammer for en faglig omsætning i praktisk socialt arbejde har undergået store forandringer. Disse ændrede rammer for socialrådgiverprofessionens praktiske virke er gennem årene forbundet med og styret af ændrede politiske og økonomiske målsætninger.

Dette kapitel tager sit afsæt i et igangværende projekt om socialrådgiveres professionsidentitet.

Projektet sætter blandt andet fokus på nogle af de arbejdsmiljøproblemer, der omgiver socialrådgivernes arbejde. Problemerne kan henføres til en professionsidentitet hos socialrådgiverne i forhold til de betingelser, der er til stede under udførelsen af arbejdet.

Med professionsidentitet menes her en arbejdsidentitet, der primært er dannet under uddannelsen og som fagets udøvere til stadihed omsætter i praksis under iagttagelse af stadige ændringer i politiske målsætninger og organisatoriske rammer.

Socialrådgivere som yderste led i forvaltningen af to af samfundets centrale politikområder, beskæftigelses- og socialpolitikken, med den bredde disse områder repræsenterer, opfattes i dag som noget givet for udøvelse af socialrådgiverfaget. Denne rolle for socialrådgiverne er af nyere dato. Spørgsmålet er om denne rolle har betydning for socialrådgiverens professionsidentitet.

Som vi i det efterfølgende skal se, har socialrådgiverprofessionens rammer for den faglige omsætning i praktisk arbejde undergået store forandringer. Disse ændrede rammer for socialrådgiverprofessionens praktiske virke, er naturligvis forbundet med og styret af ændrede politiske og økonomiske målsætninger gennem årene. Det kommunale forvaltningssystemets efterspørgsel efter socialrådgivere som forvaltere af nævnte politikområder, må siges at være ensbetydende med, at socialrådgiverne anses for at være de medarbejdere, der bedst matcher de opgaver der skal løses.

Problemfeltet i dette kapitel beskæftiger sig med socialrådgivernes professionsidentitet under indtryk af stadige omstillinger og forandringer. En udvikling der er foregået uafhængigt af fagets eget teori-grundlag. Derfor er det relevant, at sætte fokus på professionens omskiftelige vilkår inden for dens korte levetid på godt 70 år. Specifikt sættes fokus på kommunerne som aktører og organisatorisk ramme for forvaltningen af beskæftigelses- og socialpolitikken, samt udviklingen og betingelserne herfor.

Ud fra ovennævnte professionsidentitet, der ligger til grund for kapitlet, indledes der med et kort historisk tilbageblik på socialpolitik og socialt arbejde, hvor der indledes med en kort introduktion til den moderne socialpolitik, efterfulgt af en kort gennemgang af professionsorienteringen af socialt arbejde. Herefter sættes der fokus på socialrådgiverprofessionens udvikling og den udvikling der har kendetegnet rammerne for socialrådgiverprofessionens virke. Afsluttende sættes der fokus på den seneste udvikling og dennes indflydelse på professionsidentiteten og mulige konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Moderne socialpolitik

Begrebet "socialpolitik" opstod i Tyskland i 1880'erne i forbindelse med Bismarcks arbejderforsikringslovgivning (Rold Andersen 1973:15).

Den første moderne sociallovgivning i Danmark, er Estrups lovgivning fra begyndelsen af 1890'erne (Jonasen 1985:51). Denne lovgivning tog sigte på at kompensere fra indkomstbortfald og var en konsekvens af industrisamfundets udvikling, samt den udvikling der parallelt hermed fulgte med nye og stadig stærkere politiske bevægelser, i forhold til såvel partidannelse (Socialdemokratiet) som faglig organisering. Den efterfølgende økonomiske og politiske udvikling medførte i de efterfølgende årtier, en række nye love på det socialpolitiske område. Socialreformen, der var en del af Kanslergadeforliget i 1933, samlede denne betydelige mængde love, som havde fået en uoverskuelig karakter, til 4 love: Lov om offentlig Forsorg, Arbejdsløshedsloven, Folkeforsikringsloven og Ulykkesforsikringsloven (Reintoft 1998:22). Forvaltningen af disse lovområder blev varetaget af administrative medarbejdere, f. eks. kommuneassistenter, kæmnerne m. v.

Det vil sige, at forvaltningen af den statslige socialpolitik i forhold til borgerne blev betragtet som et rent administrativt anliggende, uden inddragelse af begreberne socialt arbejde eller social rådgivning.

Begyndende professionsorientering af det sociale arbejde

Hvad så med begrebet socialt arbejde, udført af socialarbejdere. Hvor var det?

Det eksisterede, men uden forbindelse til den statslige førte socialpolitik. I udlandet påbegyndtes socialt arbejde på privat basis og der oprettedes uddannelsesprogrammer for deltagerne i dette indsatsområde. Begrebet socialt arbejde opstår første gang i forbindelse med et sådant initiativ i Berlin i 1893 (Lorenz 1994:63). I Danmark blev socialt arbejde introduceret i 1920'erne af Manon Lüttichau, der udførte (ulønnet) socialt arbejde inden for rammerne af Københavns Sygehusvæsen. Manon Lüttichaus pionerarbejde blev i 20'erne og 30'erne fulgt op af andre kvinder, der på samme vilkår og inden for de samme rammer, udførte socialt arbejde og socialt rådgivningsarbejde (Reintoft 1978:11).

Socialrådgiverprofessionens etablering i Danmark

Socialrådgiverfaget som en egentlig professionsrettet uddannelse med henblik på at udføre professionelt socialt arbejde, daterer sig til slutningen af 1930'erne. I forhold til den senere udvikling af fagets organisatoriske rammer og virkeområder, blev dets opstart ganske anderledes.

I 1937 vedtog Rigsdagen Svangerskabsloven, som trådte i kraft i efteråret 1939. Loven havde til hensigt at tilbyde kvinder med behov herfor, vejledning og rådgivning. Denne vejlednings- og rådgivningsvirksomhed blev ikke placeret i det kommunale forvaltningssystem i tilknytning til socialkontorerne, men i den statslige institution der blev oprettet med henblik varetagelse af støtteforanstaltninger for hjælpssøgende kvinder og som i 1941 blev til Den statslige Mødrehjælp. I sammenhæng med vedtagelsen af Svangerskabsloven, oprettedes der en kursusuddannelse for socialhjælpere med det formål, at varetage rådgivnings- og vejledningsfunktioner i henhold til lovens målsætninger.

Det første hold med dette kursus bag sig blev uddannet i 1938, hvorfor socialrådgiverprofessionen i Danmark betragter dette år som sit "fødselsår" (Reintoft 1978:13). Dette kursus for socialhjælpere blev i 1941 erstattet af uddannelsen ved Den sociale Skole i København, hvorefter professionens titel bliver socialrådgiver. I de første mange år, var de beskæftigelsesmæssige rammer for socialrådgiverprofessionen udøvere rettet mod specialinstitutioner med specialfunktioner.

Omkring 1960, godt to årtier efter uddannelsens etablering, var der under 500 praktiserende socialrådgivere i Danmark. Over halvdelen af disse socialrådgivere var beskæftiget inden for rammerne af Den statslige Mødrehjælp, Særforsorgen og hospitalsvæsenet. Det kommunale forvaltningsområde, repræsenteret ved socialkontorerne, var næsten ikke repræsenteret som ansættelsessted for socialrådgivere på dette tidspunkt.

Begyndende "kommunalisering" af socialrådgiverprofessionen

I 1964 kom der en revision af Lov om Børne- og Ungdomsforsorg. Denne lov indebar nogle målsætninger om forebyggelse på børne-,

unge- og familieområdet (Goll 1997:16). Kommunerne og disses forvaltningssystemer, repræsenteret ved socialkontorerne, fik til opgave at yde vejledning og støtte til børnefamilier. Dette betød en "kommunalisering" af et væsentligt område inden for socialt arbejdes virkeområde.

Dette nye arbejdsområde for rådgivning og vejledning som kom til at påhvile det kommunale forvaltningssystem, kunne langtfra dækkes af de forhåndenværende socialrådgivere. Der blev derfor oprettet en særuddannelse, benævnt familievejledningsordningen, til at indfri de målsætninger der lå i 1964 lovgivningen. Disse familievejledere, der ofte havde en oprindelig uddannelsesmæssig baggrund som småbørnspædagoger, sundhedsplejersker o. l., skulle sammen med de socialrådgivere der fik ansættelse i kommunerne, varetage disse nye kommunale forpligtigelser i forhold til vejledning og rådgivning af børnefamilier.

Det store skridt til "kommunalisering" af socialrådgivernes beskæftigelsesmæssige rammer og dermed et farvel til specialinstitutionerne som det primære arbejdsområde, kom i forbindelse med Bistandslovens ikrafttræden i 1976. Denne lov tilsigtede et enstrengt system, som bl.a. havde som konsekvens, at de statslige institutionelle rammer for revalidering og mødrehjælp ophævedes og funktionerne flyttedes over i det kommunale sociale forvaltningssystem.

I de år der lå forud for denne helt afgørende ændring for socialrådgivernes placering, var der blevet uddannet mange flere socialrådgivere, idet behovet for professionens faglige kvalifikationer var steget stærk, i takt med velfærdsstatens udvikling fra medio/ultimo 1950erne. De sociale højskoler i København og Århus blev således gennem 1960erne og frem til starten af 1970erne suppleret med uddannelsessteder i Odense, Esbjerg, Roskilde og Aalborg.

Begyndende arbejdsmarkedsorientering for det sociale forvaltningssystem og for socialrådgiverprofessionen

I dag har en stor del af socialrådgiverne deres arbejde på beskæftigelsesområdet. Lad os kaste et blik på den udvikling, der har ført frem til dette områdes centrale placering for socialrådgivernes arbejde.

I forbindelse med det såkaldte Augustforlig II i 1977, etableredes der en række såkaldte særforanstaltninger for ledige i form af erhvervsintroducerende kurser for unge under 25 år og for langtidsledige. Denne aktiveringsvirksomhed fremkom ud fra en politisk erkendelse af, at den økonomiske krise havde bidt sig fast, og at der måtte gøres noget ekstraordinært for de mest udsatte ledige. Disse særforanstaltninger blev centralt forvaltet af det daværende Direktorat for Arbejdsmarkedsuddannelserne, og blev placeret ved de daværende specialarbejderskoler i samarbejde med den statslige arbejdsformidling. Altså tilsyneladende et rent "beskæftigelsesanliggende" som led i en beskæftigelsespolitik. Da de unge lediges overførselsindkomster hidrørte fra datidens bistandshjælpsordning, der blev administreret af kommunerne, havde den enkelte kommune såvel en interesse som en opgave i at videreudbygge de særforanstaltninger, der var omfattet af Augustforliget. Kommunerne fik derfor en central rolle i samarbejde med den statslige arbejdsformidling, i forhold til store dele af målgruppen for disse særforanstaltninger.

Den første arbejdsmarkedsorientering i forhold til aktivering, og dermed "noget for noget" princippet, at den ledige stod til rådighed for arbejdsmarkedet, havde vundet indpas i det kommunale forvaltningssystem og dermed i forhold til dele af de opgaver, der blev varetaget af socialrådgivere.

Op igennem 1980'erne skete der en yderligere ændring i politikken over for dele af de ledige, i særdeleshed de unge. Der skete et langsomt skred i den måde, hvorpå ledighed blev vurderet.

Lidt firkantet udtrykt, opstod der et skifte i retning af, at opfatte ledighed, ikke blot som et samfundsskabt problem og derfor forbundet med et samfundsansvar, til også at være forbundet med en opfattelse af, at den enkeltes ledige havde et ansvar for at blive selvforsørgende.

I disse sammenhænge blev det kommunale sociale forvaltningssystem, og dermed socialrådgiverne, centrale aktører i en beskæftigelsesmæssig sammenhæng.

Aktivering

I 1994 implementeredes en arbejdsmarkedsreform, der tilsigtede en opkvalificerende aktivering af de forsikrede ledige, f.eks. gennem del-

tagelse i beskæftigelsesprojekter og kurser. Denne reform er efterfølgende blevet betragtet som en milepæl i beskæftigelses- og socialpolitikken. Nært knyttet til begreberne "noget for noget" politikken. Eller slet og ret fra passiv til aktiv beskæftigelses- og socialpolitik med fokus på borgerens selvforsørgelse. Reformen betød for de ikke-forsikrede ledige, at disse i kraft af Lov om Kommunal Aktivisering blev omfattet af initiativer med opstrammende virkning i forhold til at modtage økonomiske ydelser. Efterfølgende blev der gennem diverse reformer og anden lovgivning, gennemført en lang række bestemmelser med henblik på aktivisering og andre tiltag. Målsætningen var at skabe et grundlag for selvforsørgelse.

I sammenhæng med denne politiske udvikling og de dermed forbundne nye målsætninger for arbejdet i det sociale forvaltningssystem, blev der i forbindelse med Pensionsreformens ikrafttræden i 2003 indført en såkaldt arbejdssevne metode. Det centrale redskab i denne metode er den såkaldte ressourceprofil, der skal anvendes i bestemte sammenhænge. Formålet med metoden er, at den sociale sagsbehandler / socialrådgiveren i samarbejde med borgeren skal afdække ressourcer og barrierer hos den pågældende borger, med det formål at vurdere den pågældendes (rest) arbejdssevne. Arbejdssevne metoden er altså en fortsættelse af den aktivlinje, der blev indført medio 1990'erne. Indførelsen af Arbejdssevne metoden blev indgående diskuteret blandt socialrådgivere. Blandt andet blev det fremført, at metoden var et opgør med socialrådgivernes metodefrihed, da metoden var lovpligtig i bestemte sammenhænge. Metoden virker derfor som en slags tvungen "manual" som grundlag for det sociale arbejde i beskæftigelsespolitiske sammenhænge.

I 2004 blev den såkaldte Visitationsværktøjskasse indført. Denne tilstræbte en effektivisering i arbejdet med de ledige gennem disses placering i 5 forskellige matchgrupper, samt til udvikling af en fælles "kultur" i forhold til medarbejdere ansat i det statslige arbejdsformidlingssystem og i det kommunale sociale forvaltningssystem. I dag er hele beskæftigelsesindsatsen, i forbindelse med den statslige arbejdsformidlings nedlæggelse, overgået til de kommunale jobcentre. Visitationsværktøjskassen er afløst af en såkaldt "Ny Matchmodel" med kun 3 matchgrupperinger frem for 5 grupper.

Den politiske målsætning, der blev udstukket i forbindelse med overgangen fra den såkaldte passive til den aktive linie i midten af 1990'erne, har reelt betydet, at store dele af det sociale arbejde skal have et arbejdsmarkedsperspektiv. Arbejde, og den identitet der af den enkelte forbindes hermed, er i sig selv en ressource der skal være fokus på, også i sociale sager der ikke som udgangspunkt har et beskæftigelsesmæssigt afsæt. I jobcentrene giver det naturligvis sig selv, at det er arbejdsmarkedsperspektivet der er i fokus. Målsætningen er fuld selvforsørgelse for den enkelte borger, alternativt delvis selvforsørgelse gennem fleksjobordningen - eller som en sidste mulighed, tilkendelse af pension.

Som det foregående fremgår, var socialrådgiverprofessionen fraværende, eller kun i begrænset omfang repræsenteret i det kommunale forvaltningssystem, helt frem til Bistandslovens ikrafttræden i 1976. Det vil sige, at der gik ca. 35 år fra fagets fødsel inden det kommunale forvaltningssystem blev den primære praksisramme for fagets virke.

Det godt 70 år unge fag, har således i den anden halvdel af sit nuværende liv, overvejende været forankret i det kommunale forvaltningssystem. Et liv i kommunalt regi, der har været præget af store ændringer i kraft af ændrede politiske målsætninger, herunder skiftet fra en passiv- til en aktivlinie, resultatfokusering i forhold til arbejdets udførelse, konkurrence fra private aktører, lovpligtige metoder, en stadig stigende mængde af administrativt arbejde og mindre tid til samtaler med klienter, samt ændret organisering i forhold til rammerne for arbejdets udførelse.

Og endelig, som en følge af politikskiftet med beskæftigelsespolitikken i fokus, en kraftig stigning i antallet af socialrådgivere ansat inden for beskæftigelsesområdet, således at denne gruppe nu er den største faggruppe blandt fagets udøvere.

En ung professions identitet og omskiftelige uddannelses- og arbejdsvilkår

Indledningsvist skal det slås fast, at socialrådgiverfaget strengt taget ikke er en profession i traditionel betydning. Som f. eks. de klassiske universitetsuddannelser, men en mellemuddannelse og derfor

en såkaldt semiprofession. Det betyder at uddannelsen i høj er baseret på "lånefag", f. eks. fra jura, psykiatri og psykologi og det samfundsvidenskabelige område. Uddannelsen har heller ikke monopol eller autorisation i forhold til opgaver inden for de indsatsområder, hvor socialrådgivere har deres virke. Hvilket ses af, at f. eks. kommunerne beskæftiger en række sagsbehandlere med vidt forskellige uddannelsesmæssige referencer, der har identiske opgaver i forhold til socialrådgiverne.

Imidlertid har socialrådgivere i de år uddannelsen har eksisteret, talt om begreberne faglig identitet og professionsidentitet. Måske forstærket med baggrund i manglende monopol og autorisation i forhold til arbejdsopgaver, og med den deraf følgende konkurrence fra andre faggrupper om opgavevaretagelsen. Endvidere har socialrådgivernes interesseorganisation, Dansk Socialrådgiverforening, markeret sig stærkt i denne professionsprofilering, herunder med udviklingen af en professionsstrategi inden for de seneste år.

Socialrådgiveruddannelsen og dens omsætning til praksis

Nu har vi set lidt på den udvikling der har været i praksis for socialrådgiverfagets udøvere.

Lad os derefter kaste et blik på uddannelsens udvikling.

Ved uddannelsens start, og under indtryk af den målsætning der lå til grund for uddannelsens oprettelse, var det fag som børnehygien, seksualhygien, jura, samfundskundskab, (ægteskabs) rådgivning m. v. der var i fokus (Goll 1997:12). Samtidig var der krav om forpraktik inden uddannelsesopstart, samt en personlig samtale, hvor den potentielle studerende blev bedømt i forhold til modenhed. I de første år var praktik parallelt med den teoretiske del af uddannelsen meget fremherskende, og udgjorde cirka halvdelen af uddannelsen, som i de første år havde en varighed på halvandet år. Efter nogle år blev uddannelsen forlænget til to år og fra midten af 1950'erne og frem til starten af 1960'erne var uddannelseslængden to år og ni måneder. Stadigvæk med praktik som et meget fremherskende element. Fra 1960'ernes begyndelse blev uddannelsen forlænget til tre år. (Goll 1997:14). Omkring samme tidspunkt opstod der en be-

gyldende udvikling af et selvstændigt fagområde, Teori og Metode i Socialt Arbejde. Der udkom bøger med fokus på teorier og metoder i socialrådgivning og de første stillinger ved socialrådgiveruddannelsen inden for teorier og metoder i socialt arbejde blev besat af lærer med en praksisbaggrund som socialrådgivere. (Goll 1997:18) Dette medførte en udvikling, hvor faget Teori og Metode i Socialt Arbejde blev omdrejningspunktet i uddannelsen, hvorigennem de øvrige fag, "lånt" fra de akademiske professioner blev kanaliseret.

Som forberedelse til Bistandslovens ikrafttræden, blev der ud fra en erkendelse af, at det kommunale forvaltningssystem ville blive drivakslen i socialt arbejde, taget initiativ til en udvidelse af antallet af studiepladser ved de sociale højskoler samt etableret en særlig uddannelse for kommunale medarbejdere med en assistentuddannelse, den såkaldte socialformidleruddannelse, der oprettedes i 1978. Som et resultat af Bistandsloven og den forvaltningsorientering denne indebar for store dele af socialt arbejde, blev der efter politisk ønske indført en ny bekendtgørelse for socialrådgiveruddannelsen, den såkaldte 818 bekendtgørelse, der tilsigtede, at de færdiguddannede socialrådgivere blev bedre rustede til at varetage opgaverne i det kommunale forvaltningsregi. Dvs. at de blev mere administrativt orienterede. Senere ændringer for uddannelsen fulgte, i takt med de ændrede rammer for socialt arbejdes udførelse.

Som noget afgørende nyt for socialrådgiveruddannelsen kom der en ny bekendtgørelse i 2002. Den medførte for uddannelsen og andre mellemlange uddannelser en status som professionsbacheloruddannelse – og for socialrådgiverne en uddannelsesforlængelse på et halvt år.

Professionsbachelorbegrebet har for socialrådgiveruddannelsen og andre uddannelser på samme niveau betydet en "akademisering", bl.a. med væsentlig større fokus på videnskabsteori og skriftlige arbejder i forbindelse med studiet. Denne udvikling af uddannelsen, skal naturligvis ses parallelt med den udvikling der har været for de rammer, hvorunder socialrådgiverne har haft deres virke gennem årene. Som det tidligere i nærværende fremstilling er beskrevet, fandt den væsentligste ændring i socialrådgivernes organisatoriske arbejdsramme sted i forbindelse med Bistandslovens indførelse.

Denne omorganisering indebar en tydeliggørelse af socialrådgiverne som politikforvaltere i yderste led i forhold til mødet med borgerne. Myndighedsudøvelse på baggrund af en given lovgivning og en opfyldelse af de politiske mål med lovgivningen, blev centralt for de kommunalt ansatte socialrådgiveres virke. Dette kan også udtrykkes på anden vis, nemlig at socialrådgiverne i højere grad blev administratorer frem for som tidligere, at være egentlige rådgivere, i nogle tilfælde hældende til behandlere, inden for rammerne af specialinstitutionerne. En udvikling, der senere blev forstærket i takt med politikudviklingen og andre organisatoriske rammer for arbejdets udførelse. Den udvikling der siden fulgte, ikke mindst i forbindelse med politikskiftet i midten af 90'erne, tydeliggjorde denne tendens i forhold til socialrådgiverarbejdet som ramme for myndighedsudøvelse og forvaltning af politiske målsætninger. Den arbejdsmarkedsorientering i det sociale arbejde, der var en del af det politiske kursskifte, betød en stadig øgning i antallet af socialrådgivere tilknyttet det beskæftigelsesmæssige område og med en stadig øget forventning fra politisk hold til, at målsætningerne inden for rammerne af aktivlinien blev opnået.

I forlængelse heraf fulgte en nyorganisering af de arbejdsmæssige rammer for store dele af socialrådgiverne, i forbindelse med etableringen af jobcentre. Socialrådgiveruddannelsen er stadig omfattet af et fagligt indhold i forhold til eget teoriområde, der i vid udstrækning består af de samme faglige referencer, som før den store udvikling for socialt arbejde i det kommunale regi tog fart. Dette teoriområde, nu benævnt Fagområdet Socialt Arbejde, er som tidligere nævnt, socialrådgivernes "eget fag", udviklet gennem de seneste godt 50 år. Hertil kommer de tre øvrige fagområder: Det psykologiske og psykiatriske Fagområde, Det juridiske Fagområde og Det samfundsvidenskabelige Fagområde. Sidstnævnte b l. a. med fokus på menneskers levevilkår, sundhedsproblemer og sociale problemer samt social- og arbejdsmarkedspolitikens vilkår og den sociale sektors rolle og funktion i forhold hertil.

Reelt består disse fire fagområder, med socialrådgivernes eget fagområde som en form for hovedfagområde, som et fundament for professionens virke, der har overlevet talrige forandringer i det or-

organisatoriske grundlag for socialt arbejdes praksis og for politisk betingede ændringer i forhold til mål og indhold for det sociale arbejde.

Socialrådgivernes professionsidentitet i forhold til socialt arbejdes praksis

Socialrådgiveruddannelsen har gennem de seneste 15 – 20 år skullet matche meget store ændringer i forhold til de organisatoriske rammer, politiske målsætninger og ændrede betingelser for arbejdets udførelse.

Er der en fælles professionsidentitet hos socialrådgiverne, grundlagt gennem uddannelsen, der uanset omskiftelighederne i de organisatoriske rammer og placeringer, målsætninger og betingelser for det sociale arbejde, opretholdes i tilknytning til det praktiske arbejde som socialrådgiver? I hvilket omfang kan den faglighed socialrådgiveren har fra uddannelsen, omsættes i det praktiske arbejde, og i hvilken grad kan manglende omsætningsmuligheder påvirke socialrådgiverens arbejdsmiljø?

I forbindelse med et projekt, der forventes færdigt i efteråret 2011 (Nielsen 2009), er der fokus på socialrådgiveres professionsidentitet, med afsæt i det der følger af at være uddannet socialrådgiver, herunder professionsidentiteten i forhold til det praktiske arbejde. I projektet er gennemført syv interviews med socialrådgivere med forskellig anciennitet, der er / har været ansat inden for det kommunale forvaltningssystem. På nuværende tidspunkt, med alle de forbehold dette begrænsede antal interviews sætter, peger svaret på, at professionsidentiteten er tilstedeværende på tværs af arbejdsområder inden for det kommunale forvaltningssystem og uafhængig af anciennitet. Denne form for fagligt fællesskab centrerer sig primært om teorier og metoder i socialt arbejde. Fagområdet socialt arbejdes centrale placering i respondenternes opfattelse af professionsidentiteten skal ses i lyset af, at andre sagsbehandlere med anden uddannelsesbaggrund, ansat i det kommunale system, eksklusive socialformidlere, ikke har dette fagområde med i den faglige bagage.

Der hvor professionsidentiteten og socialrådgiverfagligheden hos den enkelte socialrådgiver kommer i konflikt med socialt arbejdes praksis er i situationer, hvor de praktiske rammer for arbejdets ud-

førelse ikke giver mulighed for en tilstrækkelig kvalificeret socialfaglig indsats.

En foreløbig konklusion er, at respondenterne skønner at det arbejde der er muligt at udføre, ikke matcher med professionens normer og identitet. En anden konklusion er, at interviewpersonerne skønner, at den faglighed socialrådgiveren har med sig, ikke kommer til udfoldelse i tilstrækkelig grad.

Dette forhold understøttes af en undersøgelse, foretaget af Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA). Centret foretog i 2006 en undersøgelse, iværksat af Dansk Socialrådgiverforening, med henblik på at undersøge medlemmernes psykiske arbejdsmiljø. Af denne undersøgelse fremgår det, at de faglige kompetencer ikke bliver brugt godt nok i arbejdet. I andre sammenhænge, herunder i den løbende debat i Dansk Socialrådgiverforenings medlemsblad "Socialrådgiveren", er lignende forhold blevet trukket frem. Herunder i "Socialrådgiveren" nr. 9 fra den 3. juni 2010, hvor en undersøgelse på jobcenterområdet viste, at socialrådgiverne ud af en time bruger 48 minutter til administration og 12 minutter til samtale med borgeren.

I betragtning af, at socialrådgivernes eget teoriområde har fokus på arbejdet med mennesker, er denne fordeling i tidsanvendelse på arbejdet ikke i tråd med en professionsidentitet der indarbejdes i uddannelsens eget teoriområde. En undersøgelse offentliggjort i Tidsskrift for Arbejdsliv, nr. 4, 2008, havde fokus på arbejdspladser, hvor der arbejdes med mennesker. Denne undersøgelse omfattede bl.a. en familierådgivning. Noget af det socialrådgiverne fremførte for professionsvilkårene var manglende faglig støtte. At klientarbejde blev udført bag lukkede døre og afgørelser alene var et område, der påhvilede den enkelte socialrådgiver. Endvidere blev økonomi fremført som styrende for sagsafgørelser. Også her ses et misforhold mellem uddannelsens eget teoriområde og den praksis der er for det sociale arbejdes udførelse.

Generelt har der gennem årene været meget fokus på socialrådgivernes arbejdsvilkår. Disse har i såvel pressen som i relation til Dansk Socialrådgiverforening været genstand for megen kritik. Alt for stort et antal af sager for den enkelte socialrådgiver, for lidt tid til personlig

kontakt med klienterne, for megen administration, gentagne omstillingstiltag og en strøm af ændringer på lovgivningsområdet, er nogle af de forhold der har været genstand for denne kritik. Og fra socialrådgiverside er disse forhold blevet fremhævet som barrierer for at udøve ordentligt socialt arbejde. Parallelt hermed, har socialrådgiverne som repræsentanter for "systemet", været genstand for offentlighedens søgelys, især på meget fokuserede og omtalte sager på børne- og ungeområdet. Aktiveringsforløb har også været i fokus, specielt har disse forløb i pressen og fra centralt politisk hold været fremhævet som meningsløse. Offentlighedens fokus på socialrådgivernes håndtering af disse sager har medvirket til at forringe disses arbejdsmiljø yderligere. En profession, hvor det at arbejde med mennesker er i centrum, og hvor identiteten gennem uddannelsen formes i relation hertil, er naturligvis særlig sårbar for sådanne forhold.

Aktuelt arbejdes der på en ny bekendtgørelse og studieordning for socialrådgiveruddannelsen i Danmark, der skal træde i kraft den 1. september 2011 og som formentlig kommer til at betyde væsentlige ændringer for uddannelsens indhold.

Sigtet er bl. a., at tilgodese den store rolle beskæftigelsesområdet har fået for socialrådgiverprofessionens virke, gennem en opprioritering af dette område i forbindelse med undervisningens indhold.

Afslutningsvis kan man sige, at dette er et godt billede på den omskiftelighed der har præget professionen gennem dens relativt korte liv. Om en ny bekendtgørelse og studieordning med andre prioriteringer i forhold til uddannelsens indhold vil ændre noget i forhold til professionsidentitet og arbejdsmiljø er tvivlsomt.

Fagets eget metodegrundlag vil formentlig blive aktiveret med større fokus på beskæftigelsesområdet gennem casearbejde. Og dette vil naturligvis give de studerende større forudsætninger i forhold til at arbejde inden for dette område efter endt grunduddannelse.

Spørgsmålet er imidlertid, om dette ændrer ved forholdet mellem professionsidentiteten og den praksisvirkelighed denne skal om sættes i.

Under forudsætning af, at de arbejdsbetingede rammer for socialt arbejdes udførelse fortsat er de givne, vil dette næppe være tilfældet.

En bedre omsætning af den faglighed socialrådgiveruddannelsen repræsenterer og dermed en stærkere professionsidentitet i forhold til det arbejde socialrådgiverne udfører inden for rammerne af det kommunale forvaltningssystem, vil fordre andre betingelser for arbejdets udførelse, herunder en reducere af sagsantallet og reducere i mængden administrative opgaver.

Den efteruddannelse der er fremherskende, er ofte intern på arbejdspladsen, og tager sigte på umiddelbar omsætning i forhold til de foreliggende arbejdsopgaver. Her vil en supplerende med professionsrettet efter- og videreuddannelse, med afsæt i fagets egne teorier og metoder også virke styrkende på professionsidentiteten og socialrådgivernes arbejdsmiljø.

Men dette er, som med sagsantallet hos den enkelte socialrådgiver, et spørgsmål om økonomi og dermed en politisk prioritering. Socialrådgiverens professionsidentitet og arbejdsmiljø er derfor primært knyttet til de samme betingelser, som er gældende for de politikområder socialrådgiverne forvalter.

Litteratur

- Andersen, Bent Rold** (1973): *Grundprincipper i Socialpolitikken*. København: Nyt Socialt Bibliotek, 1973, 2. oplag.
- Center for Alternativ samfundsanalyse** (2007): *Midt i en omstillings-tid. FTFernes psykiske arbejdsmiljø*. København.
- Dansk Socialrådgiverforenings professionsstrategi**, København 2008 (Notat).
- Dansk Socialrådgiverforening** (2009): *Hvor arbejder socialrådgiverne*. www.Socialrdg.dk
- Goll, Ole** (1998): *Retlig reguleret velfærd og social rådgivning*. Ikke publiceret materiale.
- Jonasen, Viggo** (1985): *Dansk Socialpolitik 1708-1984*. Århus: Den sociale Højskole. 1985. 3. oplag.
- Limborg, Hans Jørgen & Hvenegaard, H.** (2008): Når man arbejder med mennesker – relationer, følelser og psykisk arbejdsmiljø i: *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10. årg. Nr. 4, november 2008, 12 - 27.
- Lorenz, Walter** (1998): *Socialt arbete i ett föränderligt i Europa*. Göteborg: Daidalos.
- Nielsen, Frank** (2009): *Professionsidentitet i en semiprofession*. (Projektbeskrivelse). Socialrådgiveren, nr. 9, 2010
- Reintoft, Hanne** (1998): *Træd varsomt - dansk socialpolitik ved en skillevej*. København. Hans Reitzels Forlag. 2. udgave.

Sygefravær og arbejdsmiljø

Nogle principielle betragtninger om sygefravær som et udtryk for konflikter på arbejdspladsen

Når sygefravær præsenteres som et interessant område at kaste sig over bliver der ofte slået på den betydning, det har for virksomhederne. Sygefravær har nemlig både økonomiske såvel som logistiske konsekvenser i form af hhv. udgifter til sygeløn og besvær med planlægning af de arbejdsopgaver, som må ligge og vente i den syge medarbejders forfald. Sygefravær og andre typer fravær – særligt måske det uplanlagte – er altså dyrt og besværligt for virksomhederne, og for de, der leder dem (se f.eks. DA 2002).

En ofte overset problematik i denne sammenhæng er betydningen af sygefravær for den sygemeldtes kollegaer. I mange situationer vil det nemlig være dem, der må træde til og arbejde mere eller på andre måder end normalt, når kollegaen er sygemeldt. På den måde kan sygefravær føre til underbemanding og dermed påvirke arbejdsmængden og det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Af den grund bliver sygefravær og arbejdsmiljø bundet tæt til hinanden i en potentiel negativ spiral, hvor dårligt arbejdsmiljø kan føre til sygefravær hos de ansatte, hvis kollegaer derefter oplever underbemanding og øget arbejdspress, der igen kan føre til sygefravær. På samme måde bliver den sygemeldte måske genstand for diskussion og kritik blandt kollegaer og leder, fordi vedkommende via sit fravær er med til at øge arbejdspresset. Arbejdsmiljø og sygefravær er derfor interessante fænomener at undersøge i *sammenhæng med hinanden*, fordi de to fænomener spiller sammen og

er vævet ind i hinanden på mange forskellige måder via flere forskellige kausale mekanismer.

Formålet med nærværende artikel er at kaste lys over sammenhængen mellem sygefravær og arbejdsmiljø, hvilket gøres igennem tre særskilte dele: 1) For det første ved hjælp af en kort gennemgang af litteraturen, der kan afdække, hvor meget af ovenstående, som er ren og skær spekulation og hypoteser, og hvor meget man rent faktisk *ved* om sammenhængen mellem arbejdsmiljø og sygefravær. Dette spørgsmål besvares ved at konsultere de ganske grundige reviews af litteraturen, der er blevet foretaget i 2003, 2004 og 2009. Gennemgangen viser blandt andet, at såvel hårdt fysisk arbejdsmiljø som høje psykologiske krav øger frekvensen af sygefravær. Men derudover kan man konstatere, at brugen af sygefravær som en måde at 'cope' med store belastninger i arbejdsmiljøet er et næsten ubeskrevet blad i litteraturen om sygefravær. 2) Den mangel bliver der rådet bod på med udgangspunkt i en stor dansk spørgeskemaundersøgelse, der gør det muligt at beskrive den empiriske sammenhæng mellem arbejdsmiljø og sygefravær anvendt som en måde at cope med store arbejdsmiljøbelastninger på. 3) Analysen af dette spørgsmål udsættes til sidst for en diskussion, hvor der spørges ind til, hvordan man rent teoretisk skal forstå den identificerede sammenhæng mellem dårligt psykosocialt arbejdsmiljø og brugen af sygefravær som en måde at cope på. Er der tale om en individuel form for protest mod urimelige arbejdsvilkår, eller er der tale om en i princippet kronisk tilstand, der skyldes den i kapitalismen indbyggede arbejdsmiljøkonflikt, der følger af arbejdsgivernes ledelsesret? Artiklen gør ikke fordring på at have afdækket alle hjørner af denne problemstilling, men forsøger at give en vinkel på sygefravær som et fænomen, der er forbundet til konflikter på arbejdsmarkedet; en vinkel som ganske sjældent bliver tematiseret i den eksisterende litteratur på området.

Hvad ved vi om sammenhængen mellem sygefravær og arbejdsmiljø?

Litteraturen om sygefravær er grundlæggende delt mellem to discipliner: på den ene side den epidemiologiske tradition, hvor fo-

kus er på sygdomsaspektet af sygefravær og spørgsmålet derfor ofte indsnævres til at handle om det *længerevarende* sygefravær. At det længerevarende sygefravær skulle være særligt interessant fra en medicinsk synsvinkel hænger formentlig sammen med, at det er denne del af sygefraværet, som har de største folkesundhedsmæssige konsekvenser i form af f.eks. udstødning. På den anden side finder man den arbejds- og organisationspsykologiske tradition, hvor det i stedet er virksomhedernes problemer med sygefraværet, der er i fokus, og hvor der traditionelt set ikke skelnes skarpt mellem *sygefravær* og andre typer af fravær. Her fokuseres der dog mestendels på det *korterevarende* fravær af højst 1 uges varighed ikke mindst fordi denne type fravær skaber de største logistiske problemer i forhold til udførelsen af virksomhedens arbejdsopgaver (for en diskussion af denne opsplitning af litteraturen se Alexandersson 1995: 4). Distinktionen mellem det kortere- og det længerevarende sygefravær er til dels arbitrær og afhænger i alt for mange tilfælde af de datakilder, der er til rådighed for forskningsprojekterne. Der har dog været forsøg på at lave en kobling mellem denne distinktion og en anden ofte anvendt distinktion indenfor fraværsforskningen, nemlig den mellem det *frivillige* og det *ufrivillige* fravær. Tesen er her at det længerevarende sygefravær er af en mere ufrivillig karakter, hvorfor det også bliver mindre interessant for virksomhederne at fokusere på det, da man er af den opfattelse, at det ikke er muligt at påvirke niveauet af det længerevarende sygefravær med organisatoriske redskaber (for en diskussion af forholdet mellem frivilligt og ufrivilligt fravær se Hackett & Giuon (1985). Litteraturen er blevet reviewet indenfor begge traditioner af flere omgange, mest grundigt i den epidemiologiske tradition af Kristina Alexandersson og hendes norsk/svenske ekspertgruppe (Alexandersson m.fl. 2003, men se også Mitchie & Williams 2003). Og af flere omgange i den psykologiske tradition af blandt andre den canadiske psykolog Gary Johns (1997; 2009). Lad os granske konklusionerne fra disse reviews hver for sig og starte med den epidemiologiske tradition.

Sygefravær og arbejdsmiljø i den epidemiologiske tradition

Den helt overordnede konklusion på Alexandersson og kollegaer review fra 2003 er, at der samlet set mangler viden om, hvilke årsager, der findes til sygefravær – ikke mindst hvilke arbejdsmiljøfaktorer, der øger risikoen for en længerevarende sygemelding. Kriterierne til at vurdere studierne af sygefravær er ganske skrappe, (men næppe urimelige), hvilket betyder, at der kun er ganske få forhold i arbejdsmiljøet, man med sikkerhed kan sige er forbundet til sygefravær. I den sammenhæng er det vigtigt at skelne mellem betydningen af arbejdsmiljø for helbred og betydningen af arbejdsmiljø for at tage sygefravær. Selvom, der er et vist overlap, er de to ting langt fra identiske, og man bør derfor skelne mellem den direkte effekt arbejdsmiljø kan have på beslutningen for at tage sygefravær og den indirekte effekt arbejdsmiljø kan have på sygefravær, ved, at det antal situationer, hvor en given person er syg, øges, fordi helbredet svækkes som følge af det dårlige arbejdsmiljø. Ikke sjældent ser man en sammenblanding af de to årsagskæder, særligt i de tilfælde, hvor sygefravær bruges som et proxy-mål for en persons helbredsstatus (om denne pointe se Alexandersson & Norlund 2004). Det betyder, at det primært er en persons arbejdsevne, som må tages i betragtning og ikke sygdom per se. En sygdom eller et sæt af symptomer har ikke nødvendigvis den samme betydning for arbejdsevnen på tværs af erhvervsgrupper – helt banalt kan en landmand med forkølelse godt arbejde videre, mens det i mange tilfælde vil være utænkeligt for en sygeplejerske på neonatal afdeling, hvor børnene er så skrøbelige, at selv den mindste infektion ville kunne udgøre en risiko for deres liv og levned. I den epidemiologiske tradition er det næsten altid sygefravær af mindst en uges varighed, der undersøges, hvorfor det er helbreds- og arbejdsevnedimensionen af fænomenet, som er i centrum (for en diskussion af det fornuftige i dette se Marmot m.fl. 1995)

Alexandersson og kollegaer deler studierne af betydningen af arbejdsmiljø for sygefravær op i to dele: de studier der fokuserer på *fysiske* aspekter af arbejdsmiljøet (f.eks. betydningen af kemiske faktorer, indeklima som f.eks. fugt, temperatur, støj og slutteligt også belastninger af bevægeapparatet f.eks. tunge løft eller ubekvemme ar-

bejdsstillinger), og de studier der fokuserer på det psykosociale arbejdsmiljø (f.eks. operationaliseret gennem Karaseks teori om krav/kontrol modificeret af social støtte på arbejdspladsen (Karasek & Theorell 1990) eller som det kommer til udtryk gennem Johannes Siegrists teori om ubalance mellem anstrengelser og belønninger på arbejdspladsen (Siegrist 1996)). Konklusionen på reviewet er, at der er et vist belæg for at sige, at det fysiske arbejdsmiljø påvirker sygefraværet – det ser i særlig høj grad ud til at være tilfældet med belastninger, der har at gøre med tunge løft eller ubekvemme arbejdsstillinger. Der tages i reviewet ikke stilling til om det er helbredet eller arbejds-evnen, som forklarer betydningen af fysisk arbejdsmiljø, men det er formentlig en kombination; fysisk hårdt arbejde og ensidigt gentaget arbejde giver folk flere smerter og gør dem syge (se f.eks. Kærgaard & Andersen 2000), og samtidig er arbejdsmiljøet belastende på en sådan måde, at det stiller bestemte krav til arbejds-evnen. At være syerske forudsætter en bevægelighed i nakke, arm og skulder uden hvilken det simpelthen ikke er muligt at udføre arbejdsopgaverne.

I forhold til det psykosociale arbejdsmiljø er evidensen mere begrænset. Faktisk er det kun betydningen af det, der i Karaseks stress-model kaldes kontrol, dvs. muligheden for at tilpasse sine arbejdsopgaver til den faktiske arbejds-evne man har på et givent tidspunkt, som konsistent er forbundet til et lavere niveau af sygefravær. For både krav, som er det andet element i Karaseks stress-model og social støtte, der indgår som en modifikator af disse sammenhænge, er der både studier, der viser en sammenhæng, og studier, der ikke gør det (Alexandersson m.fl. 2003). For en række andre psykosociale forhold i arbejdsmiljøet – f.eks. betydningen af jobusikkerhed, rolleklarhed samt konflikter på arbejdspladsen enten i form af mobning eller konflikter med nærmeste leder er der så få studier, at det ikke er muligt at drage håndfaste konklusioner om sammenhængen.

Overordnet finder Alexandersson og hendes kollegaer altså, at arbejdsmiljøfaktorer *har* betydning for sygefraværet, men at den samlede viden om dette felt er ganske beskeden og i virkeligheden kan reduceres til viden om, at forskellige fysiske arbejdsmiljøfaktorer, der belaster bevægeapparatet *øger* sygefraværet, mens kontrol over sine

arbejdsopgaver og mulighed for at tilpasse dem til sin arbejdssevne er med til at *sænke* det.

Fravær og arbejdsmiljø i den organisationspsykologiske tradition

I den organisationspsykologiske tradition er det ikke overraskende den enkelte medarbejders forhold til organisationen, og den betydning sygefravær får indenfor denne optik, som er i centrum. Det betyder, at sygefravær meget ofte bliver betragtet som en type af *tilbagetrækningsadfærd*, der rent fænomenologisk er i 'familie' med det at finde nyt job eller trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet. En ofte udbredt teoretisk ramme at tænke sygefravær indenfor handler om de forventninger medarbejderen har til organisationen og den 'psykologiske kontrakt' som blandt andre Schein (1990) har beskrevet som værende af stor betydning for forholdet mellem medarbejder og organisation. Hvis den psykologiske kontrakt bliver brudt vil det kunne føre til en hyppigere brug af sygefravær afhængigt af de regler som regulerer brugen af det.

En helt grundlæggende forskel mellem den epidemiologisk inspirerede og den organisationspsykologisk inspirerede litteratur om sygefravær er dog, at sidstnævnte ikke taler om *sygefravær*, men om fravær som sådan. Udover de allerede nævnte grunde hænger det formentlig sammen med, at man i de nordiske velfærdsstater i mange år (i Danmark siden 1973) har haft en lovbestemt ret til at modtage dagpenge fra ens arbejdsgiver i tilfælde af sygdom. Dette er ikke tilfældet i de anglosaksiske lande, hvor retten til løn eller dagpenge under sygdom har været et anliggende mellem den enkelte arbejdstager og den virksomhed vedkommende er ansat i, og hvor det ofte er sådan, at man har ret til et bestemt antal fraværsdage om året uanset hvad begrundelsen for fraværet måtte være. Der laves således ikke det samme fintmaskede skel mellem forskellige typer af fravær (f.eks. ferie, sygefravær, barselsorlov osv.), som man ser det i f.eks. Danmark. Da det meste af den arbejds- og organisationspsykologiske litteratur er anglosaksisk betyder det, at man ikke på samme måde som i de skandinaviske lande kan studere sygefravær særskilt. Man kunne så måske hævde at denne tradition bliver irrelevant for sygefraværsforskningen, men det

vil være en forkert konklusion, da den organisationspsykologiske tradition i højere grad fokuserer på selve sygefraværshandlingen end det er tilfældet for den epidemiologiske tradition, hvor sygefravær og sygdom alt for ofte slås i hartkorn. Kun ved at beskæftige sig med begge dele får man en nuanceret nok forståelse for sammenhængen mellem sygefravær og arbejdsmiljø.

I den organisationspsykologiske tradition bliver arbejdstilfredshed og 'organizational commitment' to vigtige medierende variable mellem arbejdsmiljø og fravær. Det vil sige, at arbejdsmiljøet tænkes at påvirke niveauet af fravær gennem den grad af utilfredshed og manglende 'commitment' til organisation som et dårligt arbejdsmiljø kan tænkes at skabe f.eks. gennem oplevelsen af at organisationen bryder sine løfter til medarbejderne. I en metaanalyse af mere end 500 studier af arbejdstilfredshed og fravær finder Hackett (1989) en konsistent, men dog ikke særlig kraftig negativ sammenhæng, på tværs af alle disse. Jo mere utilfreds man er med jobbet desto hyppigere og længere bliver fraværet. Billedet er noget mere broget, når det kommer til 'organizational commitment', hvor de metaanalyser, der er foretaget på området, viser ingen eller kun meget svage sammenhænge til fravær (Mathieu & Zajac 1990). Betydningen af arbejdsmiljø i denne gren af fraværsforskningen er derfor indirekte: i det tilfælde, hvor arbejdsmiljøet påvirker arbejdstilfredsheden eller den commitment en medarbejder har til organisationen, vil det påvirke niveauet af fravær, selvom de forholdsvis lave korrelationskoefficienter indikerer, at der formentlig er en lang række modererende faktorer, som spiller ind på denne sammenhæng f.eks. lønforhold og fraværets betydning for lønnen eller graden af jobusikkerhed og muligheder for at finde nyt arbejde. Det betyder også, at denne type af sammenhæng bliver stærkt afhængig af individuelle faktorer f.eks. knyttet til de forventninger et individ har til arbejdsmiljøet eller ledelseskvaliteten i en bestemt virksomhed. Hvis man forventer lidt vil man heller ikke så nemt være utilfreds. Den 'psykologiske kontrakt' mellem den enkelte ansatte og organisationen er således af meget stor betydning.

Opsummerende kan vi altså konkludere, at arbejdsmiljø kan være relateret til sygefravær på flere forskellige måder – både gennem direkte og indirekte kausale kæder, der involverer såvel helbred som

mere 'frivillige' handlemønstre, hvor fravær bliver anset som en form for tilbagetrækningsadfærd uden nogen nødvendig helbredskomponent. I den danske litteratur på området er det klart den første del – dvs. sygefravær og dets forbindelse til helbred og arbejdsmiljøets betydning for det, som har været gransket oftest. Men der har dog også været spredte fægterier af den anden type forskning (se f.eks. Kristensen et. al. 2006). Lad os se lidt nærmere på de danske studier, der har fokuseret på arbejdsmiljø og det længerevarende sygefravær.

Danske studier af arbejdsmiljø og sygefravær

I løbet af de seneste 5 år er der nemlig sket en markant stigning i antallet af danske studier af sygefravær; studier, der primært har sit ud-spring hos NFA – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – både via enkeltstående undersøgelser af specifikke arbejdsmiljøproblemstillinger koblet til forskellige registerdata om sygefravær (f.eks. PIFT – Projekt Intervention i Fravær og Trivsel) såvel som koblingen af NAK – Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte og DREAM-databasen. DREAM er en forløbsdatabase udarbejdet i Beskæftigelsesministeriet, der uge for uge registrerer modtagelse af overførselsindkomster for samtlige danskere herunder modtagelse af sygedagpenge. De væsentligste resultater af forskningen i sygefravær fra NFA opsummerer Thomas Lund & Merete Labriola i en statusartikel fra 2009 (Lund & Labriola 2009). Her er konklusionen, at såvel det fysiske som det psykosociale arbejdsmiljø øger risikoen for at blive sygemeldt i længere tid, dvs. i dette tilfælde i mere end 2 måneder, som er den længde af sygefravær, man har valgt at fokusere på. Mest konsistent er betydningen af det fysiske arbejdsmiljø, hvor risikoen for langvarig sygemelding stiger med minimum 20 % for både mænd og kvinder og for såvel det at have ubekvemme arbejdsstillinger såvel som at have tunge løft (Lund m.fl. 2006). Betydningen af det psykosociale arbejdsmiljø er mere varierende og virker tilsyneladende ikke på samme måde for mænd og kvinder. For kvinder er det især dårlig ledelse, som øger risikoen for længerevarende sygemeldinger, mens høje følelsesmæssige krav øger risikoen for mænd (Lund m.fl. 2005). I flere af disse studier er alle tre delelementer af Karaseks stressmodel (dvs. krav, kontrol og social støtte) også signifikant relateret til langvarigt

sygefravær. En samlet analyse af arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet estimerer den ætiologiske fraktion til ca. 40 % (Labriola m.fl. 2006). Det vil sige, at arbejdsmiljøet har betydning for 40 % af sygefraværet: hvis de erhvervsaktive med de mest belastende arbejdsvilkår fik et arbejdsmiljø, der svarede til dem med de mindst belastende arbejdsvilkår ville sygefraværet derfor kunne reduceres med et sådant niveau. Det er klart, at en sådan beregning er ganske fiktiv, da det ville indebære endog meget omfattende restruktureringer på arbejdsmarkedet, hvis det skulle gennemføres. Som en illustration af arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet kan det dog være indsigtfuldt.

Hvad ved vi så ikke om sygefravær og arbejdsmiljø?

Men hvor er så hullerne i vores viden om sygefravær og arbejdsmiljø? Hvilke spørgsmål er fortsat ubesvarede? Her afhænger svaret til dels af hvilken tradition, der arbejdes indenfor. Men der er dog en række områder, som på intet tidspunkt bliver tematiseret i den dominerende forskningslitteratur om sygefravær. F.eks. er sygefravær betragtet som en form for *coping-mekanisme*, altså en handling, der gennemføres med det formål at restituere eller bevare sit helbred, uden at man nødvendigvis er somatisk eller klinisk syg ikke tematiseret i den internationale forskningslitteratur overhovedet. Det kan på mange måder undre – blandt andet fordi den artikel af den danske sociolog Tage Søndergaard Kristensen, hvor tesen om sygefravær som en form for coping bliver fremført, er blandt de ti mest citerede sygefraværsartikler i verden (Kristensen 1991). (Og det bliver ikke mindre mærkeligt ved at Tage Søndergaard Kristensen i en lang periode i 00'erne var professor ved NFA, mens de ovenfor nævnte studier blev gennemført. Lund og Labriola (2009) angiver, at det er nødvendigt med kohorter designet specifikt med det formål at undersøge sygefravær for at drive forskningen videre, fordi de eksisterende studier alle baserer sig på sekundæranalyser, hvor registerdata om sygefravær er koblet på undersøgelser, der oprindeligt havde til hensigt at undersøge andre aspekter ved arbejdsmiljøet end lige dets sammenhæng til sygefravær. Af den grund vil der være aspekter vedrørende sygefravær som ikke bliver indkredset på tilstrækkelig vis i disse undersøgelser.)

En forudsætning for at undersøge sygefravær som en måde at cope på er, at man ikke nøjes med at spørge om frekvensen og længden af sygefraværet, men at *motiverne* og det rationale, der ligger bag, også bliver målt (for en uddybning af dette argument se Hansen 2009: kapitel 3). Dette delvist kvalitative element om sygefravær var netop ét af de aspekter vi forsøgte at kaste lys over i en stor dansk undersøgelse af sygefraværet (ASUSI-undersøgelsen), der blev indsamlet i september 2004. Udover at spørge deltagerne om antallet af dage og episoder med sygefravær indenfor det sidste år, blev de også bedt om at vurdere betydningen af i alt 16 forskellige begrundelser for at have taget sygefravær. Deltagerne kunne blandt andet angive at have taget sygefravær pga. 'følger efter ulykker', pga. 'smerter i bevægeapparatet', pga. 'personlige problemer eller problemer i familien' og fordi de havde 'hårdt brug for en fridag'. Sidstnævnte begrundelse bruges i denne artikel som et mål for at have taget sygefravær som en måde at cope på eller mestre en belastende situation med den hensigt at sikre sin arbejdssevne i et lidt længere tidsperspektiv. Det er klart, at der er tale om et forholdsvist primitivt måleinstrument til at gribe en så kompliceret handling, men da begrundelsen er stillet sammen med 15 andre begrundelser synes det rimeligt at forsvare en sådan udlægning af spørgsmålet. Med udgangspunkt i ASUSI-undersøgelsen bliver det således muligt at undersøge, hvor udbredt det er at praktisere sygefravær som en måde at cope på, om denne måde at handle på er forbundet til arbejdsmiljøbelastninger og i så fald hvordan.

Materialer og metoder

En simpel tilfældig stikprøve af 30.000 personer i alderen 19-64 år udvalgt via CPR-registeret blev koblet til DREAM med henblik på at identificere de personer, der tilhørte kernearbejdsstyrken og som havde dansk oprindelse. I denne sammenhæng er kernearbejdsstyrken defineret som alle de erhvervsaktive, der havde en selvforsørgelsesgrad på mindst 80 % i året før spørgeskemaindsamlingen. Det betyder, at alle der modtog en offentlig ydelse (f.eks. sygedagpenge, arbejdsløshedsdagpenge, barselsorlov mm) i mere end 12 uger i året før blev sorteret fra. Alle med ikke-dansk oprindelse blev ligeledes ekskluderet fra stikprøven, fordi der ikke kunne afsættes ressourcer til at

sikre oversættelse af spørgeskemaet til de pågældende personers modersmål. Af de 30.000 tilfældigt udvalgte med dansk oprindelse var der således 18.892 personer som havde en arbejdsmarkedstilknytning på mindst 80 % i året før. Af dem besvarede 11.861 på samtlige anvendte spørgsmål i analysen, hvilket giver en effektiv besvarelsesprocent på 63 %. En analyse af dem, der ikke returnerede spørgeskemaet, viste, at især unge mænd fra lavere sociale klasser (faglærte som ufaglærte) var mindre tilbøjelige til at besvare. Den afhængige variabel i denne analyse er kun tilgængelig for den del af kernearbejdsstyrken, der angav, at de havde været sygemeldt mindst én gang i året før spørgeskemabesvarelsen ($n = 7.349$). For at tage højde for dette er der i analysen anvendt probit-regression med Heckman selektion (Durbin & Rivers 1989). Det betyder, at analysen bliver foretaget i to 'steps': først modelleres sandsynligheden for, at en deltager har været sygemeldt året før (og derfor er blevet spurgt om begrundelser for at tage sygefravær). Dernæst modelleres sandsynligheden for at have taget sygefravær, fordi personen 'havde hårdt brug for en fridag' med justering for selektionseffekten. I tabel 2 er de forventede sandsynligheder for at have taget sygefravær, fordi 'man havde hårdt brug for en fridag', angivet. Der er rapporteret forventede sandsynligheder med justering for kun køn, alder, social klasse og helbred samt med justering for samtlige arbejdsmiljøfaktorer på én gang. Brugen af forventede sandsynligheder til at præsentere resultaterne på følger angivelserne hos Scott Long (1997:61-69).

Resultater

Som vi kan se af tabel 1 nedenfor angiver ca. 20 % af de, der har været sygemeldt indenfor det sidste år, at de har taget sygefravær, fordi de 'havde hårdt brug for en fridag'. Det svarer til ca. 14 % af kernearbejdsstyrken som sådan. Nu kan man jo tolke dette udsagn på mange måder og én af svaghederne ved det anvendte datamateriale er den manglende validering af hvad respondenterne har lagt i netop denne formulering. Da respondenterne fik denne svarmulighed sammen med 15 andre, der dækker ganske bredt, er det dog rimeligt at antage, at sygefravær for dem, der angiver denne begrundelse netop dækker over en situation, hvor de har taget sygefravær i et til-

Tabel 1 Andel af kernearbejdsstyrken med mindst én sygemelding i året før, der bruger sygefravær som en måde at cope på. Opgjort på køn, alder og social klasse.

		% der angiver at have taget sygefravær, fordi de 'havde hårdt brug for en fridag'
Køn		
Mænd	3404	18,1
Kvinder	3945	20,4
Alder		
19-29 år	947	28,2
30-39 år	2094	22,8
40-49 år	2144	19,2
50-59 år	1828	12,6
60-64 år	336	11,9
Social klasse (EGP-6)		
Ledere og professionelle (service-klasse I+II)	3129	20,2
Rutine ikke-manuelt arbejde	1593	21,4
Selvstændige	213	20,7
Faglærte arbejdere	825	15,9
Ufaglærte arbejdere	1501	18,0
Landbrugsansatte	88	10,2
Alle	7349	19,4

fælde, hvor de ikke har været klinisk syge ('disease'), men 'blot' har følt sig trætte, udmattede eller 'syge' (ill). (På engelsk kan man skelne mellem 'disease' og 'illness', hvor førstnævnte dækker over den lægefaglige/ medicinske vurdering af en persons helbred og evt. sygdom, mens 'illness' dækker over den subjektive oplevelse af sygdom (Twaddle 1974). En lignende distinktion i det danske sprog ville have

været gavnlig). Der er ikke umiddelbart de store kønsforskelle i brugen af sygefravær som coping, men til gengæld er der en markant forskel mellem de forskellige generationer: blandt de yngste medlemmer af kernearbejdsstyrken er det mere end hver fjerde, som tager sygefravær, fordi de 'har hårdt brug for en fridag', mens det blot er hver ottende blandt de ældste. Der er ligeledes forskelle i brugen af sygefravær på tværs af forskellige sociale klasser, men der er dog for alle klasser med undtagelse af ansatte i landbruget mere end 15 %, der har brugt sygefravær på denne måde. Umiddelbart er tallene dog også interessante, fordi de sociale klasser, som har det mest belastende arbejdsmiljø, ser ud til at gøre brug af sygefravær som coping mindre hyppigt end ledere og professionelle (dvs. medlemmerne af service klasse 1+2). Det kan selvfølgelig hænge sammen med, at arbejderne har deciderede smerter eller andre somatiske symptomer som følge af deres arbejdsmiljø, mens træthed og psykiske lidelser dominerer blandt serviceklassens medlemmer. Hvis det er tilfældet ville de formentlig i højere grad have valgt en anden af de 15 tilgængelige begrundelser for at have taget sygefravær f.eks. 'smerter i nakke, ryg, arme eller ben, som ikke skyldtes ulykker?' En ganske hurtig afprøvning af den hypotese viser, at såvel fysisk hårdt arbejde som EGA er signifikant relateret til sygefravær begrundet i bevægeapparatsmerter, mens de fleste indikatorer på det psykosociale arbejdsmiljø ikke slår ud på sygefravær af den type.

Tabel 2 viser sammenhængen mellem forskellige arbejdsmiljøforhold og brugen af sygefravær som en copingmekanisme i to forskellige modeller: model 1, hvor der kun justeres for køn, alder, social klasse, helbred og model 2, hvor der ligeledes justeres for de øvrige arbejdsmiljøforhold i tabellen. Med andre ord sammenligner vi – i teorien – kun de erhvervsaktive, der *ligner* hinanden på en lang række væsentlige forhold for på den måde at se, hvad de enkelte arbejdsmiljøforhold betyder for tilbøjeligheden til at bruge sygefravær som en måde at cope på (model 1), og om betydningen af disse arbejdsmiljøforhold forsvinder, når man tager højde for de øvrige arbejdsmiljøforhold (model 2). Den samlede analyse er vigtig fordi arbejdsmiljøfaktorerne i princippet kan være til stede samtidigt eller udgøre en proces, hvor

Tabel 2 Sygefravær som coping og arbejdsmiljø.
 Forventede sandsynligheder. Probit med Heckman selection.

		% der angiver at have taget sygefravær 'fordi de havde hårdt brug for en fridag'	
		Model 1	Model 2
Køn			
Mand	ref	12,1	12,0
Kvinde		16,1*	15,8
Alder			
19-29 år		23,1***	22,8***
30-39 år		18,7***	18,6***
40-49 år		13,4***	13,0**
50-59 år		8,3	8,0
60-64 år	ref	7,2	7,1
Social klasse (EGP-6)			
Ledere og professionelle (service-klasse I+II)	ref	14,7	14,5
Rutine ikke-manuelt arbejde		16,6	16,4
Selvstændige		10,8	10,6
Faglærte arbejdere		11,8***	11,7**
Ufaglærte arbejdere		13,2**	12,8**
Landbrugsansatte		7,2**	7,5*
Selv-vurderet helbred			
Fremragende	ref	7,9	7,7
Vældig godt		11,6**	11,3*
Godt		17,0***	16,9***
Mindre godt		22,4***	22,7**
Dårligt		21,2***	21,8

Tabel 2 fortsat

		% der angiver at have taget sygefravær 'fordi de havde hårdt brug for en fridag'	
		Model 1	Model 2
Fysisk arbejdsmiljø			
Ikke tungt arbejde	ref	13,8	13,5
Tungt arbejde		16,5*	15,9
Ikke Ensidigt Gentaget Arbejde (EGA)	ref	13,2	13,1
EGA		15,9	15,9
Psykosocialt arbejdsmiljø			
Mindst Effort-Reward imbalance		8,3***	8,1***
Mellem Effort-Reward imbalance		13,1	13,3
Mest Effort-Reward imbalance		29,7	29,9
Social støtte fra kollegaer	ref	12,7	12,1
Ingen social støtte fra kollegaer		22,4***	21,7*
Social støtte fra ledelsen	ref	11,5	11,0
Ingen social støtte fra ledelsen		23,1***	22,0*
Tilfreds med ledelsen	ref	11,3	11,1
Utilfreds med ledelsen		23,1***	22,9
Tilfreds med arbejdet	ref	11,2	11,9
Utilfreds med arbejdet		26,7***	29,4***
Ingen arbejde-hjem konflikt	ref	6,6	6,7
Nogen arbejde-hjem konflikt		16,0***	15,8***
Stor arbejde-hjem konflikt		30,3***	30,7***

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ *** = $p < 0,001$

ref = reference kategori anvendt i regressionsanalysen

Model 1: Justeret for alder, køn, klasse og selv-vurderet helbred

Model 2: Fuldt justeret

ved den reelle årsagssammenhæng sløres. Det er selvfølgelig klart, at uden longitudinelle data bliver sammenhængene alligevel tvetydige, fordi vi ikke kan afvise eksistensen af 'reverse causality', altså at respondenterne efterrationaliserer deres begrundelser for at have taget sygefravær pga. arbejdsmiljøet.

Som det fremgår af tabellen er det især de psykosociale arbejdsmiljøforhold, der øger sandsynligheden for at bruge sygefravær som en måde at cope på. Tager vi udgangspunkt i oplevelsen af diskrepans mellem den anstrengelse, man gør sig på jobbet, og de belønninger, man får som følge af jobbet (det den tyske sociolog Johannes Siegrist kalder effort-reward imbalance se Siegrist 1996) kan vi se, at sandsynligheden for at have taget sygefravær som en måde at cope på stiger fra 8 % for dem, der oplever mindst ubalance til 30 % for dem, der oplever den største ubalance. Der er altså en meget kraftig sammenhæng, selv når man tager højde for de øvrige arbejdsforhold som f.eks. social støtte og tilfredshed med arbejdet.

En lignende tendens finder vi, når det kommer til konflikter mellem arbejde og hjem: her stiger sandsynligheden for at have taget sygefravær som en måde at cope på fra 6% blandt de, der aldrig oplever arbejde/familie konflikter til 30% for dem, der oplever det hyppigst. Betydningen af social støtte og tilfredshed med ledelsen bliver mindre, når der kontrolleres statistisk for de øvrige arbejdsmiljøvilkår, mens utilfredshed med arbejdet som sådan stadig øger sandsynligheden for, at en erhvervsaktiv har taget sygefravær som en måde at cope på (fra 12 til 29 %). I den forstand er der altså en række aspekter af forholdet mellem medarbejder og ledelse og forholdet mellem medarbejderne indbyrdes, der påvirker tilbøjeligheden til at anvende sygefravær som en måde at cope på.

Af tabel 2 fremgår det også ganske tydeligt, at det fysiske arbejdsmiljø ikke er forbundet til det at tage sygefravær som en måde at cope på – i hvert fald ikke i et omfang, som gør det særligt interessant at studere. Og når man tager højde for forskelle i det psykosociale arbejdsmiljø er der ikke længere en statistisk signifikant forskel mellem den andel, der tager sygefravær som en måde at cope på blandt de, der angiver at have fysisk tungt arbejde og andelen blandt dem, der angiver ikke at have fysisk tungt arbejde. Med andre ord

kan vi altså konkludere, at det alene er det psykosociale arbejdsmiljø, som øger sandsynligheden for eksplicit at have taget sygefravær som en måde at cope på. Det kan skyldes, at de, der oplever et belastende fysisk arbejdsmiljø, i højere grad bruger 'smerter i bevægeapparatet' som begrundelse for deres sygefravær.

Diskussion

Resultaterne af de ganske beskedne analyser, der er præsenteret i denne artikel peger på, at arbejdsmiljø udover at påvirke sygefraværet gennem dets betydning for de erhvervsaktives helbred – dvs. den kausale påvirkning, man oftest italesætter i den offentlige debat om sygefravær og dets forbindelse til arbejdsmiljø – ligeledes påvirker sandsynligheden for, at de erhvervsaktive tager sygefravær som en måde at cope på. De erhvervsaktive, som oplever de mest belastende psykosociale arbejdsforhold har den største sandsynlighed for at tage sygefravær, 'fordi de har hårdt brug for en fridag'. For dem med den mest omfattende grad af arbejde/hjem konflikter eller den største ubalance mellem de anstrengelser, de gør sig på jobbet, og den belønning, de får for det, er det næsten hver tredje, som har taget sygefravær af den grund, mens det er mindre end 7% for dem med den laveste grad af disse konflikter. Det interessante i denne sammenhæng er at diskutere nogle principielle spørgsmål i forlængelse af disse resultater.

Sygefravær som individualiseret konflikt

For det første er resultaterne udtryk for, at man i Danmark og de øvrige nordiske velfærdsstatsregimer har en særlig fraværsordning, der i princippet giver erhvervsaktive, der ikke er klinisk syge, men oplever deres arbejdsmiljø som hårdt og måske urimeligt, en mulighed for at 'koble af' fra det dårlige arbejdsmiljø. Eksistensen af fuld løn under sygdom fra første sygedag introducerer – som Esping-Andersen så glimrende diskuterer det i hans banebrydende værk om velfærds kapitalismens tre verdener - et element af frihed for lønmodtagerne, som bryder delvist med den markedslogik, der ellers hersker i samfundet og på arbejdsmarkedet i særdeleshed (Esping-Andersen 1999:153-157). At kunne tage betalt syge-

fravær, hvis arbejdsmiljøet er urimeligt – eksemplificeret som ovenfor ved en ubalance mellem anstrengelser og belønning – er på den måde en *frigørelsesmekanisme* for den enkelte erhvervsaktive. Samtidig er det dog en ordening, som er med til at individualisere konflikter på arbejdspladsen. En sådan tendens til individualisering på arbejdsmarkedet taler Ulrick Beck om i Risikosamfundet, hvor han postulerer, at arbejdsmarkedet under senmoderniteten bliver 'individualiseringens motor' (Beck 1992:92-95). I stedet for at skulle blive enige med arbejdskollegaerne om det urimelige i denne eller hin arbejdsmiljøbelastning – og i sidste ende om, at de *kollektivt* skulle deltage i en arbejdsstandsning – kan den enkelte individ nu istedet selv vælge at sygemelde sig, hvis han eller hun føler arbejdsmiljøet urimeligt belastende. Ansatser til en sådan individualisering af konflikter kan man også se spor af i resultaterne. Sygefravær som en måde at cope på er nemlig relateret til såvel utilfredshed med ledelse og arbejdet som sådan og med manglende social støtte fra sine kollegaer. Det antyder, at dem, der bruger sygefravær på denne måde, har et anstrengt forhold til kollegaerne, som umuliggør en kollektiv løsning på de arbejdsmiljøproblemer vedkommende oplever. Det bliver heller ikke gjort nemmere af, at sådanne utilfredsheder med arbejdsmiljøet ville skulle behandles i de kollektive organer på arbejdspladsen som f.eks. sikkerhedsudvalget eller samarbejdsudvalget. På den måde er konflikter relateret til arbejdsmiljø blevet institutionaliseret og kan være sværere at påvirke for den enkelte medarbejder end tidligere, hvor man måske kunne tale med sine kollegaer og forsøge at løse problemerne umiddelbart.

Det er dog også klart, at en sådan brug af sygefravær som en individuel protest mod urimelige arbejdsvilkår er en midlertidig løsning, som ikke fjerner årsagen til problemet, og som kun kan praktiseres i kortere tid af gangen. Men med fuld løn under sygdom som de fleste lønmodtagere fik ret til senest fra starten af 1990'erne opstår der altså en ny måde at håndtere konflikter om arbejdsmiljøet på; en måde, der har sit udgangspunkt i den enkelte lønmodtager i stedet for at være knyttet til kollektive aktioner med udspring i fagbevægelsen (for en historisk diskussion af sygefravær se Hansen 2009:kapitel 2).

Det er ganske sjældent, at dette konfliktperspektiv tænkes ind i diskussionen af sygefravær, måske fordi man har haft et mere revisionistisk¹ syn på arbejdsmiljøproblemerne blandt de dominerende grene – f.eks. den der ligger til grund for den så vidt udbredte krav-kontrol-model udarbejdet af den amerikanske psykolog Robert Karasek (Karasek & Theorell 1990). Udgangspunktet for Karasek og Theorell's bog *Healthy Work* er idéen om, at arbejdsprocesserne grundlæggende kan redesignes, sådan at man får skabt jobs, der er 'sunde'. Med andre ord har arbejdsmiljøproblemer og -konflikter en 'teknisk' karakter, der potentielt kan løses givet den rigtige (evidensbaserede) viden om, hvordan de opstår. Dette er givetvis rigtigt, når det kommer til mange aspekter af det fysiske arbejdsmiljø som f.eks. udsættelse for kemiske stoffer mm, selvom man ikke må glemme, at disse problemer i et globalt perspektiv så langt fra er 'løst', men blot er 'outsourcet' fra Danmark eller endog mange Europæiske lande, og stadig findes i stor udstrækning i f.eks. Kina, Indien og andre ny-industrialiserede lande (Takala m.fl. 2009). Men når spørgsmålet kommer til det psykosociale arbejdsmiljø herunder ikke mindst forholdet til ledelsen, så er det ikke længere så entydigt om arbejdsmiljøproblemer nu også er tekniske problemer med tekniske løsninger. Hos Braverman er der i arbejdsgivernes ledelsesret indbygget en nødvendig konflikt mellem ledelsen og de medarbejdere, som skal udføre de af ledelsen angivne arbejdsopgaver – en konflikt mellem håndens og åndens arbejde (Braverman: kapitel 2-4). Indenfor denne optik bliver arbejdsmiljøproblemer, der har at gøre med konflikter mellem ledelse og medarbejderne omkring udførelsen af arbejdsopgaver kroniske egenskaber ved arbejdsprocessen i kapitalistiske samfund, der ikke lader sig 'designes' væk sådan som Karasek forestiller sig det.

Hvordan skal man så betragte sygefravær i lyset af disse forskellige bud på arbejdsmiljøets iboende karakteristika? I Karaseks optik er sygefravær udtryk for et suboptimalt 'jobdesign', som må ændres gennem en nøje tilrettelagt arbejdsmiljøindsats, hvor medarbejderne sikres større indflydelse på deres arbejdsopgaver og kompetenceudvikling, der gør dem i stand til at udføre flere og mere forskelligartede arbejdsopgaver. På den måde bliver niveauet af sygefravær et proxymål for dårligt arbejdsmiljø, i hvert fald hvis der tages

højde for sygdomme, som ikke har sin årsag i arbejdet. Sygefravær praktiseret som en måde at cope med arbejdsmiljøet på er det ypperste eksempel på forebyggeligt sygefravær.

I den marxistisk inspirerede tradition efter Braverman kan sygefravær derimod også betragtes som et individualistisk udtryk for og modstand mod den udbytning, der finder sted gennem arbejdsprocessen på arbejdspladsen. På den måde er sygefravær i 'familie med' strejken, sabotagehandlingen og andre mere kollektive aktioner på arbejdspladsen (Edwards 1986). Med andre ord kan (syge)fravær være udtryk for en konflikt, der dog adskiller sig væsentligt fra de øvrige og især strejken i og med, at ledelsen i princippet kan 'løse' disse konflikter individuelt ved at tage afskedigelsesretten i anvendelse. Dette er alt andet lige nemmere, når der er tale om enkeltindivider i stedet for en gruppe. Hvis der f.eks. opstår en bestemt kultur på arbejdspladsen, hvor sygefravær praktiseres på en måde, der står i modstrid til ledelsens ønsker, kan det naturligvis være vanskeligt at løse uden brug af mere kollektive løsninger som f.eks. indførelse af en strammere sygefraværspolitik eller lignende. Sygefravær, der praktiseres som en form for coping, kan være med til at holde arbejdsmiljøproblemerne skjulte, hvis der ikke sker en nærmere granskning af sygefraværet. Det betyder i sidste ende også, at al sygefravær i princippet er mistænkeligt set fra arbejdsgiverens side, fordi det kan dække over sådanne individuelle protester over urimelige vilkår på arbejdspladsen (for en yderligere diskussion af disse aspekter se Hansen 2009:kapitel 6).

Sygefravær som helbredsforebyggende handling

Fra en anden vinkel – der kendetegner den Kristensen (1991) omtaler i sin oprindelige artikel om emnet - kan sygefravær også betragtes som en måde at cope med dårligt helbred på; en i princippet rationel handling, der ikke er et udtryk for tilbagemækning, men for et ønske om fortsat tilknytning til virksomheden og arbejdsmarkedet. Her bruges sygefraværet til at restituere sig og på den måde gardere sig mod fremtidigt dårligt helbred og dermed sygefravær. I dette perspektiv får sygefravær en anden og langt mere positiv funktion end den det oftest tilskrives, som det vil være problematisk at for-

søge at eliminere. Belæg for den påstand kan man finde i en række studier, der er foretaget gennem de senere år, som viser, at det at gå syg på arbejde i længden er med til at øge risikoen for såvel langvarig sygemelding som det at udvikle dårligere selv-vurderet helbred (Hansen & Andersen 2009; Bergstrøm m.fl. 2009). I disse tilfælde kunne alternativet til sygefravær måske være arbejde på andre vilkår end dem, der ellers gælder i en midlertidig periode, da det, der i princippet sker i de tilfælde, hvor en lønmodtager tager sygefravær som en måde at cope på, er, at der er en diskrepans mellem de belastninger vedkommende udsættes for på arbejdspladsen og den arbejdsevne vedkommende er i besiddelse af lige pt. Det er formentlig tanker som disse, der lægger bag det grundlæggende skifte i den måde sygefravær håndteres på i Danmark med introduktionen af delvise raskmeldinger som i langt højere grad lægger op til, at de erhvervsaktive bevarer en tilknytning til arbejdsmarkedet og deres arbejdsplads selvom deres arbejdsevne er reduceret. Der er dog den hage ved ordningerne, at den alene fokuserer på det forholdsvist lange sygefravær af nogle ugers varighed, hvorved små episoder af fravær, der netop kunne bruges som en slags 'forebyggende' foranstaltninger set fra den enkelte erhvervsaktives synspunkt falder ud af billedet her og i stedet fortolkes som noget entydigt problematisk, der skal reduceres så meget som muligt. Det er ikke sikkert, at dette negative fokus på det korte sygefravær har positive effekter på folkesundheden eller sygefraværet i et længere perspektiv.

Konklusion

Skal man tro resultaterne fra dette studie er arbejdsmiljøet – og særligt det psykosociale arbejdsmiljø – klart med til at forøge sandsynligheden for at have brugt sygefravær som en måde at cope på. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at sammenhængene udelukkende er baseret på tværsnit – dvs. vi kan ikke med sikkerhed afvise, at dem, der oplever et belastende arbejdsmiljø i højere grad angiver denne type sygefravær som en form for efterrationalisering eller legitimering af deres sygefravær. Tilbage står så at vurdere, hvor stor en del af den overordnede sammenhæng mellem sygefravær og arbejdsmiljø, der skal tilskrives brugen af fravær som en form for co-

ping, og hvor stor en del, der skyldes deciderede helbredsproblemer eller problemer med at udføre arbejdsopgaverne givet ens arbejds-evne. I princippet kunne sygefravær, der bliver praktiseret som en form for coping, reduceres uden umiddelbare helbredskonsekvenser, men det er uvist om sygefravær brugt som en form for coping på længere sigt reducerer behovet for at tage sygefravær på grund af helbredsproblemer. Og i forlængelse af det er der også spørgsmålet om denne type af sygefravær kan betragtes som en form for individualiseret konflikt på arbejdspladsen, der har været med til at erstatte de mere kollektive former for konflikt man tidligere hyppigt så på det danske arbejdsmarked. Det er i hvert fald ikke helt utænkeligt.

Tak

Forfatteren vil gerne benytte lejligheden til at takke Arbejds miljø forskningsfonden for at have finansieret projektet. Ligeledes en tak til Kjeld Nielsen for mange gode kommentarer, der har hjulpet til at gøre manuskriptet mere stringen

Slutnoter

- 1 Revisionistisk skal her forstås som den tilgang til marxismen, der følgende Eduard Bernstein argumenterede for, at man måtte revidere i de grundlæggende marxistiske principper om f.eks. en nødvendig iboende konflikt mellem lønarbejder og kapitalist, som ellers var præmissen hos Marx. Bernstein var af den overbevisning, at samfundet gradvist kunne og burde reformeres og ikke radikalt revolutioneres således, at de blev mere tålelige for arbejderne. I modsætning hertil står den traditionelle marxisme, hvor forestillingen er, at de grundlæggende konflikter i samfundet (og på arbejdspladsen), der følger af kapitalismens 'væsen' ikke kan reformeres gradvist, men kun fjernes gennem en radikal (revolutionær) forandring.

Litteratur

- Alexandersson, Kristina** (1995): *Sickness absence in a Swedish county with reference to gender, occupation, pregnancy and parenthood*. PhD-afhandling. Linköping University.
- Alexandersson, Kristina m.fl.** (2003): *Sjukskrivning – orsaker, konsekvenser och praxis. En systematisk litteraturöversikt*. SBU – Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Alexandersson, Kristina & Norlund, Anders** (2004): "Chapter 1. Aim, background, key concepts, regulations, and current statistics" in *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 32, Supplement 63:12-30
- Beck, Ulrich** (1992): *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage
- Bergström, G. m.fl.** (2009): "Does sickness presenteeism have an impact on future general health?" in *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 82(10):1179-1190
- Braverman, Harry** (1974): *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. London: Monthly Review Press
- DA** (2002): *Arbejdsmarkedsrapport 2002. Tema: Sygefravær*. København: Dansk Arbejdsgiverforening
- Durbin, Jeffrey & Rivers, Douglas** (1989): "Selection Bias in Linear Regression, Logit and Probit Models" in *Sociological Methods Research*, Vol. 18:360-90
- Edwards, P** (1986): *Conflict at Work. A Materialist Analysis of Workplace Relations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Esping-Andersen, Gösta** (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. London: Polity Press
- Hackett, Rick** (1989): "Work attitudes and employee absenteeism: A synthesis of the literature" in *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 62:235-248
- Hackett, Rick & Guion, Robert** (1985): "A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship" in *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 35(3):340-381
- Hansen, Claus D** (2009): *En sociologisk fortælling om sygefravær*. PhD-afhandling. Aalborg Universitet.

- Hansen, Claus D & Andersen, Johan Hviid** (2009): "Sick at work – a risk factor for long-term sickness absence at a later date?" in *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 63:397-402
- Johns, Gary** (1997): "Contemporary research on absence from work: correlates, causes and consequences." in *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12:115-173
- Karasek, Robert & Theorell, Thomas** (1990): *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books
- Kristensen, Kai m.fl.** (2006): "Determinants of absenteeism in a large Danish bank" in *The International Journal of Human Resource Management*, Vol 17(9):1645-1658
- Kristensen, Tage** (1991): "Sickness absence and work strain among Danish slaughterhouse workers: An analysis of absence from work regarded as coping behaviour" in *Social Science & Medicine*, Vol. 32:15-27
- Kærgaard, Anette & Andersen, Johan Hviid** (2000): "Musculoskeletal disorders of the neck and shoulders in female sewing machine operators: prevalence, incidence, and prognosis" in *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 57:528-534
- Labriola, Merete m.fl.** (2006): "Prospective study of physical and psychosocial risk factors for sickness absence" in *Occupational Medicine*, Vol. 56:469-474
- Lund, Thomas m.fl.** (2005): "Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECS/DREAM" in *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 47(11):1141-1147
- Lund, Thomas m.fl.** (2006): "Physical work environment risk factors for long term sickness absence: prospective findings among a cohort of 5357 employees in Denmark" in *British Medical Journal*, Vol. 332:449-452
- Lund, Thomas & Labriola, Merete** (2009): "Sickness absence in Denmark – research, results, and reflections" in *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Supplements 7:5-14

- Marmot, Michael** (1995): "Sickness absence as a measure of health status and functioning: from the UK Whitehall II study" i *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 49:124-30
- Mathieu, John & Zajac, Dennis** (1990): "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment" in *Psychological Bulletin*, Vol. 108(2):171-194
- Mitchie, S & Williams, S** (2003): "Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review" in *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 60:3-9
- Schein, E.** (1990): *Organisationspsykologi*. Århus: Systime
- Scott Long, John** (1997): *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Thousand Oaks: Sage.
- Siegrist, Johannes** (1996): "Adverse Health Effects of High-Effort / Low-Reward Conditions" in *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1(1):27-41
- Takala, Jukka** (2009): "The global and European work environment – numbers, trends, and strategies" in *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Supplements 7:15-23
- Twaddle, A** (1974): ""The concept of Health Status" i *Social Science & Medicine*, Vol. 8:29-38

Risikoregime på arbejdsmarkedet, arbejde og velfærdsstatsrespons i globalt perspektiv

Vilkårene for arbejdet præges i høj grad af omskiftelighed og kompleksitet. Der er tale om, at et såkaldt risikoregime har holdt sit indtog på arbejdsmarkedet. Kapitlet beskæftiger sig med dette risikoregime, og der sættes fokus på en række af de generelle risici, der kan identificeres i arbejdslivet.

Endvidere peges der i artiklen på et stigende behov for klarhed i udgangspunkt og mål for de strategier, der skal afdæmpe risiciernes gennemslag i forhold til samfundet og den enkelte. I denne sammenhæng diskuteres det, hvorvidt de handlings- og løsningsmodeller, der foreligger fra social- og velfærdsstatens side i europæisk og nordisk regi, er tilstrækkelige i forhold til et arbejdsmarked, hvis forandringer og risici i stadig højere grad har globale årsager.

At denne diskussion er væsentlig i forhold til det risikobetonede arbejdsmarked, fremgår af definitionen af arbejdets funktion og rolle. Når arbejdet defineres som hjørnesten i samfundets og individets reproduktion, er vigtigheden af arbejdets socioøkonomiske rolle i samfundet åbenlys. Hertil kommer, at arbejdets rolle også indeholder bærende sociodynamiske aspekter, som omhandler arbejdets integrerende og civilisatoriske effekt. Arbejdets vidtrækkende betydning for etablering af velfærd og bæredygtighed i samfundet står hermed klart.

En tilsvarende forståelse af arbejdet er også udgangspunktet for den nordiske social- og velfærdsmodel. Den nordiske model anses af den grund for at være en moderne, dynamisk model, der også i

europæisk regi danner skole. I en sådan model sigtes der mod at sikre bæredygtigheden i samfundet ud fra troen på, økonomisk vækst, samfundsmæssig integration og deltagelse, etableres gennem arbejdet og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Skal virkningen af valgte løsningsstrategier optimeres, er det imidlertid en forudsætning, at konceptualisering og forståelse af problemer og risici tager form med udgangspunkt i en præcis og integreret analyse af det aktuelle samfund og dets arbejdsmarked. I kapitlet peges der på en række indikationer for, at specielt bevidstheden om den globale dimension som ramme for problemer og løsninger ikke i tilstrækkeligt omfang har vundet indpas.

Problematisering og diskussion i artiklen hviler på resultater fra forskning i det aktuelle samfund og arbejdsmarked under indflydelse af globalisering og europæisering. Disse forskningsresultater blev i 2008 offentliggjort i en doktordisputats. (Konkolewsky 2008).

Det metateoretiske grundlag for denne disputats er den generelle sociologi i klassisk og moderne fortolkning, nærmere bestemt den strukturelle sociologiske ramme. Afhandlingens overordnede metode er integralanalysen, og der er valgt en kritisk realismeteoretisk tilgang.

I det specifikke teoriapparat indgår global sociologi, globaliserings- og integrationsteori samt teorier om internationale relationer. Desuden er der anvendt konflikt- og kriseteori, politikdannelse- og procesteorier samt teorier om institutionel forandring. Endelig indgår der teorier om identitet, social funktion og rolle samt socialisering.

Globaliseringseufori og enhedsideologi overfor modreaktion, krise og skepsis

For godt tyve år siden efter Berlinmurens og Jerntæppets fald sejrede den borgerligt liberalistiske samfundsmodel og tilhørende markedsøkonomi. Dette forhold skulle give startskuddet til globaliseringen, der med forventningen om tilsyneladende uanede økonomiske vækstmuligheder skulle kreere en veritabel bølge af euforisk optimisme. Liberalismen havde sejret og bragt den Kolde Krig til afslutning og hyldedes nu som enhedsideologi. Denne genvundne tro

på den vestlige model og universalisme skulle samtidigt give grobund for den fri markedsøkonomis ekspansion på verdensmarkedet. (Fukuyama 1989: 1-14).

Med globaliseringen initieredes en epoke, hvor produktion og udbud af varer og tjenesteydelser i løbet af ganske få år kort fortalt skulle finde sted globalt. Ekspansionen og forplantningen til det globale marked blev blandt andet tilvejebragt af nye teknologiske landvinninger. Herunder skulle nye informationssystemer etc. f.eks. gøre udbredelsen af finanssektoren til det globale plan mulig. Efterfølgende skulle også de direkte investeringers og virksomhedernes aktivitetsmønster udvikle sig fra internationalisering til transnationalitet som nyt kendetegn i globaliseringen. En tiltagende transnationalitet i den globale nyfordeling af produktionen af varer og tjenesteydelser har som konsekvens, at anvendelsen af produktionsfaktorerne, herunder også af varen arbejdskraft, tilmed tænkes i transnationale baner. (Perraton et al., i Beck 1998: 134-167; Konkolewsky 2000: 1-20; i *Kompendium* 2005: 1-25; 2008: 139-181; Velasco Criado, i *Revista Iglesia Viva*, No. 199 1999: 47-48).

Trods veritable vækstår, etableringen af nye arbejdspladser og kraftig fremgang for beskæftigelsen generelt i Europa, herunder også i Danmark, skulle udviklingen imidlertid ikke foregå helt så utvetydigt, som man ved globaliseringens gennemslag havde gjort sig håb om.

Europa har ganske vist, gennem en kraftig udvidelse af EU, udbredelse af samarbejde og interessesfære samt nye tiltag til intern integration tiltrådt en selvstændig offensiv rolle i forbindelse med globaliseringen og udvidelsen af den vestlige hemisfære. De europæiske regeringer i fællesskab havde i denne sammenhæng vedtaget at satse på en europæisk værdibaseret vækstmodel, der primært skulle basere sig på en kraftig modernisering af arbejdskraften, kvalitativt og kvantitativt i Europa. Modellen havde, ud over det interne moderniserings- og reformsigte, et ydre sigte som forevisningsmodel i global konkurrencesammenhæng. (Konkolewsky 2008: 182-289; Prodi 2000: 17-61).

Alligevel skulle de første tydelige revner i globaliseringsudviklingen snart vise sig og også få indflydelse i Europa. Medens specielt gruppen af såkaldte NIC-lande eller overgangslande ellers til fulde

syntes at bekræfte forventningerne til den globale markedsøkonomi, syntes de nye globale betingelser for produktion og reproduktion på én og samme tid at forværre kløften mellem lande og regioner. Der skulle opstå stigende polarisering mellem de lande, der formåede at hægte sig på verdensmarkedsudviklingen og det nye samfunds krav til arbejdskraft, innovation og vidensudvikling, og de lande, der i konkurrencen herom havde en svækket udgangsposition. (*The Economist*, January 9th 2010: 9; Bertelsmann Stiftung, *Standort Check Deutschland II* 2009: 1-9).

Heller ikke enhedsideologien skulle stå uimodsagt. Under stigende strategisk rivalitet om plads og dominans på verdensmarkedet skulle den vestlige universalisme og sociale orden udfordres af andre civilisationer og grupperinger af allierede. Specielt BRIC-landene, Brasilien, Rusland, Indien og Kina, har ikke alene til stadighed anfægtet USAs hegemoni, men har også udsat den Europæiske Model for stigende realitetstest. Hvad angår BRIC-landene, drejer det sig vel at mærke om lande, der i de kommende 50 år spås langt større kraft en hidtil på verdensmarkedet. Alene for Kinas vedkommende maner dette perspektiv til eftertanke. Også Brasilien, der allerede i dag indtager pladsen som verdens femte største økonomi, spås sammen med landets allierede en dominerende rolle, såvel økonomisk som velfærdsideologisk. (*Goldman Sachs Index*, 2010).

Medens man i EU har været overbevist om, at man, i modsætning til USAs hidtil strengere vestlige doktrin og neoliberalistiske model, har haft et globalt trumfkort i hånden med en egen socialliberalistisk / socialdemokratisk økonomisk model, er den europæiske promovering af den Europæiske Model imidlertid i stigende grad faldet andre civilisationer for brystet. Man har f.eks. i Kina takket nej til den vestlige europæiske socialkultur som model. Det "frembusende Europa med eksemplarisk velfærd, social harmoni og postnational venligsindethed" vækker anstød. Det anses for europæisk hovmod at forvente, at disse værdier skulle finde global gyldighed i en udvikling, hvor EU ville være "førende i det 21. århundrede". (*The Economist*, January 23rd 2010: 30; Anderson 2009: 47-78).

Samfundet har med andre ord ikke alene været under gennemgribende økonomisk og social forandring. Også ideologisk samt civili-

satorisk har åbningen af verdensmarkedet og globaliseringen medført, at det vestlige samfund optræder med berørings- og som følge heraf også gnidningsflader mod andre verdensopfattelser og styreform. En del af dette kulturmøde foregår på det mellem menneskelige plan gennem den tiltagende migration, et yderligere globaliseringskarakteristika. (Dussel 1998: 50-86; Cohen og Kennedy 2000: 193-211; Huntington 2006: 276-287).

Medens det interpersonelle møde er ét aspekt i det aktuelle samfund, er der i mødet mellem civilisationerne i diskussionen om samfund og velfærd lagt an til konfrontation. Globaliseringen har fremtvunget et såkaldt civilisationernes sammenstød, som i sig selv indeholder et stadig mere fortættet konfliktpotentiale mellem de dominerende verdens kulturer. I konkurrence til den vestlige civilisation og fortolkning af samfundsmodel, hvortil hører USA, Europa, Canada, Australien, står henholdsvis den ortodokse, der inkluderer Rusland m.fl., den konfucianske, hvor især Kina spiller den alt dominerende rolle, og den islamiske, der strækker sig fra Nordafrika over Mellemøsten til Central- og Sydøsten og Indonesien. Hertil skal lægges civilisationer som den japanske, den hinduistiske eller indiske og endelig den latinamerikanske civilisation med lande som Brasilien, Argentina og Chile med tilhørende allierede. En eventuelt ottende afrikanske civilisation medregnes, hvor Syd Afrikas fremtidige rolle indgår i betragtning. (Huntington, 2006: 14-28, 255-276).

Valg af social- og velfærdsmodel i Europa, hvori de nordiske lande indgår som aktører, skal således ikke alene ses i et europæisk samarbejdsperspektiv. Europa er såvel som USA og andre en del af den gamle industriverden, hvorfra globaliseringen og spredningen af vestlig enhedsideologi og civilisation udgår. Begge parter bærer et stort ansvar i globaliseringsudviklingen, økonomisk, demokratisk og socialt. Samtidigt er man også konkurrenter på verdensmarkedet. Dette er blot ét af de mange paradokser, der kendetegner globaliseringen. Europas positionering i forhold til dette ansvar afhænger af evnen til at omstille sig som den gamle verden til den nye samfundsmæssige, d.v.s. historisk sociale og civilisatoriske realitet. Modeller for intern integration og økonomisk og social kohæsion

har i alle tilfælde, såvel horisontalt som vertikalt, økonomisk og socialt, også en geopolitisk dimension og perspektiv.

Både den amerikanske og den europæiske samfunds- og velfærdsmodel indeholder elementer af doktriner om udbredelse af demokrati samt menneskerettigheder, en vestlig strategi, den såkaldte Clinton-strategi, der slår igennem her fra begyndelsen af 90'erne. Hidtil har alle øvrige civilisationer og dermed vestens globale naboer udvist skepsis i forhold til denne strategi, som man opfatter demokratietsport og indblanding i interne anliggender. Hverken Latinamerika eller Rusland såvel som den islamiske verden og Kina m.fl. synes at ville forsones sig med perspektivet om vestlig kulturpåvirkning. Eksporten af den Europæiske Model, der har fundet sted gennem primært en kraftig ekspansion af EU, skal således også ses i lyset af dette aspekt. Foreløbigt må demokratiseringseffekten og eksporten af den særlige europæiske velfærdsmodel imidlertid betegnes som modsætningsfyldt. Dette skal forstås på den måde, at den for nogle har virket inkluderende, for andre ekskluderende. Eller, ifølge EUs egen definition, nogle fortsætter med at ekskludere sig selv i mangel på demokratisering og modernisering. Specielt debatten om Tyrkiets optagen i EU rører ved aspekter, som civilisationskonfrontationen og vestlig demokratisk ideologisk tænkning indebærer. Også den europæiske strategiske distancering til Rusland gennem et bælte af isolerende lande mellem de to parter er på parallel vis relevant. (Huntington 2006: 40-46; Anderson 2009: 47-78).

Bag euforien og begejstringen for enhedsideologien har modsætninger således længe ulmet under overfladen. Allerede ti år efter Murens fald skulle det første tegn på tiltagende spændinger bryde ud i forbindelse med "The Battle of Seattle" eller "Globaliseringens Woodstock", som antiglobaliseringsbevægelsens første slag efterfølgende skulle døbes. (*Expansión*, 1 diciembre 1999: 54; 3 diciembre 1999: 2).

Hermed indledtes en æra med gadekampe, antiglobaliseringsbevægelser samt andre uroligheder og åbne konflikter, der skulle sætte en dæmper på begejstringen. Modreaktion, politisk og social uro har siden stået på dagsordenen som tilbagevendende strike backs. Også neonazistiske og andre antidemokratiske grupperinger er gen-

nem de seneste 20 år igen begyndt at røre på sig i Europa. Politisk ideologisk er der med andre ord tegn på, at det aktuelle globale samfund er blevet tiltagende polariseret. Også andre modsætninger og konflikter er tydeliggjort med globaliseringsudviklingen.

Arbejdsmarked og risici i det globale perspektiv

Arbejdsmarkedet er stærkt influeret af de centrifugalkræfter og fluktuationer, der kanaliseres hertil fra de samfundsmæssige omstillingsprocesser. På den ene side har beskæftigelsesmulighederne udviklet sig kraftigt og nye typer af erhverv er dukket frem. På den anden side er det blevet tiltagende mere komplekst at finde retning og bevare fodfæstet på et arbejdsmarked under stadig forvandling. Den enkelte stilles på prøve som aktør i en permanent socialiserings- og læringsproces, der danner grundlag for tilknytningen til arbejdsmarkedet. Senest med den såkaldte finanskrisen, der skulle udvikle sig til det første konjunkturtilbageslag og beskæftigelseskrise under globaliseringens æra, står det desuden klart, at det kontemporære globale samfund og dets delarbejdsmarkeder, i kølvandet af markedsøkonomiens udbredelse på verdensmarkedet, beherskes af betydelige kriserisici. Med særdeles kort varsel kan disse få stærk indflydelse på centrale parametre i relationen arbejde, liv og velfærd.

Den aktuelle grellere sociale realitet har givet kritiske røster fornyet gehør. Medens den kritik, der har rettet mod det borgerlige samfund og den politiske økonomis grundprincipper altid har været present, rejser der sig med krisegennemslaget en ny bølge af skepsis overfor troen på den utopi, der vedrører den enkeltes frihed og mulighed for at skabe kontrol med og indflydelse på eget liv og velfærd.

Opfattelsen af, at markedskræfter og en krisefyldt økonomiform truer reproduktionen på alle samfundets niveauer, har fået bredere fodfæste. Det påpeges her, at arbejdsmarkedet alt for ofte præget af kriser og fluktuationer. Generering af ledighed er en tilbagevendende dagsorden. Eksklusion, risiko for social uro og samfundsmæssig desintegration er nogle af de mulige følgevirkninger eller risici. Arbejdsdemokratiet eller det selvaktiverende civile samfund, også i en moderne socialliberalistisk og / eller socialdemokratisk genfortolkning og forståelse, hvor alle har chancen for aktiv deltagelse i ska-

belsen af samfundet gennem arbejdet, er hermed kommet under tagende kritik. Det menes, at denne vision i fremtiden kun har meget vanskelige realiseringsbetingelser.

Kritikken støttes af en grundopfattelse, hvori det hævdes, at kapitalismen kun delvist, og i dag i mere sporadisk omfang end tidligere, har kunnet sikre en holdbar livsplan for bredere dele af befolkningen. Samfundets bære- og overlevelsessevne hviler af denne årsag i stigende grad på usikker grund. (Dussel 1998: 455-471, i *Laval Théologique et Philosophique* No. 54).

De beskrevne tendenser bærer fællesbetegnelsen risikoregime. Et risikoregime har gjort sit indtog såvel i samfundet som på arbejdsmarkedet. (Beck 2000: 36-91; Konkolewsky 2008: 290-343).

Strukturelt kriseperspektiv nødvendigt fokus på sammenhængen arbejde, liv og velfærd

Under den verdensomspændende recession har det politiske initiativ, tvunget af omstændighederne, været centreret om dels problemerne i den finansielle sektor, dels konjunkturreguleringspakker. Hovedingredienserne i de vestlige landes tiltag har primært været finanspolitiske indgreb relateret mod stimulering af efterspørgselen, offentligt som privat. Dette er sket i håb om så vidt muligt at opretholde beskæftigelsen og vende konjunkturforløbet. En fornyet satsning på de mere langsigtede omstillingsstrategier i forhold til moderniseringen af arbejdskraften og agilisering af arbejdsmarkedet er i mellemtiden sat delvist i stå.

Det står klart, at lavkonjunktur og krise med omfattende tilintetgørelse af arbejdspladser er en åbenlys risikofaktor på arbejdsmarkedet. Desuden indebærer overgangen til en fornyet akkumulationsfase, at der alt andet lige sker en særlig høj grad af destruktion af arbejdspladser med kapitaludrensning og koncentration. Hertil kommer eliminering af udrangerede arbejdsfunktioner, der tager til med et yderligere teknologisk spring fremad i produktion og service.

I samfundet og på arbejdsmarkedet pågår desuden en længerevarende omstillingsproces fra industrisamfund / fordisme, hvor samfundet er på vej ind i en postindustriel fase. Desuden har det f.eks. vist sig den trend under globaliseringens æra, at stadig flere

brancher / delbrancher i produktions- og servicesektoren er under udflytning til mere rentable områder på det åbne verdensmarked. Den gamle industriverden må som respons herpå søge nye veje i skabelsen af arbejdspladser. Initiativer til bevarelse af arbejdspladser i de historiske sektorer, omkring hvilke, hele byer og regioner har grundlagt sin eksistens, synes således i fremtiden at komme til kort. (Cohen og Kennedy 2000: 60-77; Feltobservationer: Indien november 2007, juni 2009, Malaysia juli 2008, Filippinerne oktober 2009, Kina oktober / november 2009; *The Economist*, January 16th 2010: 78).

Trods den akutte ændring af fokus bør de langsigtede strategier i forhold til arbejdsmarkedsudviklingen dog ikke blændes ud. Dels fortsætter de strukturelle forandringsprocesser bag om ryggen på den aktuelle kriseudvikling. Dels vil de globale konkurrencevilkår alt andet lige forøge behovet for modernisering af arbejdskraften, specielt hvad angår op- og rekvalificering. Produktivitetsstigninger i en kommende akkumulationsfase vil parallelt hertil intensivere behovet for innovation af teknologi og know-how. Der er derfor fortsat stort behov for langsigtede indsatser med henblik på at styrke et opsving.

Hertil kommer, at konkurrenterne på verdensmarkedet heller ikke helmer med hensyn til at satse på f.eks. forskning og uddannelse i kampen om at vinde arbejdspladser i det højteknologiske produktions-, informations- og servicesamfund. F.eks. har Kinas og Indiens kapacitet til at bevare respektive regenerere relativt høje vækstrater under krisen vist sig bemærkelsesværdig. Denne udvikling skal dels tilskrives disse og andre tilsvarende landes omstillingsparathed og vilje til at parere den gamle industriverden, hvad angår forskning og teknologiudvikling. I lighed med og i skarp konkurrence med Indien, planlægger Kina i fremtiden at indarbejde et bredere socioøkonomisk grundlag i skabelse af og i ansporing til vækst. (*Børsen*, 1. februar 2010: 2, 18-19).

Arbejdsmarkedet og dets komponenter skal forstås som under indflydelse af og i interaktion med den omgivende referenceramme. Globaliseringsudviklingen har tydeliggjort, at en global samfundsmæssig helhedsbetragtning er et nødvendigt fokus i forståelsen af udviklingen på arbejdsmarkedet samt i reguleringen af gen-

nemslaget på arbejdsmarkedet af de problemer og risici, der opstår med de strukturelle forandringer. Også vurderingen af individuelle risici bør ses i samme sammenhæng.

Arbejdet og samfundets bæredygtighed

Hvor væsentligt arbejdet er i det samfundsmæssige helhedsperspektiv, tydeliggøres af arbejdets almene definition som en af samfundets bærende institutioner. Arbejdet funktionsbestemmes som intet mindre end søjlen i individets og samfundets økonomiske, sociale og politisk demokratiske reproduktion og udvikling. Arbejdets socioøkonomiske og sociodynamiske idealrolle, herunder arbejdets dynamisk integrerende samt dynamisk civilisatoriske betydning, bliver hermed tydelig.

Det skal det mindes om, at retten til arbejde er stadfæstet i Folkeretten. Der arbejdes under mellemstatslig forpligtelse internationalt for at sikre denne ret eksempelvis under Global Job Pact. Det understås, at arbejdet finder sted under forsvarlige forhold og betingelser, jfr. ILOs Decent Work koncept. Adgang til arbejde og deltagelse på arbejdsmarkedet defineres som det primære grundlag for liv og velfærd.

De risici, der gennem samfundets og arbejdsverdenens forandringer i stigende omfang truer den enkeltes gennem stigende vanskeligheder ved at opnå og / eller bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet, sætter ikke alene den enkeltes, men samfundets økonomiske, sociale og demokratiske reproduktion og udvikling under risiko. Medens sammenhængen, økonomisk vækst - stigende beskæftigelse - velfærd, tidligere var erfaringsrammen, byder det aktuelle samfund og globaliseringens æra på radikalitet og konstant foranderlighed i referenceramme. (Cohen og Kennedy 2000: 60-77; Beck 2000: 97-109).

En sådan uforudsigelighed giver i sig selv vanskeligere betingelser for adækvat normdannelse i sikring af beskæftigelse og velfærd. Opfyldelsen af arbejdets samfundsmæssige idealrolle rækker imidlertid ud over en socioøkonomisk akse. Den enkelte får desuden gennem arbejdet og integrationen på arbejdsmarkedet et af de vigtigste redskaber i hånden til at antage rollen som social aktør, til at erhverve sig samfundsmæssigt økonomisk, demokratisk og so-

cialt ansvar og deltagelse. Social- og velfærdstatens fokus på enheden arbejde, liv og velfærd, synes således at besidde nøglen til at øge bæredygtigheden i samfundet, økonomisk, politisk demokratisk og socialt. (Konkolewsky 2008: 290-406).

Sigtet mod samfundsmæssig bæredygtighed gennem et velfungerende arbejdsmarked har gennem en årrække kunnet levere en høj grad af politisk legitimering. En diskurs på dette grundlag har således dannet udgangspunkt for udviklingen af fælles arbejdsmarkedsrelaterede politikker gennem det seneste årti i det europæiske samarbejde. Desuden har det været grundlaget for nationale social- og velfærdsstatsreformer. Samfundsmæssig bæredygtighed har hertil også på mere generelt niveau været det formulerede mål i den sociale kontrakt, der under samlebetegnelsen den Europæiske Model, indgår i det seneste tiårs europæiske vækst- og velfærdsmodel. (Konkolewsky 2008: 221-289; Anderson 2009: 48).

Europæisk postnational strategi, den Europæiske Model for styrkelse af økonomisk og social bæredygtighed

Postnationalitet er et perspektiv, der i stigende grad trænger sig på i diskussionen at nødvendige social- og velfærdsstatens strategier.

Globalisering betyder groft skitseret overgangen til en postnational fase for kapitalakkumulationen. Kapitalen reorganiserer sig og akkumulerer i nye globale og i stigende grad transnationale strukturer, der rækker ud over den hidtidige nationale base. F.eks. er europæiseringen en væsentlig bestanddel af og modsvar på globaliseringen på verdensplan. Det nationale rums begrænsning for statslige intervention og regulering må derfor som konsekvens af de nye transnationale strukturer i princippet vige.

En øget frihed og omgåelse fra regulering, er en faktor der ved første øjekast måtte synes fordelagtig for kapitalens ageren på verdensmarkedet. Således hylles også denne nye frihed i globaliseringens indledende fase af aktører med neoliberalistisk observans. Denne udvikling indebærer imidlertid, at kapitalen og hermed også arbejdsmarkedet står tilsvarende ubeskyttede hen. Globaliseringen, nye problemer og krisen samt mangelen på adækvat, især postnationalitet, i den statsli-

ge regulering skulle påny tydeliggøre, at markedsøkonomien er langt mere sårbar for egne kriser og selvdestruktive mekanismer uden adækvat regulering. (Beck 1999: 48-58; Cohen og Kennedy 2000: 60-77).

Samfundets produktion og reproduktion er imidlertid tilrettelagt på markedsøkonomiens fornuftsrationale. At sikre bæredygtigheden i samfundet samt tilvejebringe forudsætningerne for social kohæsion finder sted indenfor dette paradigme. Det er i denne sammenhæng afgørende, at samfundets institutioner og den enkelte evner at identificere og forebygge, at indbyggede krisetendenser og risici slår igennem som egentlige dysfunktioner. Handlingsmuligheder og evner til redefinition og omstilling på samtlige samfundsmæssige planer i forhold til forandringer og problemer, der opstår under disse vilkår, er udgangspunktet for samfundets, institutionernes og den enkeltes velfærd og udviklingen af samfundets bæredygtighed. (Konkolewsky 2008: 142-181, 382-394).

Den borgerlige stats egen reformvillighed samt supplerende hertil reorganisering og udvidelse af sit råderum fra nationalt til i tiltagende grad europæisk plan, skal ses i et sådant lys. Herunder er satsningen på fælles europæiske initiativer og politikker også på arbejdsmarkeds-, uddannelses- og socialområdet i en langsigtet strategi særlig interessant. Det skulle konkret blive den såkaldte social- og velfærdsstatskrise i 90'erne, med stigende diskrepans mellem indsats, ressourcetilskrivning og forventet effekt, der skulle udløse de første relevante reformer. (Kautto et al., i Kautto et al. 1999: 5-14). Dels medførte disse problemer konkrete nationale velfærdsreformer samt restrukturering på den ene side, dels skulle de på den anden side foranledige en europæisering af arbejdsmarkedsrelaterede politikområde. (Held et al. 2000: 49-86, 436-452; Konkolewsky 2008: 248-258).

At se arbejdsmarkedet ud fra et fælles europæisk perspektiv samt at søge at skabe konsensus omkring en adækvat respons på problemer og deficits på det europæiske arbejdsmarked, må, på trods af de mange begyndervanskeligheder og områdets fortsatte begrænsethed, betegnes som en markant nydannelse i den europæiske politiske indsats gennem i det seneste årti frem til den aktuelle krise. Denne indsats responderer primært i relation til følgende kategorier af problemer.

For det første gjaldt og gælder det stadig en række problemer vedrørende arbejdskraftens volumen. Det drejer sig her f.eks. om flaskehalsproblemer indenfor visse brancher og sektorer, hvis løsning fortsætter med at kræve en langsigtet indsats overfor en multifacetteret årsagsbaggrund såvel kvantitativt som kvalitativt. Der kan herunder nævnes et fortsat betragteligt erhvervsfrekvensdeficit i forhold til potente konkurrenter på verdensmarkedet som f.eks. USA. Den generelt lave deltagelse skjuler en betydelig skævvridning internt i EU samt dækker over problemer som fortsatte barrierer for kvinders adgang til arbejdsmarkedet samt manglende integration af unge og ældre. Desuden er der tale om deficits, hvad angår erhvervsdeltagelse blandt grupper af indvandrere og socialt marginaliserede grupper. Af andre problematikker vedrørende den relativt ringere arbejdskraftvolumen i Europa kan nævnes demografiske forandrings-tendenser.

Som anden hovedkategori skal problemer med modernisering af arbejdskraften understreges. Det gælder her den strukturelle tilpasning i form af op- og rekvalificering samt i form af fornyelse af kompetencer, generelle som personlige, herunder f.eks. mobilitetsevne og fleksibilitet. Generelt kunne der og kan der stadig hertil iagttages et betragteligt kvalifikationsdeficit i forhold til de krav til arbejdskraften ved udvikling og anvendelse af avanceret informationsteknologi, i forhold til management og ledelseskvalifikationer samt andre specialiserede vidensområder. Indenfor dette område kan der, ud over de generelle problemer, supplerende iagttages en gennemgående nord- / sydeuropæisk akse i problemstrukturen. (Konkolewsky 2008: 182-220).

Det samarbejde, der hermed indledes på europæisk plan på det arbejdsmarkedsmæssige og sociale område, rækker i sine principper ud over det hidtidige mellemstatslige samarbejde samt multi- og bilaterale koordinering omkring f.eks. god praksis, inspiration og spill-over i politikformuleringen, med et samlebegreb kaldet "policy-borrowing". De fælles EU politikker definerer en kvalitativt ny samarbejdsform, nemlig en begyndende integreret strategi for, hvorledes man på overnationalt plan med fælles indsats og mål søger at afdæmpe, regulere og forebygge risici og problemer på det arbejdsmarkedsmæssige område. Indsatsområderne koordineres i forhold til en ræk-

ke øvrige politikker, f.eks. på det økonomiske område samt indenfor regional- og strukturpolitikken. (Konkolewsky 2008: 259-291).

Det var sigtet fra de europæiske medlemslandes side, at man med inddragelsen af det nye indsatsområde kunne fremvise fornyet dynamisk og strategisk tænkning, hvad angår modeller for vækst og udvikling, ikke mindst i kontrast til konkurrencen på verdensmarkedet. Ny optimisme og styrke skulle funderes. Under tiltro til nye aktivreformer, der i vid udstrækning skulle finde inspiration i den nordiske velfærdsmodel som idealtipe, skulle der skabes grundlag for fremtidig vækst og udvikling til fælles fremme af den sociale integration og større samfundsmæssig bæredygtighed. Der skulle i højere grad sættes på aktive, præventive og integrerende indsatser i vækst- og velfærdstænkningen. Denne strategi skulle få betegnelsen den Europæiske Model. (Konkolewsky 2008: 202-220).

Efter det første tiårs etablering og implementering af indsatser på det nævnte område, skorter det imidlertid for øjeblikket på videreførelse af udviklingen for den fremtidige tiårige periode. Rækken af aktive og præventive politikker, der tog form under Lissabonaf-talen og den tilhørende Sociale Agenda i perioden 2000 til 2010, har indtil for nylig været sat i venteposition. Den nærmere konkretisering af efterfølgeren, EU 2020 Reform Agendaen, lader fortsat vente på sig. (*The Economist*, February 6th 2010: 34).

Denne udvikling har flere årsager både generelle og konkrete. For det første har en tiltagende overstatslighed på det arbejdsmarkedsrelaterede område vist sig at være en større nationalpolitisk og demokratisk grænseoverskridende / ambivalent proces end forventet. Resultatet er f.eks., at der stadig er svage sanktionsmuligheder i forhold til fælles strategier, normer og mål på arbejdsmarkeds- og det sociale område samt de hermed relaterede aspekter. Det generelle samarbejde og udgangspunktet for politiske initiativer i EU er fortsat primært defineret af en såkaldt Åben Koordination. Grundlaget er her en procesbaseret udvikling i opfyldelsen af den gensidige forpligtelse til at nationalt at bidrage til den fælles stabilitet og vækst under udøvelsen af de konkrete programmer, der vedtages af Ministerrådet. Koordineringsprocessen indeholder en række konkrete rapporterings- og evalueringsprocedurer på de

fælles kriterier og mål overvåget af Kommissionen. (Konkolewsky 2008: 239-245).

Træghed i omstilling i de nationale systemer social- og velfærdsstatsmodeller, hvor hovedsageligt tre à fire hovedtyper af social- og velfærdsstatsmodeller gør sig gældende, (Esping-Andersen (1999) 2000: 12-16, 74-94), har desuden medvirket til den manglende indfrielse af de politiske visioner og intensioner i indsatser.

De nye fælleseuropæiske aktive og præventive politikker efter nordisk idealtype skulle således blandt andet støde på mangel på erfaring i præventive indsatser og modeller samt dynamisk tænkning. (Konkolewsky 2008: 251-259). Kombineret med en rigiditet i perception af fundamentalt nye risici i kølvandet af globaliseringen og den nye arbejdsverden, skulle engagementet kølnes i den stort anlagte omstillingsproces og forårsage hindringer i samarbejdet om den videre udvikling. Til disse faktorer skal lægges en afventende holdning på overordnet integrationspolitisk plan i kølvandet af traktatfornyelsen i EU samt hertil hørende institutionelle og beslutningsstrukturelle ændringer.

For tiden præger konkrete problemer EU samarbejdet og efterlader yderst ringe råderum / udskyder opfølgende initiativer, hvad de fælles moderniseringsparametre i forhold til arbejdskraften angår. Specielt har de stigende vanskeligheder som følge af den krise- og finanspolitiske situation samt mangelen på kapacitet til nødvendige nationale reformer i EU lande som Grækenland, Spanien, Portugal, Irland og Belgien, foreløbig prioritet. (*The Economist*, February 13th 2010: 25-26).

Flertallet af de mellem- og nordeuropæiske lande er, medens denne situation pågår, i gang med at tilpasse indsatser samt etablere interne reformer. Disse initiativer skal yderligere strømline systemerne i de service- eller social investeringsstatsmodeller, der gennem de senere års reformer har afløst tidligere social- og velfærdsstatssystemer. (Bertelsmann Stiftung, *Standort Check Deutschland II* 2009: 13; *Le Figaro*, mardi 15 décembre 2009: 1-5). Dette forhold øger differencen mellem landene samt belaster perspektivet europæisk solidaritet.

Byrden af den herved fortsatte mangel på tilpasning, skævheder og forældede strukturer rammer formodentligt de i forvejen underprivilegerede og perifert placerede i forhold til arbejdsmarkedet med risiko for voksende sociale problemer til følge. Eksempler fra EUs medlemslande tyder herpå. F.eks. havde Spanien i første kvartal af 2010 en ca. 4 ½ gange så høj ledighedsprocent som Danmarks 4,1 %, nemlig 19 %. Ledigheden i lande som Tyskland og Frankrig var på henholdsvis 8 og godt 10 %. Hertil kommer, at ca. 40 % af Spaniens unge under 25 år er ramt af arbejdsløshed. (Bertelsmann Stiftung, *Standort Check Deutschland II* 2009: 7-13; *The Economist* July 11th 2009: 28; *The Economist*, February 6th 2010: 89, *The Economist* April 10th 2010: 27, 89).

Ud fra et sådant udgangspunkt risikerer de lande, der i forvejen har en lavere grad af bæredygtighed, økonomisk, politisk demokratisk og socialt, en fornyet marginalisering. Det drejer sig her om lande, hvor politikdannelsesprocessen fremdeles styres af bipolaritet og division i det politiske landskab. Her tegner konfrontation, social og politisk uro og svag udvikling af fællesinteressen det politiske billede. Tradition for en udvidet demokratisk proces, politisk stabilitet og aktivreformer, der hviler på generel konsensus i samfundet samt inkluderende social dialog, er ikke fremherskende.

På samme måde som den vestlige universalisme og enhedsideologier er et ideal, en abstraktion snarere end en realitet, må den begyndende europæisering af social- og velfærdsstatens i forebyggelsen af risici på området arbejde, liv og velfærd, vurderes som fortsat værende snarere en ideal- end realforestilling. Krisen tydeliggør en ny overvindelseskriser mellem national organisering og systemdiversitet på den ene side og europæisering på den anden. Denne udvikling hindrer social- og velfærdsstaten alt andet lige i en reciprok anvendelse af det fælles europæiske udgangspunkt postnationalt supplement til egne tiltag i respons på risici på arbejdsmarkedet i konsekvens af globaliseringsudviklingen.

Den Europæiske Models vanskeligheder ved at passere den første realitetstest i form af den globale krise, blotlægger betydelige realpolitiske problemer i en postnational institutionel respons på såvel indre og ydre pres mod arbejde, liv og velfærd.

Risici i den fagre nye arbejdsverden og individuelle gennemslag

De risici, der gennem samfundets og arbejdsverdenens forandringer i stigende omfang truer den enkelte gennem stigende vanskeligheder ved at opnå og / eller bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet, sætter ikke alene samfundets økonomiske, sociale og politisk demokratiske reproduktion og udvikling under pres. Også den enkelte er truet af disse risici. De strukturelle risici forplanter sig såvel direkte til det individuelle plan som reproduktions- og velfærdsproblemer. Desuden finder et indirekte gennemslag sted via socialiseringsbetingelserne til det individuelle niveau. Denne udvikling kan ud over problemer af primært socioøkonomisk karakter få stigende sociodynamiske konsekvenser.

Begrundelsen herfor er følgende. Medens sammenhængen, økonomisk vækst - stigende beskæftigelse - velfærd, tidligere var en tydeligere størrelse i erfarings- og referencerammen, byder det aktuelle samfund og globaliseringens æra på stigende foranderlighed, kompleksitet, krise og konfliktfyldthed i de relevante referencerammer. (Beck, 2000: 100-109).

Øget generel uforudsigelighed og stigende fremmedgørelse vanskeliggør som generel tendens nyorientering og adækvat normdannelse som udgangspunkt for handling og aktion. En sådan generel forplumring af interaktionsprocessen påvirker politikkannelsesprocessen og komplicerer en relevant politisk institutionel respons f.eks. i relation til forebyggelse af risici samt sikring af arbejde som udgangspunkt for velfærd.

Samme vilkår for tilpasning i normdannelse gælder også på det individuelle plan. Når det gælder etablering af plan for livsforløb som grundlag for konstruktion og etablering af eget liv og velfærd, er muligheden for at skabe sammenhæng mellem livsplan og arbejde et fundamentalt udgangspunkt.

Grundlaget for at forudse, træffe gyldige beslutninger og handle i forhold til sammenhængen livsforløb og arbejdsliv, hviler på den, i det aktuelle samfund permanente, socialiseringsproces, der "giver personen mulighed for at udvikle, realitetsteste og acceptere et integreret og adækvat koncept af sig selv og egen rolle i arbejdsverdenen".

nen samt får mulighed for at konvertere konceptet til realitet.” (Super, 1957:197).

Når uforudsigeligheden og uvished er indtruffet på arbejdsmarkedet, er det imidlertid vanskeligt for den enkelte at få øje på et gyldigt grundlag, der kan danne afsæt for at udvikle strategi og handling. Såfremt de strukturelle risici slår igennem til det individuelle plan i form af generelt øget risiko for livskursproblemer, ansporer dette en dynamik med nye supplerende risici, der i sin tilbagevirken på den enkelte og på det samfundsmæssige plan truer den sociale orden.

Et af det kontemporære samfunds tiltagende modsætninger er her, at medens den enkelte således står overfor stigende orienteringsvanskeligheder, er individualisering på én og samme tid en af aktualitetens hovedtendenser. Individualiseringen gælder alle forhold og baserer sig på en frisættelse fra normer, værdier og tidligere strukturer. I det aktuelle samfund skal den enkelte i stigende grad på et individuelt grundlag kunne tilegne sig nye kompetencer med henblik på at agere og assimilere sig i en ny samfundsmæssig og social realitet og orden. (Castells 1999: 6-12; Touraine 2000: 17-98; Konkolewsky 2005: 16-23).

Dette forhold gælder også for den ny arbejdsverden og arbejdsmarkedet. Medens det førkendte industrisamfund betød en standardisering af arbejdet, er arbejdsverdenen i det aktuelle samfund tiltagende individualiseret. Det er en kompleks arbejdsverden, der domineres af et såkaldt multichoice. Den enkelte skal til stadighed nyorientere sig og genopfinde sin egen rolle og plan. Den nye arbejdsverden under globaliseringens æra byder her på flere punkter på ”hårde tider”, idet hidtidige strukturer og erfaringsmæssige grundlag er under transformation. (du Gay (red.) 1997: 285-294; Cohen og Kennedy 2000: 60-77; Konkolewsky 2008: 213-220).

Den nye arbejdsverden er markeret af et tiltagende globalt perspektiv og kraftig stigning i konkurrencen, også hvad forbrug og anvendelse af arbejdskraft angår. For det første fører det globale syn på arbejdskraften til øget migration og import af arbejdskraft til dækning af givet arbejdskraftbehov på begge sider af det todelte arbejdsmarked. (Held et al. 2000: 299-314).

For det andet leder det til en voksende grad af genanbringelse af produktion og service på verdensmarkedet i udnyttelse af tilrådigh-

hedstående arbejdskraft med ret kvantitativ og kvalitativ konkurrencemæssig beskaffenhed. Denne udviklingstendens er del af virksomhedernes søgen efter en niche og plads på det globale marked. Enkeltlande i specielt Asien og til dels også Sydamerika er i færd med udviklingen af en specialiseret arbejdskraft for outsourcete opgaver, respektive udflytningen af tjenesteydelser indenfor f.eks. IT, marketing og administration. Indien tæller her som fremtrædende eksempel og er relativt langt i skabelsen den infrastruktur, herunder uddannelsesinstitutioner m.v., der skal til for at kunne tilfredsstille et specialiseret outsourcingmarked. (*Time Magazine*, January 11 2010: 39).

En yderligere udviklingstendens i den fagre nye arbejdsverden er en tilspidset todeling af arbejdsmarkedet. På den ene side er der tale om en højteknologisk og know-how baseret arbejdsverden præget af høj innovationsgrad og fleksibilitet. Denne del af arbejdsmarkedet bygger på et højt specialiseret og kvalificeret arbejdskraftpotentiale, hvis kvalifikationer og kompetencer er under konstant fornyelse. Høj grad af mobilitet, der f.eks. inkluderer udstationering til andre globale dele af virksomheden, samt villighed til omstilling f.eks. til nye former for samarbejdsrelationer, fleksibel organisering og integration mellem socialt liv og arbejdsliv, vinder indpas her.

I kontrast til denne del af arbejdsverdenen står en arbejdsverden, hvis arbejdskraftsbehov overvejende er intensivt. På denne side af arbejdsmarkedet har pris og kvantitet hovedvægten. På globalt plan tilfredsstilles dele af dette arbejdskraftbehov gennem vandrearbejdskraft og migration.

Primært den højt specialiserede og stærkt omstillingsparate arbejdskraft vil kunne forvente høj efterspørgselsgrad i fremtidens arbejdsverden. Tendensen for beskæftigelsen af den standardiserede og ringe kvalificerede arbejdskraft vil modsat være tiltagende overflødigsgørelse og / eller temporært arbejde. Flere end hidtil forventes at måtte etablere alternativer til at finde plads på det formelle arbejdsmarked. Omfanget af såkaldt uformelt arbejde forventes i konsekvens heraf at stige. Også den sidstnævnte trend kender tegner risikoregimet i den fagre nye arbejdsverden. (Cohen og Kennedy 2000: 73-77; Beck 2000: 76-86, 92-109; Konkolewsky 2008: 320-331; Rantanen i Bischoff (ed.) 2008: 17-59).

Den nordiske arbejdslivs approach og dennes muligheder og begrænsninger

I sammenligning med det øvrige Europa forekommer den nordiske approach som højeffektiv i en forøgelse af effekten af de social- og velfærdsstatslige strategier og indsatser i vækst- og velfærdsproduktionen. Resultatet har været en relativ lav ledighed samt høj erhvervsfrekvens. Dette resultat er i vid udstrækning opnået gennem udbredt konsensus, evne til national reform, stabilitet i den sociale kontrakt vedrørende perspektiverne i den nordiske samfundsmodel samt rationalisering af praksis.

Udgangspunktet herfor er et holistisk arbejdslivskoncept, hvis fokus er samfund - arbejde - liv perspektivet. På grundlag af dette koncept sigtes der mod at forbedre service gennem forenkling og øget nærhed i det administrative system. Det overordnede formål er her en bedre integration af det individuelle og det samfundsmæssige velfærdssystem. (von Otter 2004: 6, 28-35).

Den idealistiske opfattelse er også fremherskende i det nordiske system. Velfærd defineres f.eks. som "den enkeltes evne til aktivt at kontrollere hans eller hendes (arbejds) liv". Det anbefales af denne årsag at styrke af "de ressourcer som den enkelte råder over, gennem hvilke vedkommende bevidst kan tage kontrol over eget liv...". (von Otter 2004: 16).

Dette udgør i grove træk legitimeringsgrundlaget for et udbredt net af supplerende tiltag, hvormed den samfundsmæssige interaktionsproces eller spin udnyttes til at fremkalde holdningsændringer, der forventes at give positiv tilbagevirkning på samfund, offentlige udgifter, arbejdsmarked og den enkelte i en integreret dynamisk og aktiverende effektspiral. I langt videre udstrækning end i det øvrige Europa, arbejdes der i den nordiske social- og velfærdsstatsmodel tillige med den enkeltes sociodynamiske ressourcer. Det gælder her i specifikke dynamiske humankapitalmodeller som f.eks. flexicurity, ved forskellige aktiverings- og vejledningstiltag etc. Disse initiativer iværksættes med det mål for øje at øge den enkeltes integrationsmuligheder og beskæftigelsesgrad på arbejdsmarkedet.

Ud fra et kritisk realistisk rationale, risikerer en sådan fremgangsmåde og model imidlertid at støde på en række begrænsninger og

risici. Det bør dels betænkes, at den enkelte i tilfælde af livskursproblemer rent faktisk støttes i at genvinde kontrol over eget liv og velfærd. Opfyldelsen af dette formål hviler på de reelle muligheder for at etablere en kognitivt fremmende og bevidstgørende praksis. En sådan praksis bygger på foranstaltninger, der øger mulighederne for egen selvstændig redefinition af rolle samt fremmer evnen til social aktion i overvindelsen af forandrede krav på arbejdsmarkedet og i samfundet.

Det er desuden afgørende at sikre, direkte som indirekte, at virkningen af risici afdæmpes og hindres i gennemslaget til det individuelle niveau. Herunder indregnes støtte til den enkelte i at overvinde det stigende ydre pres fra kriser og globale strukturelle indvirkninger på arbejdsmarkedet, f.eks. i form af overflødigsgørelse og arbejdsløshed. En kritisk analyse og diskussion af arbejdsmarkedet i strukturel sammenhæng bør her danne udgangspunkt for evaluering af årsag – virkning, idet denne danner grundlag for en mere præcis erkendelse og placering af de risici, der fra den ydre og i stigende grad globale referenceramme truer med at slå igennem til den enkelte. (Konkolewsky 2008: 448-466).

Yderligere begrænsninger og modsætninger i den nordiske socialiserings- eller læringsmodel er risiko for at støde mod om ikke etiske, så ideologiske og civilisatorisk konfliktske grænser. Indsatser efter nordisk idealtipe risikerer at øge det sociale pres mod den enkelte som konsekvens af graden af krav om normkonformitet. Dette er et aspekt, der desuden også bør vurderes i forhold til et ideologisk samt civilisatorisk perspektiv. Dette forhold indeholder risiko for modreaktion og undvigelse af social kontrol samt risiko for at aktivere en civilisatorisk konflikt, såvel internt som eksternt. I given situation vil den nordiske velfærdsmodel befordre en eksklusion, modsat det ønskede mål at opnå en inkluderende og integrerende effekt.

Adgangen til at integrere sig i og blive del af det nordiske samfund, velfærd og demokrati går således gennem en omfattende, intensiv og i stigende grad individuel forberedelse, socialisering / resocialisering til arbejdsmarkedet. Den nordiske politisk demokratiske model hviler på et arbejdsdemokrati med finkæmmet statsligt reguleret social kontrol under et gennemprøvet nytteprincip i forhold til fællesskabet.

Når der i den nordiske approach arbejdes på at finde nye fremgangsmåder og muligheder for at rekonsiliere sammenhængen liv og arbejde i et "holistisk arbejde – liv perspektiv", (von Otter 2004: 13), sker dette ud fra sikker idealistisk tiltro til denne normative nordiske socialiseringsmodel. Det kritiske er, men dette er demokratisk selvskab, at der i denne udvikling er indbygget en stigende afhængighed af statsapparatets kontrol med borgeren og den enkelte. Det muligt problematiske i dette forhold går i vid udstrækning upåagtet hen under den nordisk velcementerede stats- og fællesskabstænkning.

Ideologisk og systemmæssig konformitet, der rækker fra globaliseringseufori til traditionalisme og / eller stærk normativitet i de vestligt civilisatoriske modeller bevirker imidlertid, såvel på europæisk som også på nordisk plan, at et bredt erkendelses- og analysegrundlag ikke slår igennem. Resultatet er blandt andet et stadigt tilbageslag i egennytte og national aktionisme. Denne udvikling får den Europæiske Model i model og systemkonkurrencen til at stå tilbage som en papirtiger, et tilsyneladende virkningsfuldt globalt alternativ, men foreløbigt ude af stand til at modstå vind og vejr. (Frit efter Mao Tse Tung 1956). Der gør sig desuden en fortsat udbredt mangel på global strukturel perception af risici gældende. Nødvendigheden for reaktivering af ydre og indre integrationsmekanismer og solidaritet i konstruktionen af et mere bæredygtigt samfund er ikke slået igennem i den nationale politisk demokratiske proces.

I mellemtiden truer en stigende konflikt som konsekvens af vestliggørelsen samt pres for modernisering i takt med udviklingen af globaliseringen med at forrykke balancen mellem civilisationerne. Dette støder på modstand, et forhold der får stadig større betydning også internt i de vestlige samfund. (Huntington 2006: 107-115).

I forhold hertil går man i det nordiske samfund delvist andre veje end på det europæiske kontinent. En finkæmmet problemmonitorering og regulering i forhold til arbejdsmarkedet og dets risikoregime, således som den foregår i en moderne nordisk approach, har ganske vist vist sig at være mere effektiv. Også denne approach præges imidlertid af mangel på global strukturel tilgang samt støder på vestligt ideologiske og normative grænser, omend i nordisk iklædning. Manglende realitetstest af idealforståelsen af det nordiske ar-

bejdsdemokrati, synes her at være i fare for at forfejle fokus og forveksle årsag og virkning. Grænsen for udvikling i denne retning vil være nået senest i en indsnævring af problemløsningen til spørgsmålet om yderligere strømlining og kontrol af den individuelle adfærd. En yderligere grænse ligger i en forskydning af det fundamentale grundlag fra solidaritet med, til socialt pres mod de svageste og mest udsatte grupper i forhold til arbejdsmarkedet.

Litteratur

- Adams, Bert N og Sydie, R.A.** (2002): *Contemporary Sociological Theory*, Pine Forge Press, Thousand Oaks
- Anderson, Perry** (2009): *The New Old World*, Verso, London / New York
- Beck, Ulrich** (1998): *Politik der Globalisierung*, Edition Zweite Moderne, Suhrkamp, Frankfurt am Main
- Beck, Ulrich** (1999): *World Risk Society*, Polity Press, Cambridge
- Beck, Ulrich** (1999/2000): *The Brave New World of Work*, Polity Press, Cambridge
- Bertelsmann Stiftung**, *Standort Check Deutschland*, II (2009): "Deutschland im internationalen Vergleich – verhaltener Aufschwung mit hohen finanzpolitischen Risiken", Gütersloh: 1-9
- Browning, Gary, Halcli, Abigail, Webster, Frank** (ed.) (2000): *Understanding Contemporary Society, Theory of the Present*, Sage, London
- Børsen**, 1. februar (2010): 2, 18-19, "Et helt nyt globalt vækstbillede", "Globalt opsving i tre hastigheder"
- Castells, Manuel** (1997/1999): *The Information Age: Economy, Society and Culture, Volume II, The Power of Identity*, Blackwell, Massachusetts / Oxford
- Cohen, Robin, Kennedy, Paul** (2000): *Global Sociology*, Palgrave, New York
- Dussel, Enrique** (1998): *Ética de la liberación en la edad de la globalización y de la exclusión*, Trotta, Madrid
- Dussel, Enrique** (1998): "Arquitectónica de la ética de la liberación en la edad de la globalización y la exclusión", i *Laval Théologique et Philosophique* No. 54, 1998: 455-471
- Esping-Andersen, Gøsta** (2000): *Social Foundation of Postindustrial Economies*, University Press, Oxford
- Expansión**, 1 diciembre (1999): 54, "El Woodstock de la globalización"; 3 diciembre 1999: 2, "Rebeldes sin causa en la cumbre de Seattle"
- The Economist**, July 11th 2009: 28, "Two-tier flexibility"; January 9th 2010: 9, "Bubble Warning"; January 16th 2010: 78, "Roadkill"; January 23rd 2010: 30, "Europe and the inscrutable China"; February 6th 2010: 34, 89, "Rompyuing along", "Economic and financial

- indicators"; *February 13th 2010*: 25-26, "The crisis in Spain, so hard to bend", "Spain's political austerity, Muddle obscures message"; *April 10th 2010*: 27, 89, "Spanish unemployment. In search of a job", "Economic and financial indicators"
- Feltobservationer:** Indien november 2007, juni 2009, Malaysia juli 2008, Filippinerne oktober 2009, Kina oktober / november 2009
- Le Figaro*, *mardi 15 décembre* (2009): 1-5, "Emprunt: le grand pari de Sarkozy"
- Fukuyama, Francis** (1989): *The End of History?*, Lecture, University of Chicago
- du Gay, Paul** (red.) (1997): *Production of Culture / Cultures of Production*, - *Culture, Media and Identities*, Sage, London
- Goldman Sachs Index*, www/2.goldmansachs.com/ideas/brics/index.html
- Held, David, McGrew, Anthony, Goldblatt, David, Perraton, Jonathan** (1999/2000): *Global Transformations, Politics, Economics and Culture*, Polity Press, Cambridge
- Huntington, Samuel P.** (1996/2006): *Civilisationernes sammenstød*. *Mod en ny verdensorden*, People's Press, København
- Kautto, Mikko, Heikkilä, Matti, Hvinden, Bjørn, Marklund, Stefan, Ploug, Niels** (1999): "Introduction: the Nordic Welfare State in the 1990s", i *do 1999: Nordic Social Policy, Changing Welfare States*, Routledge, London / New York: 1-18.
- Konkolewsky, Dorit** (2000): *Las tendencias de la Globalización*, Deusto Universitet Bilbao
- Konkolewsky, Dorit** (2005): "Globalisering, europæisering, individualisering og andre hovedstrømninger i det aktuelle samfund", i *Kompendium, Master i Vejledning*, Danmarks Pædagogiske Universitet: 1-25
- Konkolewsky, Dorit Elin** (2008): *Cambios estructurales condicionantes de las políticas laborales de la Unión Europea: Su influencia en el rol y función de la asesoría ocupacional*, ProQuest LLC, Michigan
- von Otter, Carsten**, (2004): *Swedish working life, - searching for a new regime*, National Institute for Working Life, Stockholm
- Perraton, Jonathan, Goldblatt, David, Held, David og McGrew, Anthony**, "Die Globalisierung der Wirtschaft", i Beck, Ulrich

- 1998: *Politik der Globalisierung*, Edition Zweite Moderne, Suhrkamp, Frankfurt am Main: 134-168
- Prodi, Romano** (2000): *Europe as I see it*, Polity Press, Cambridge / Oxford / Malden
- Rantanen, Jorma** (2008): "Challenges to Global Governance in the Changing World of Work", i Bischoff, Hans-Jürgen (ed.), *Risk in Modern Society*, Springer, Mannheim: 17-59
- Time Magazine*, January 11 (2010): 39, "Trade. Outsourcers Go Global"
- Touraine, Alain** 2000: *Can We Live Together? Equality and Difference*, Polity Press, Cambridge
- Velasco Criado, Demetrio** (1999): "Pensamiento Único, ética global y cristianismo", i *Revista Iglesia Viva*, no. 199, Valencia: 47-68

*P. Nielsen, Ø. Omland, A. Larsen, P. Ryom, K. Fonager,
R.N. Nielsen, S. G. Bamberger, A. L. Vinding*

Globalisering, omstillingspres og psykisk arbejdsmiljø

Problemstillinger og forskningsdesign

Formålet med dette kapitel er at præsentere problemstillinger og forskningsdesign i relation til centrale og aktuelle fænomener som: globalisering, omstillingspres og psykisk arbejdsmiljø. Særligt relationerne mellem disse begreber og menneskets helbred er forskningsmæssig i fokus for flere forskermiljøer med forskellig videnskabelig tradition og primære interessefelter. I forskningsprojektet GOPA, som præsenteres i artiklen, arbejder: psykologer, økonomer, sociologer og læger sammen. Det videnskabelige interessefelt er præget af nye samarbejdsrelationer mellem faggrupper med forskellig forskningsmæssig tradition, hvilket kan være en udfordring, men samtidig kan bære kimen til ny hypotesegenerering og ny erkendelse.

Videnskabelige problemstillinger set i et organisatorisk/sociologisk perspektiv

Når problemer med psykisk arbejdsmiljø skal identificeres og/eller løses i virksomheder, kan man rette opmærksomheden mod tre niveauer: For det første arbejdets organisering, herunder jobbenes udformning. For det andet relationerne mellem de ansatte indbyrdes og forholdet til ledelsen. For det tredje den ansatte og vedkommendes evne til at håndtere udfordringer (jf. Søndergård Kristensen 2008). I forhold til det første af de tre niveauer har Robert Karaseks model (Karasek, 1979) til forklaring af jobudformningens betydning for stress vs. læring i jobbet længe haft en dominerende rolle. Kort be-

skrevet omfatter Karaseks model to dimensioner knyttet til jobudformningen. Den ene er, ifølge modellen, de krav jobbet stiller. Den anden dimension er, hvilken grad af kontrol og direkte indflydelse den ansatte har i jobsituationen, herunder frihedsgrader for udøvelse af fagligt skøn (task authority) samt opbygning af kompetencer igennem arbejdet (skill discretion). I forhold til det andet niveau er det relationerne mellem medarbejderne indbyrdes og ledelsesformens konkrete udmøntning i arbejdsystemet, der er i fokus. Her er det ledelses- og kommunikationsformer, jobrelationer, herunder omorganisering, der har betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Dertil kommer betydningen af indflydelses- og samarbejdsfora, herunder instrumenter til konfliktløsning. På det tredje niveau er det den ansattes evne til individuel håndtering eller coping (Lazarus, 1993) af de udfordringer, som fremkommer i jobbet, der er i fokus. Her spiller helbredstilstanden samt forholdet mellem arbejde og fritid også ind. På dette niveau sættes individuelle udviklingssamtaler og coaching på dagsordenen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Parallelt med et voksende fokus på psykisk arbejdsmiljø, samt på de årsager og konsekvenser som et dårligt psykisk arbejdsmiljø omfatter, har de generelle betingelser for at drive virksomhed udviklet sig radikalt i store dele af erhvervslivet. Hvor virksomhedernes omgivelser tidligere var relativt stabile og forudsigelige, oplever mange virksomheder en voksende ekstern omskiftelighed og uforudsigelighed. For det første er der tale om en gennemgribende udvikling i det univers, hvori virksomhedsrelevante omgivelsesfaktorer må afgrænses. Der er tale om en "ekspansion i omgivelserne", som ofte betegnes *globalisering*, og som betyder, at konkurrenceforholdene udvikler sig hastigt, i takt med fremkomsten af nye muligheder og betingelser for global distribution og lokalisering af elementerne i virksomhedernes værdikæde (Huws, 2006). Ekspansionen i globalt tilgængelige markeder for varer, arbejdskraft, kapital og andre produktionsfaktorer betyder både nye muligheder for virksomhederne men også skærpelse af den indbyrdes konkurrence og parallelt hermed en stigende omskiftelighed i konkurrenceforholdene.

En væsentlig forudsætning for denne udvikling i globalisering og internationalisering af markederne er den teknologiske udvikling,

herunder specielt udviklingen i informations- og kommunikations-teknologien (ICT) (Greenan, Kocogly, Walkowiak, Csizmadia, Csaba 2009). Denne udvikling har stor betydning for såvel virksomheder-nes eksterne kommunikation og styring, som for den interne styring og kontrol af produktionsprocessen. Hermed bliver løbende udvikling og tilpasning af ny ICT et væsentligt konkurrenceparameter for virksomheden, men samlet set har teknologien samtidig, skabt forudsætninger for den øgede omskiftelighed og ustabilitet i økonomien. En stærk liberaliseret markedsudvikling, med begrænset institutionel styring, kombineret med udvikling af den elektroniske informations- og kommunikationskraft, har således lagt grunden til forekomsten af voldsomme konjunkturudsving, som generelt set har skabt betydelig ustabilitet i økonomien (Lundkvist, 2010). På brancheniveau forekommer der tilsvarende globale udviklinger, som i større eller mindre grad afspejler de generelle makro-økonomiske tendenser. Den offentlige regulering har nationalt og tværnationalt søgt at afbøde de mest alvorlige virkninger af konjunkturudviklingerne¹ samt forsøgt at etablere rammebetingelser, som har til hensigt at støtte virksomhederne i deres omstillinger til de globale og teknologiske betingelser og udfordringer.

Den voksende globalisering, teknologiudviklingen og konjunkturudsvingene har således alt i alt lagt et omstillingspres på mange virksomheder for at udvikle og indrette deres strategi, organisation, produktion og personaleanvendelse, så de har størst mulig beredskab og handleevne til at fungere konkurrencedygtigt under disse nye eksterne betingelser. Mange virksomheder vælger at håndtere omstillingspresset ved at gennemføre organisationsændringer, samt udvikle nye produkter eller serviceydelser. Landsdækkende undersøgelser viser således, at mens 52 % af de adspurgte virksomheder havde gennemført organisationsændringer, som de anså for vigtige, i perioden 1998–2000, var tallet for perioden 2003–2005 steget til 64 %. Udover at styrke effektiviteten i den daglige drift var de vigtigste mål med organisationsændringerne kvalitetsforbedring samt at styrke samarbejde og koordinering på tværs af organisationen og styrke evnen til at tilpasse sig omskiftelige omgivelser (DISKO 2- og DISKO 4-survey).

Omstillingspresset på virksomhederne har som nævnt udviklet sig parallelt med de omfattende problemer med det psykiske arbejdsmiljø. De organisationsændringer som virksomhederne gennemfører, betyder i mange tilfælde øgede krav til medarbejderne men også øget medarbejderkontrol over opgavevaretagelsen i de job, som er omfattet af ændringerne. Uddelegering af ansvar er således et meget udbredt fænomen og selvstyrende grupper forekommer i 64 % af virksomhederne. Opmærksomheden på og betydningen af læring i jobbene er også voksende (Disko 4 survey). Der er en stigende erkendelse af at omstillingspresset gennem et voksende antal organisationsændringer og nye former for personaleanvendelse kan medføre psykiske arbejdsmiljøproblemer. Denne erkendelse er grundlaget for GOPA projektets hovedproblemstilling, hvor det undersøges *i hvilket omfang, der i virksomhederne er sammenhæng mellem ledelsens håndtering af omstillingspres og medarbejdernes oplevelse af problemer med det psykiske arbejdsmiljø?*

En sådan generel problemformulering omfatter flere aspekter på forskellige niveauer fra virksomhedens globale betingelser til den enkelte medarbejders helbred og bør specificeres i mere præcise og fokuserende undersøgelsesspørgsmål.

På niveauet, som omfatter betydningen af udviklingen i virksomhedernes eksterne betingelser, er det væsentligt at opnå viden om, hvorledes virksomhederne oplever globaliseringen og udviklingen i de dimensioner, som knytter an til dette fænomen. Konkurrencepressets niveau og udviklingen må afdækkes i forhold til nationale og internationale markeder. Der må fokuseres på i hvilken grad, og på hvilke områder liberaliseringen af den internationale handel har haft betydning for udviklingen i virksomhedernes konkurrenceforhold, herunder om virksomhederne oplever skærpet konkurrence på verdensmarkedet eller nationalt i forhold til priser, kvalitet og/eller udvikling af nye produkter eller serviceydelser. Det er vigtigt at afdække teknologiudviklingens betydning for udvikling i konkurrenceforholdene. Endelig skal betydningen af den aktuelle konjunkturudvikling (finanskrisen) samt de offentlige reguleringsforhold og tiltag afdækkes. Tilsammen skal afdækningen af disse dimensioner og deres mulige sammenhæng levere et nuanceret billede af virksomhedernes

eksponering og oplevelse af et eventuelt omstillingspres fra omgivelserne. Undersøgelsesspørgsmålet bliver således på dette niveau: *Hvorledes og i hvilket omfang oplever virksomhederne omstillingspres fra omgivelserne?*

Det næste trin omhandler, hvorledes virksomhedernes ledelser håndterer et eventuelt omstillingspres fra omgivelserne. Her må det undersøges, i hvilket omfang markedsforholdene og øvrige eksterne betingelser giver anledning til, at virksomheden søger at positionere sig strategisk gennem lavere priser, forbedring af kvaliteten eller innovation og nye produkter. Tilsvarende må de eksterne betingelsers betydning for den måde hvorpå virksomheden har indrettet sine eksterne relationer, forretningsgangene og den interne arbejdsorganisation undersøges. I forhold til den strategiske håndtering af omgivelssespresset er virksomhedens prioritering af fornyelsesindsatsen særlig interessant. Fornyelsesindsatsen kan give virksomheden et konkurrencemæssigt forspring, men betyder også krav til omstillinger, samt udvikling af nye færdigheder og nye måder at løse arbejdsopgaverne på for medarbejderne. Fornyelsesindsatsen kan omfatte tiltag, der retter sig mod virksomhedens produkter og markeder og kan tilsvarende være rettet mod ny: teknologianvendelse, organisationsudvikling, personaleanvendelse og forretningsprocesudvikling. I alle disse fornyelsesdimensioner forekommer der, hvad man kunne kalde "kreative destruktioner", dvs. nedbrydning af gamle praksisser og rutiner for at kunne opbygge nye, mere perspektivrige måder at gøre tingene på, eller helt nye ting i form af produkter eller serviceydelser.

Det er karakteristisk for mange af de nye organisationsformer, at de på en gang stiller større krav til medarbejderne, men samtidig indeholder betydeligt mere kontrol og indflydelse. Dette gælder såvel i forhold til "task authority" som til "skill discretion" (jf. ovenfor). Læring i organisationen har således fået en central placering i de mest produkt- eller serviceinnovative virksomheder (Nielsen, 2004). På den anden side er det hævdet at informations- og kommunikationsteknologien i stigende grad anvendes til centralt at styre og kontrollere produktionsprocesserne, og at dette fænomen går "hånd i hånd" med de nye organisationsformer, som flytter ansvaret og indflydelsen over på medarbejderen (Hvid, 2009). Et yderligere aspekt er, at organisations-

ændringer foregår løbende over tid. En forløbsundersøgelse viser således, at organisationsforandringer ikke bare er et udbredt fænomen, men at mange virksomheder tilmed foretager hyppige organisationsændringer over tid (Nielsen, 2006). Dette kan medføre pres på medarbejdernes evner til løbende at opbygge nye praksisser og rutiner, og på denne måde bliver organisationsændringernes indhold og hyppighed samt udviklinger i personaleanvendelsen særlig interessant at undersøge på dette niveau. Det relevante undersøgelsesspørgsmål er således: *Hvorledes håndterer ledelsen et eventuelt omstillingspres i forhold til ændringer i arbejdsorganisation og personaleanvendelse?*

I forhold til det omstillingspres kan man forvente, at relationerne til ledelse og mellem medarbejderne indbyrdes spiller en væsentlig rolle for ændringernes arbejdsmiljømæssige konsekvenser. De interne samarbejdsrelationer i virksomheden kan, alt efter deres udformning og praktiske anvendelse, resultere i medarbejderindflydelse på såvel operationelle-, taktiske- som strategiske beslutninger (Knudsen, Busck og Lind 2009). Hermed kan medarbejderne få indflydelse på ledelsesrettens udøvelse i forhold til påtænkte fornyelsestiltag i relation til egen arbejdsituation. Værdien af sådanne relationer i et arbejdsmiljø-perspektiv er dels afhængig af, hvilken betydning ledelsen tillægger samarbejdet omkring forandringsprocesserne og dels af, hvornår i forandringsprocessen medarbejderne involveres. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere kan være tilrettelagt i forskellige fora med brug af forskellige kanaler for hhv. den individuelle-, den kollektive- og den repræsentative indflydelse. Det er her vigtigt at afdække, i hvilket omfang de respektive kanaler anvendes hver især og ikke mindst, om der er tilbøjelighed til at anvende enkelte udvalgte kanaler eller mange kanaler samtidigt. I sidstnævnte tilfælde, hvor der anvendes flere kanaler samtidigt eller successivt, kan det principielt give betingelser for at ledelse og medarbejdere samarbejder om udmøntningen af såvel de strategiske-, som de taktiske- og de operationelle beslutninger i relation til organisationsændringer. Hermed fremkommer muligheden for etablering af et "samarbejdsregime" mellem ledelse og medarbejdere, som principielt kan sikre socialt afbalancerede løsninger (Nielsen, 2004). Undersøgelsesspørgsmålet på dette niveau bliver således: *Hvilken udformning har*

samarbejdsrelationerne i virksomhederne, og hvilken rolle spiller de i ledelsens og medarbejdernes håndtering af ændringsprocesserne?

Som nævnt viser tidligere landsdækkende surveys, at virksomheder hyppigt foretager organisatoriske ændringer, samt at konkurrencepres er en væsentlig årsag (Lundvall, 1999). Til dette kommer så at organisationsformer, der inddrager medarbejderne i beslutninger og fordrer, at disse tager ansvar bliver mere og mere udbredte. Omfanget og indholdet af organisationsændringer indebærer for virksomhederne en varierende men ofte løbende dynamisk tilpasning og udvikling af ressourcer og praksisser (dynamiske kapabiliteter). Udvikling af dynamiske kapabiliteter indebærer, at medarbejderne, gennem opbygning af kompetencer og rutiner i forhold til organisationsudviklinger og ændringer, hurtigt kan udmønte konkrete organisationsændringer. Man kan teoretisk anskue dynamiske kapabiliteter som meta-rutiner i virksomheden (Teece et. al. 1997), der sikrer den vertikale og horisontale koordination og udvikling af adfærden i forbindelse med organisationsændringer, således at disse hurtigt bliver effektive. Ifølge Eisenhard og Martin er dynamiske kapabiliteter en måde at lære rutiner – en måde at opbygge rutiner og gentage dem, når de er hensigtsmæssige, men også at aflære dem når de ikke kan bidrage til komparative fordele for virksomheden (Lazaric 2007). Problemstillingen er, at hvis sådanne dynamiske kapabiliteter er nødvendige i forhold til virksomhedernes organisationsændringer, bliver det nødvendigt at finde frem til nye modeller til undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Her slår Karaseks krav-kontrol model ikke til. Denne model er blevet til på baggrund af en mere statisk industriel produktion (Hvid op.cit. 2009). Derfor bliver undersøgelsesspørgsmålet på dette niveau: *Hvilken indflydelse har udviklingen i organisationsændringers hyppighed og indhold på opbygning af dynamiske kapabiliteter i virksomheden?*

Nye organisationsindretninger lægger rammer for øget læring blandt medarbejderne. Denne læring er ofte tværfagligt indrettet, hvilket udbredelsen af tværfaglige grupper i virksomheder tyder på. En tidligere landsdækkende survey viser, at 23 % af virksomhederne benytter tværfaglige grupper med mindst 50% beskæftiget i grupperne. Derimod anvender 26 % af virksomhederne ikke tværfaglige grupper overhovedet (DISKO 4). Tværfaglige arbejdsgrupper er gode eksem-

pler på organisationsformer, der stiller omfattende kognitive krav til medarbejderen. Sådanne organisatoriske indretninger kan virke stressfremkaldende hos nogle medarbejdere, som er socialiseret ind i bestemte faglige tankegange og løsningsmuligheder. Et sådant pres kan imødegås, dersom ledelsen aktivt og løbende følger medarbejdernes færdigheder ved at afsætte tid til sparring med ledelse eller andre medarbejdere. Derfor bliver undersøgelsesspørgsmålet på dette niveau: *Kan ledelsens anvendelse af løbende udvikling af medarbejdernes færdigheder modificere presset på det psykiske arbejdsmiljø fra organisationsformer, som lægger et kontinuerligt læringsmæssigt pres på medarbejderne?*

DISKO- undersøgelserne

Kravene til undersøgelsesdesignet indfries hovedsageligt gennem udvikling og udbygning af et eksisterende paneldesign og -datamateriale, som gennemføres i form af et matchet ledelses- og medarbejder survey, rettet mod et udvalg af virksomheder og medarbejdere inden for de private byerhverv, som omfatter fremstillingserhvervene og de private serviceerhverv. (Videre)udviklingen af paneldesignet tager udgangspunkt i de såkaldte DISKO undersøgelser, der siden 1996 er blevet gennemført som spørgeskemaundersøgelser, rettet mod virksomheder i de private byerhverv. Den første DISKO undersøgelse (DISKO 1) blev gennemført i 1996 og resulterede i 1900 besvarelser. Spørgeskemaet omfattede spørgsmål om virksomhedernes produkt og serviceinnovationer, organisatoriske forandringer samt krav til medarbejdernes kvalifikationer og (videre)uddannelse. (Gjerding m.fl. 1997). Den følgende DISKO undersøgelse (DISKO 2) fandt sted i 2001. Denne tog udgangspunkt i de 1363 overlevende virksomheder fra DISKO 1 besvarelserne, og supplerede med en stikprøve, med det formål at sikre et repræsentativt undersøgelsesudvalg. Et spørgeskema blev udviklet til ledelsesrepræsentanten og et komplementært skema til medarbejderrepræsentanten i virksomheden. Spørgeskemaet til ledelsesrepræsentanten indeholdt adskillige spørgsmål fra DISKO 1- skemaet, således at det blev muligt at få information om udviklingen over tid. Denne undersøgelse resulterede i 2007 besvarelser på ledelsessiden og 473 besvarelser på medarbejderrepræsentant-siden. I 2004 blev

der gennemført en ny "runde" (DISKO 3) blandt de overlevende DISKO 2 virksomheder. Undersøgelsen omfattede kun ledelsessiden og resulterede her i besvarelser fra 1688 virksomheder.

Den seneste gennemførte "runde" – Disko 4-undersøgelsen – blev iværksat i 2006. Den tager udgangspunkt i de 1552 virksomheder fra de tidligere DISKO-undersøgelser, som var aktive på undersøgelsestidspunktet. Igen blev der suppleret med en stikprøve for at sikre repræsentativitet i udvalget. Udover de gennemgående spørgsmål, hvoraf de fleste er "gængangere" fra den første DISKO-undersøgelse, indeholdt spørgeskemaet til DISKO 4-undersøgelsen spørgsmål om virksomhedens rekrutteringspraksis, herunder af højtuddannet arbejdskraft og samspil med offentlige arbejdsmarkedsmyndigheder. DISKO4-undersøgelsesrunden resulterede i 1775 besvarelser fra ledelsessiden. Med de fire DISKO-undersøgelser er der således oparbejdet et omfattende datamateriale om virksomhedernes innovation, nye organisationsformer og kompetenceudvikling af medarbejderne over en årrække. Oplysningerne fra de tilbagevendende virksomhedssurveys er suppleret med et longitudinelt registermateriale fra Danmarks Statistiks IDA- og senere FIDA databaser, samt fra regnskabsstatistikken. Dette registermateriale går helt tilbage til 1980.

Nærværende undersøgelsesdesign tager udgangspunkt i "DISKO 4". Denne undersøgelse har indhentet informationer gennem spørgeskema til ledelsesrepræsentanter fra 1775 virksomheder i de private byerhverv. Det anvendte spørgeskemas kernespørgsmål omhandlede virksomhedernes: innovationer, ændringer i organisation og ledelse, outsourcing, personaleanvendelse, kompetenceudvikling og medarbejderinddragelse, altså oplysninger der er relevante i forhold til virksomhedsniveauet i nærværende undersøgelse i GO-PA-projektet. Spørgsmålene var i DISKO 4 skemaet for manges vedkommende formuleret retrospektivt, således at besvarelserne omhandler perioden 2003-2005. Dette betyder, at en række (20) spørgsmål er formuleret præcist som i DISKO 4 skemaet, hvilket muliggør en sammenligning af kommende besvarelser for 2007-2009 med besvarelserne for 2003-2005.

Af de oprindelige 1775 virksomheder, der indgår i DISKO 4 datamaterialet, som er indsamlet i 2006, er 1530 virksomheder stadig øko-

nomisk aktive, og disse virksomheder skal etablere virksomhedsudvalget i nærværende undersøgelse. Ved at anvende de overlevende virksomheder bliver det muligt at analysere på samtlige virksomheder i undersøgelsesudvalgets over tid fra 2003-2005 til 2007-2009. Dertil kommer, at det vil være muligt at følge en stor del af virksomheder tilbage til 1998-2000 og en mindre gruppe tilbage til 1993-1995. Der bliver således tale om et "fast panel" af virksomheder, hvor der er genereret informationer via surveys ca. hver 5. år. Mellemprioderne "lukkes" ved hjælp af et omfattende registermateriale, der kobles til den enkelte virksomhed og den enkelte arbejdstager i undersøgelsesudvalget.

De 1530 virksomheder beskæftiger i alt 284.570 medarbejdere. Disse fordeler sig med 6 % i virksomheder med under 50 ansatte, 10 % i virksomheder med 50-100 ansatte og 84 % i virksomheder med over 100 ansatte. Disse medarbejdere kan identificeres ved hjælp af administrative data hos Danmarks Statistik, som står for dataindsamlingen, og det er hensigten at udvælge 6000 blandt disse 284.570 beskæftigede personer inden for en opdeling (stratificering) af de 1530 virksomheder på branche- og størrelsesgrupper. Udvælgelsen af medarbejdere finder sted efterhånden, som besvarelsene fra virksomhederne indløber til Danmarks Statistik og foregår efter aftalte kriterier, således at alle brancher og størrelsesgrupper bliver repræsenteret med et analytisk passende antal medarbejdere, i forhold til de respektive strata, uden at tilfældighedsprincippet brydes i den såkaldte stratificerede udvælgelse. Målet er således at få et udvalg af medarbejdere, beskæftigede i virksomheder, hvor der foreligger oplysninger fra besvarede spørgeskemaer.

Dataindsamlingen foretages som nævnt af Danmarks Statistik. Der gennemføres indledningsvis en telefoncanvas af de 1530 virksomheder for at indhente navn, telefonnummer og mail-adresse på den relevante ledelsesrepræsentant i virksomheden. Derefter iværksættes udsendelse og dataindsamling på virksomhedsniveauet med spørgeskemaet til ledelsesrepræsentanten, hvor besvarelse er mulig gennem et web-baseret skema, og hvis ikke via et postspørgeskema. På denne del af undersøgelsen gennemføres 2 rykkerrunder, før dataindsamlingen lukkes.

Dataindsamlingen på medarbejderniveauet iværksættes umiddelbart efter at besvarelsene fra virksomhedsniveauet begynder at indkomme. Dataindsamlingen foregår ved hjælp af et web-baseret skema, og der gennemføres også her 2 rykkerrunder, inden dataindsamlingen lukkes.

Dataindsamlingens tilrettelæggelse og administration medfører, at der for de indhentede medarbejderdata, foreligger data for den virksomhed, hvori medarbejderen er beskæftiget. Tilsvarende foreligger der spørgeskema-data for alle virksomheder minimum 4 år tilbage og sandsynligvis for adskillige 9 år tilbage. Dertil kommer tilkoblede registeroplysninger, som rækker op til 20 år tilbage. Alt i alt, vil der med undersøgelsen blive genereret et helt unikt datamateriale, som designmæssigt er forsøgt optimeret med henblik på at kunne besvare problemstillingerne omkring omstillingspres og psykisk arbejdsmiljø på en analytisk nuanceret og præcis måde.

GOPA-projektet

En igangværende tværvideenskabelig undersøgelse

Globaliseringen og den teknologiske udvikling har i sidste halvdel af 1990'erne og i det nye årtusinde lagt et betydeligt omstillingspres på mange danske virksomheder. Dette gælder både i form af øget konkurrencepres, men også i forbindelse med fusioner og internationale ejerskabsforhold, samt strukturelle ændringer og ny økonomisk arbejdsdeling. Virksomhederne har reageret meget forskelligt på globaliseringen, den teknologiske udvikling og det øgede konkurrencepres. Nogle virksomheder har skærpet fornyelsesevnen og udviklet nye organisationsformer, som øger tilpasningsevnen og konkurrencedygtigheden (Gjerding ed., Jørgensen, Kristensen, Lund, Lundvall, Madsen, Nielsen, Nymark. 1997, Lundvall, 1999). Tilsvarende har nogle virksomheder udviklet den funktionelle fleksibilitet og kompetencen hos personalegrupper i form af bl.a. større medarbejderinddragelse og integration af virksomhedernes afdelinger (Nielsen, 2004). Sideløbende hermed anvendes outsourcing af arbejdsopgaver og udflytning af arbejdspladser (Det Økonomiske Råd, 2004, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2004).

Set i lyset af den stigende globalisering og teknologiske udvikling, er der tale om en voksende problemstilling. Problemstillingens udefrakommende karakter medfører tab af kontrol og oplevelse af pres. Omstillingspresset må forventes at belaste det psykiske arbejdsmiljø, hvilket kan medføre, at syge personer bliver på arbejdspladsen med deres sygdom, med hyppigere sygemelding. I Danmark findes der ingen opgørelse over problemets omfang. Der er ingen danske undersøgelser, der beskriver hyppigheden af stressrelateret psykisk lidelse blandt erhvervsaktive. Forskningen inden for dette område viser, at det psykosociale arbejdsmiljø, heriblandt manglende kontrol over arbejdssituationen og interpersonelle konflikter, kan medføre stress og depression (Melchior et al., 2007, Bonde, 2008, Tsutsumi et al., 2001, Godin, Kittel, Coppieters, Siegrist, 2005). Medarbejdernes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø forventes at relatere sig til oplevelsen af arbejdsstress. Både nationale og internationale studier har undersøgt forbindelsen mellem arbejdsmiljøfaktorerne og de ansattes helbred. (Pikhart, Bobak, Pajak, Malyutina, Kubinova, Topor, Sebakova, Nikitin, Marmot, 2004, WHO, 2005). Resultater fra undersøgelser fra de sidste 20 år, der bygger på den klassiske stressforklaringsmodel, fremhæver kausaliteten i relationen mellem det psykosociale arbejdsmiljø og den mentale sundhed. Disse bredt accepterede teoretiske modeller peger på en forklaring af forholdet mellem arbejdsmæssig stress og negative helbredsmæssige konsekvenser. Stress på arbejdet er skabt af et dårligt match mellem personer og deres arbejde, af konflikter mellem roller på arbejdet og uden for arbejdet og ved manglende grad af kontrol over arbejde og liv. Den Europæiske Kommissions definition indebærer, at arbejdsrelateret stress er "en form for følelsesmæssig, kognitiv, adfærdsmæssig og fysiologisk reaktion på uheldige og skadelige aspekter af arbejdets indhold, arbejdets organisering og arbejdsmiljøet" (Cox, Griffiths, Rial-González, 2006).

Den *person-/miljømæssige model* (French, Caplan, van Harrison, 1982) siger, at manglende overensstemmelse mellem personens karakteristika, f.eks. evner og værdier, og miljøet, eksempelvis krav og behov, kan medføre negative helbredseffekter.

Karaseks demand-control model (Karasek, 1979, Karasek & Theorell, 1990) er den anden udbredte teoretiske model. Modellen påpeger de negative helbredseffekter såsom træthed, depression og fysiske lidelser som resultat af de situationer, i hvilke kontrollen over personens arbejde er lav, og de psykologiske krav fra arbejdspladsen er høje.

En anden model for et stressende arbejdsmiljø er *Siegrists Anstregelses-/belønnings ubalance modellen* (Effort-Reward-Imbalance model ERI) (Siegrist, 2002). Modellen hævder at mislykket gensidighed, hvad angår store udviste anstrengelser og utilstrækkelig belønning, sandsynligvis vil fremkalde tilbagevendende negative følelser og vedholdende stressreaktioner hos udsatte personer.

Populationsstudier, f.eks. en svensk af nyere dato, støtter teorien om den direkte virkning, som den konkrete arbejdsituation har på den enkelte medarbejders helbred (Lindstrøm, 2004, 2005). Oplevelsen af meget høje arbejdskrav kombineret med manglende eller formindskede muligheder for kontrol over arbejdsituationen skaber et højt stressoplevelsesniveau hos medarbejderne, som forværrer deres psykiske helbred. Der er videnskabeligt belæg for, at kronisk stress kan øge risikoen for hjertelidelse og depression og at stress kan svække immunsystemet og dermed vores modstandskraft mod sygdom, idet det i henhold til Becks kognitive teori aktiverer en kognitiv sårbarhedsfaktor resulterende i depression.

Studiets antagelser (hypoteser):

- Brancher, virksomheder, medarbejdergrupper fordelt på køn, etnisk baggrund og alder oplever omstillingspres forskelligt og håndterer presset forskelligt.
- Virksomheder udsat for et stort omstillingspres vil opleve medarbejdere med et stigende forbrug af psykofarmaka, øget sygelighed med udbetaling af sygedagpenge samt en høj jobomsætning.
- Virksomhedernes håndtering af omstillingspresset vil kunne modificere effekten.
- Virksomhedernes omstillingspres medfører øgede krav til medarbejderne.
- Øgede krav til medarbejderne øger risikoen for stress, der kan medføre ændring i mental sundhed.

- Medarbejdernes håndtering af virksomhedskrav vil kunne modificere effekten.
- Medarbejdernes mentale sundhed påvirker v'virksomhedernes økonomiske performance.

Materiale

På basis af latent klasseanalyse (Stone, Storr, Anthony 2006, Rindskopf, 1986, Formann, Kohlmann, 1996) med forskellige strata af virksomhedshåndtering af omstillingspres, udvælges "et antal" virksomheder fra de i alt 1530 DISKO virksomheder, der stadig er aktive. I alt vil indgå ca. 3500 ansatte. Antallet af ansatte i hvert strata vil være tilstrækkelig stort til adækvat statistik analyse.

Metode

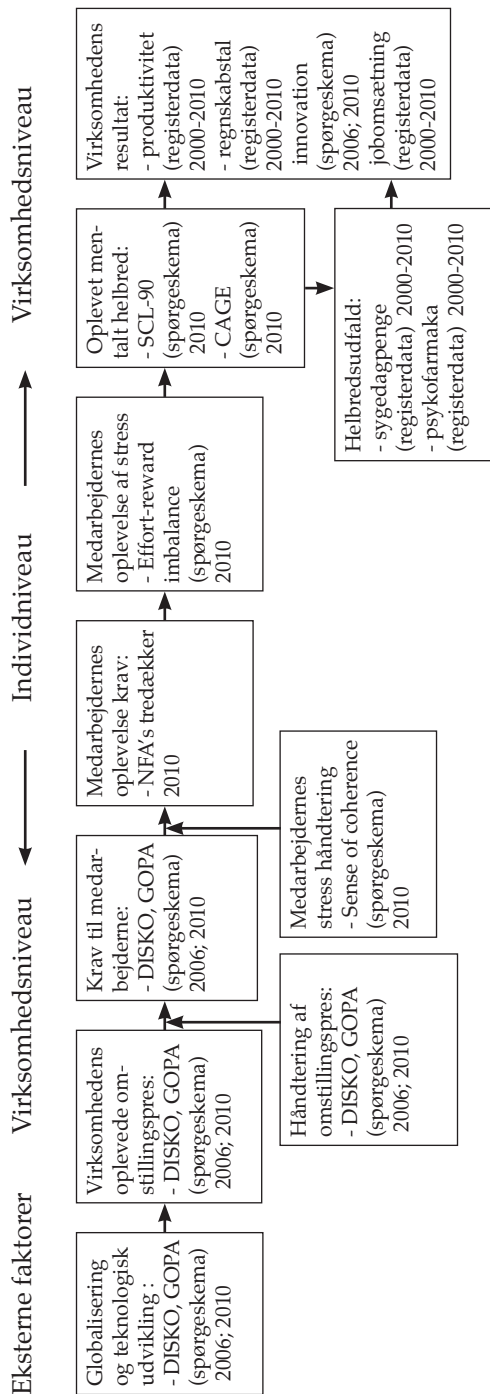
Ud fra de ansattes besvarelser af spørgeskemaerne AMI 2007 (AMI, 2006) og ERI 2007 (Siegrist, 2004) kan der beskrives operationelle variable, der definerer det subjektivt oplevede krav, medarbejdernes håndtering af krav og det oplevede stress. Forekomsten af psykisk ubehag defineres fra besvarelser af skemaet SCL-90-R (Derogatis, 1994). Til vurdering af alkoholproblemer anvendes besvarelser fra skemaet CAGE (Mayfield, Mcleod, Hall, 1974). Ud fra de ansattes besvarelser samt registre fra IDA og Lægemedelstyrelsens beskrives operationelle variable, der definerer sygefravær og brug af psykofarmaka.

Analysestrategi

Primære effektvariable vil være subjektive psykiske symptomer og ubehag, brug af psykofarmaka, sygefravær og alkoholproblemer. Disse variable samt subjektive krav, medarbejdernes håndtering af krav og det oplevede stress vil blive analyseret ved latent klasseanalyse fra data indsamlet på virksomhedsniveau af omstillingspres.

Der vil blive analyseret for associationer mellem de subjektive krav og subjektive psykiske symptomer og ubehag, brug af psykofarmaka, sygefravær og alkoholproblemer indenfor de forskellige strata af virksomhedshåndtering af omstillingspres.

Figur 1 Projektets hypoteser og metoder



Statistisk bearbejdning af data

Til den mere avancerede statistiske bearbejdning af data, vil multilevel-analyse (Jos. Twisk, 2006) bl.a. blive anvendt. Multilevel-analyse er specielle analyseteknikker, der er designet til at analysere datasæt, der er indlejret i hinanden, hvilket er tilfældet i dette projekt, da der er tale om observationer både på virksomheds- og individniveau. Til forskel fra modeller, der enten behandler data på virksomhedsniveau eller individ niveau, tager multilevel-modeller højde for at data er på forskelligt niveau og udnytter alle de informationer, der er i data, samtidig med at fejlslutninger, der skyldes at data er på forskelligt niveau, undgås. Disse analyser kombineres med anvendelse af modeller for longitudinelle data (Diggle, 1990), således at mulige årsagssammenhænge vil kunne beskrives for de longitudinelt indsamlede data.

Mål for analyserne

Individbaserede informationer associeret til psykisk arbejdsmiljø vil kunne relateres til en række centrale mål for virksomhedernes ydre pres og økonomiske formåen.

Mere detaljerede analyser kan beskrive relationer mellem centrale mål for virksomhedernes ydre pres og økonomiske formåen og mental sundhed, subjektive krav, medarbejdernes håndtering af krav og det oplevede stressniveau.

Analyserne indebærer også, at effekten af virksomhedernes anstrengelser for at håndtere det ydre pres kan aflæses som en modulerende effekt på udfaldet.

Analyserne kan åbne mulighed for at vurdere og sammenligne subjektive udsagn om krav i arbejdet og virksomhedernes beskrivelse af omstillingspres, det første ofte anvendt som en eksponeringsvariabel i epidemiologiske studier af arbejdsbetingede psykiske tilstande.

Projektets nyhedsværdi og betydning for arbejdsmiljøet

Det globale omstillingspres, krav på arbejdspladserne, det psykiske arbejdsmiljø, den mentale sundhed og virksomhedernes resultater kan i en større skala end hidtil belyses, og disse relationer kan sammenholdes med specifikke brancher og medarbejdergrupper.

Studiet åbner mulighed for at vurdere konsekvensen af virksomhedernes omstillingspres både på individ- og virksomhedsniveau samt studere betydningen af effektmodificerende handlinger både på virksomheds- og personniveau f.eks. løbende udvikling af medarbejdernes færdigheder. Studiet åbner mulighed for at studere mere komplekse relationer mellem ydre eksponering, krav på virksomheds- og personniveau samt mestringsstrategier både individuelle og virksomhedsniveau.

På grund af studiets eksponeringskontrast for omstillingspres, vil der være mulighed for at vurdere, hvor stor en betydning denne parameter har på psykisk arbejdsmiljø, mental sundhed og virksomhedernes indtjening.

Studiets design, hvor eksponeringsdata (omstillingspres) og håndtering af omstillingspres er indsamlet blandt virksomhedernes ledelse før og uafhængigt af medarbejdernes svar på spørgsmål om egen oplevelse af arbejdskrav, psykisk belastning og mentalt helbred, giver mulighed for at analysere associationer uden sædvanlig informationsbias. Styrken af eventuelle fundne relationer vurderes derfor at være stærk.

Dele af studiet baserer sig på longitudinelt indsamlede data, hvorfor mulige årsagssammenhænge vil kunne beskrive relationen mellem omstillingspres, brug af psykofarmaka og sygefravær.

Som eksponeringsvariabel kan egen oplevelse af arbejdskrav valideres mod det omstillingspres som virksomhedernes ledelse beskriver som opstillingspres. Derved vil man kunne vurdere mulig bias-fejl ved egen beskrivelse af krav, når psykiske gener samtidig skal beskrive egen oplevelse af arbejdskrav.

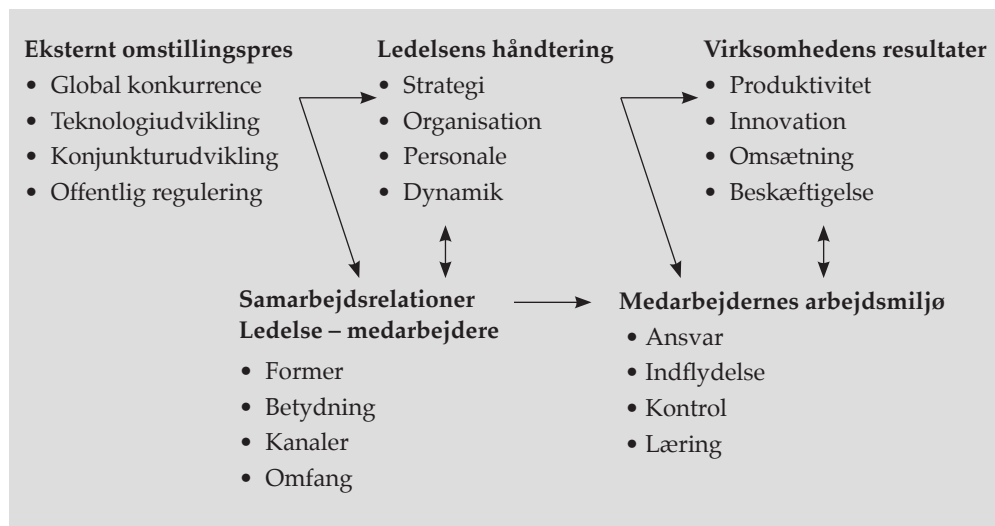
Designet muliggør at man kan udtale sig, om virksomhedernes håndtering af omstillingspres har indflydelse på de ansattes mentale sundhed. Derved vil man kunne identificere mulige effektive og videnskabeligt dokumenterede forebyggende tiltag.

Operationalisering-spørgeskema i den empiriske undersøgelse

Det fremgår af begrebsmodellen (figur 2), at der er fem hovedbegreber i spil i relation til medarbejdernes mentale helbredstilstand. Dis-

se hovedbegreber er: Eksternt omstillingspres, ledelsens håndtering, virksomhedens resultater og samarbejdsrelationer ledelse - medarbejdere og medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Figur 2 Undersøgelsens hovedbegreber og dimensioner



De konkrete spørgsmål, som hovedbegreberne er dannet af, fremgår af spørgeskemaerne², som kan rekvireres ved at skrive til Simon Grandjean Bamberger, sigb@rn.dk.

Eksternt omstillingspres

Global konkurrence er den mest omfattende dimension, der indgår under hovedbegrebet: Eksternt omstillingspres. Disse indikatorer retter sig mod virksomhedernes oplevelse af konkurrence på: priser, kvalitet og produkt- eller serviceinnovation. Ved at kombinere disse indikatorer analytisk, kan der fremkomme et ganske nuanceret billede af virksomhedens eksponering overfor den globale konkurrence, og validiteten styrkes dermed. Tilsammen etablerer indikatorerne instrumenter til en ganske nuanceret afdækning af omfang og indhold af det mulige eksterne omstillingspres, som ledelsen i den enkelte virksomhed er eksponeret for.

Skema 1

Eksternt omstillingspres		
Dimensioner	Indikatorer	Spørgsmål
Global konkurrence	Omsætning på: Nationalt/internationalt marked	Spg. 8
	Konkurrenceniveau og konkurrenceudvikling på: National/internationalt marked Priser/kvalitet/innovation	Spg. 9 Spg. 10 Spg. 11
	Koncerntilhør og lokalisering af moderselskab	Spg. 1, 2, 3, 4
	Liberalisering af international handel	Spg. 12
Teknologiudvikling	Teknologiudviklingen i branchen	Spg. 13
Konjunkturudvikling	Konjunkturudviklingens betydning: Afsætning nationalt/internationalt Finansiering/likviditet Arbejdskraftmarked/råvarer og halvfabrikata	Spg. 14
Offentlig regulering	Den offentlige reguleringens betydning: Sundhed og sikkerhedslovgivning Bankpakker Arbejdsmarkedslovgivning Klima- og miljølovgivning	Spg. 15

Ledelsens håndtering

Ledelsens håndtering defineres som de tiltag ledelsen iværksætter, for at sikre at udviklingen af virksomhedens ressourcer modsvarer de eksterne betingelser og omstillingspresset, der udspringer heraf. Ledelsens håndtering omfatter dimensionerne: "strategi", "organisation", "personale" og "dynamik", eller "dynamiske kapabiliteter".

Skema 2

Ledelsens håndtering		
Dimensioner	Indikatorer	Spørgsmål
Strategi	Personændringer i topledelse	Spg. 28
	Markedspositionering	Spg. 16
	Konkurrenceforholds betydning for organiseringen af: Forretningsgange/ arbejdsorganisation/ eksterne relationer	Spg. 17
	Prioritering af fornyelsesindsats: Produkt/ service/ markedsudvikling/ teknologiudvikling/ organisationsudvikling/ forretningsprocesudvikling	Spg. 18
	Produkt/ serviceudviklingssamarbejde: Kunder/ leverandører/ vidensinstitutioner	Spg. 21
	Brug af outsourcing	Spg. 45
	Faktorer af betydning for outsourcingsbeslutninger	Spg. 46
	Aktiviteter som er outsourcet: Nationalt/ internationalt	Spg. 46
Organisation	Gennemførte organisationsændringer	Spg. 25
	Årsag til gennemførte organisationsændringer	Spg. 26
	Antallet af organisatoriske niveauer ændret	Spg. 28
	Andel medarbejdere omfattet af nye organisations principper	Spg. 23
	Brug af ICT til styring af arbejdsgange	Spg. 24

Skema 2 fortsat

Ledelsens håndtering		
Dimensioner	Indikatorer	Spørgsmål
Personale	Tilpasning af personaleressourcer til behovene	Spg. 36
	Problemer med rekruttering, fastholdelse eller afvikling	Spg. 39
	Brug af præstationsvurderings/udviklings-samtale	Spg. 37
	Brug af præstationslønsystem: Individuelle eller gruppebaseret	Spg. 38
Dynamik	Krav til kompetenceudvikling	Spg. 41
	Betydning af formel træning og uddannelse	Spg. 42
	Deltagelse i formel træning og uddannelse	Spg. 43
	Løbende færdighedsudviklings betydning for konkurrenceevne	Spg. 44

Strategidimensionen operationaliseres ved indikatorer for ændret topledelse, markedspositionering, organisationsdesign, fornyelsesindsats og outsourcing. Indikatoren for positionering på markedet retter sig imod pris, kvalitet og innovation. Indikatoren på konkurrenceforholdenes betydning for organisationsdesign omfatter eksterne relationer, forretningsgange og arbejdsorganisation. Fornyelsesindsatsens indikator omfatter tilsvarende udtømmende de væsentlige aspekter. I relation til fornyelsesindsatsen anvendes også en indikator på samarbejdet omkring produkt eller serviceudvikling. Endelig spiller outsourcing en vigtig rolle. Her anvendes tre indikatorer: Brug af outsourcing, faktorer bag outsourcingbeslutninger og aktiviteter som er outsourcet. Strategidimensionen omfatter såvel reaktiv som proaktiv håndtering af de eksterne betingelser, men må antages at have en indirekte og overordnet rolle i forhold til indfly-

delsen af ledelsens håndtering af omstillingspresset på medarbejderens arbejdsmiljø. Mere direkte betydning må organisationsdimensionen forventes at have. Her etableres der indikatorer på omfanget og indholdet af organisationsændringer, samt andelen af medarbejdere dækket af nye organisationsprincipper. En væsentlig indikator i relation til det samlede indhold af organisationsændringer er anvendelsen af IT- software til styring af arbejdsgange. Komplementerende til organisationsdimensionen er dimensionen personale. Herunder er der udviklet detaljerede indikatorer for tilpasning af personaleressourcer, som omfatter anvendelse af fleksibilitetsformer og brug af forskellige ansættelsestyper. I forlængelse af tilpasningsindikatoren er der en indikator for problemer med: rekruttering, tilpasning og afvikling. Præstationsorienteringen omfatter to indikatorer, nemlig for medarbejdersamtaler og for præstationsfremmende lønsystem. Organisation og personaledimensionerne er som nævnt komplementære og må antages at have direkte betydning som væsentlige parametre for medarbejdernes arbejdsmiljø. Dynamik-dimensionen skal indikere ledelsens håndtering af opbygning af medarbejdernes tilpasningsfærdigheder. Der er således dels en indikator for krav til kompetenceudvikling, som følge af udvikling i arbejdets indhold. Dertil kommer indikatorer for den løbende udvikling af medarbejdernes færdigheder og betydningen heraf for virksomhedens konkurrenceevne.

Samarbejdsrelationer: Ledelse – medarbejdere

Hovedbegrebet "Samarbejdsrelationer" omfatter for det første dimensionen "former". Her afdækkes det om medarbejderen inddrages direkte, eller indirekte gennem medarbejderrepræsentanter, i forhold til beslutninger på forskellige niveauer og med forskellig rækkevidde. Den betydning ledelsen tillægger samarbejdet med medarbejderne er vigtig for at medarbejdernes idéer og forslag tages alvorligt. Hertil kommer betydningen af de institutionelle samarbejdsrelationer i virksomheden. Indikatorerne som afdækker kanaler omfatter de indflydelsesmuligheder, som knytter sig til (direkte) involvering og (indirekte) participation. Disse skal afdække det konkrete instrumentarium, som virksomheden benytter sig af i samarbejdet. Et selvstændigt

Skema 3

Samarbejdsrelationer: Ledelse – medarbejdere		
Dimensioner	Indikatorer	Spørgsmål
Former	Inddragelse af medarbejderrepræsentanter / berørte medarbejdere	Spg. 35
Betydning	Ledelsens vurdering af samarbejdets betydning	Spg. 32
	Indstillinger, kvalifikationer og institutioners indflydelse på organisationsudviklinger	Spg. 27
Kanaler	Tilrettelæggelse af samarbejde i forbindelse med forandringsprocesser	Spg. 34
Omfang	Hvornår i processen inddrages medarbejderrepræsentanter og / eller berørte medarbejdere	Spg. 33

aspekt i relation hertil er, hvilken fase i beslutningsprocessen, medarbejderne inddrages. Dette aspekt dækkes af indikatoren "omfang".

Det er ledelsens formelle ansvar, at virksomheden overlever og udvikler sig. Virksomhedens overlevelse og udvikling er i medarbejdernes interesse, da det skaber beskæftigelse og indkomst for den enkelte medarbejder. Derfor kan virksomhedens resultater både opfattes som et resultat af den samlede indsats i virksomhederne, men tilsvarende som motiverende for indsatsen. Betydningen af virksomhedens resultater kan formentlig også indirekte imødegå nogle af de ulemper, som medarbejderne udsættes for i en omstillingsproces.

Virksomhedens resultater

Arbejdskraftens produktivitet er væsentlig for virksomhedens konkurrenceevne og for medarbejdernes indkomstudvikling. Den er ydermere særdeles interessant, da det har vist sig at produktiviteten i danske virksomheder generelt set er sakket agter ud (Økonomi- og erhvervsministeriet, 2009). Tilsvarende er innovation en væsentlig indikator. Innovationsevnen er en vigtig mulighed for at møde den globale konkurrence. Til denne indikator knytter sig også udbytte af

virksomhedens fornyelsesindsats. Virksomhedens samlede omsætning og resultat er centrale indikatorer, men de skal anvendes med omtanke i nærværende sammenhæng, da de økonomiske resultater af omstilling og udvikling ofte viser sig med forskellig tidsmæssig lag. Udviklingen i beskæftigelsen indikerer at virksomheden har vækst i arbejdsopgaver og dermed antagelige økonomiske resultater i vente.

Skema 4

Virksomhedens resultater		
Dimensioner	Indikatorer	Spørgsmål
Produktivitet	Arbejdskraftens produktivitet	Spg. 31 Registerdata
Innovation	Gennemførte produkt/service innovationer	Spg. 19
	Nationale/radikale innovationer	Spg. 20
	Udbyttet af virksomhedens fornyelsesindsats	Spg. 22
Omsætning og resultat	Udviklingen i samlet omsætning	Spg. 6
	Ændringer i resultat efter skat	Spg. 7 Registerdata
Beskæftigelse	Antal ansatte	Spg. 5
	Udvikling i antal ansatte	Registerdata

Medarbejdernes arbejdsmiljø

De indikatorer som anvendes til dimensionerne i hovedbegrebet "Medarbejdernes arbejdsmiljø", er for størstedelens vedkommende hentet fra spørgeskemaet til medarbejderne, samt fra registerdata. Der er tale om anvendelse af skalaer, som er validerede. Dertil kommer at dimensioner og indikatorer under hovedbegrebet knytter sig såvel til udviklingen af stress og mistrivsel, til forekomsten af disse fænomener hos medarbejderen, samt til medarbejderens coping resurser og helbredsmæssige robusthed.

Skema 5

Medarbejdernes arbejdsmiljø		
Dimensioner	Indikatorer	Spørgsmål
Ansvar	Tilrettelæggelse og opfølgning på arbejdet	Spg. 30
	Psykosociale spørgsmål fra NFA tredækker	Medarbejder-skema
Læring	Antonovsky's coping skala mestringsevne	Medarbejder-skema
	Relationelle kompetenceudviklings tiltag	Spg. 42
Stress	Andel arbejdsdage tabt ved sygefravær	Spg. 40
	Siegrist indsats-belønning skala	Medarbejder-skema
	Psykosociale spørgsmål fra NFA tredækker	Medarbejder-skema
Helbred	SCL-90-R symptom checkliste	Medarbejder-skema
	Forbrug af medicin	Registerdata
	Antal indlæggelser	Registerdata
	Sygedagpenge og sygesikringsydelse	Registerdata

Afsluttende kommentarer

Det globale omstillingspres og de stigende krav på de danske arbejdspladser er forhold, som vil påvirke det psykiske arbejdsmiljø, den mentale sundhed og virksomhedernes resultater. Der er en generel interesse ud over den rent videnskabelige, at få belyst i hvilken grad og hvordan disse fænomener påvirker hinanden, og om der eksisterer handlinger eller strukturer, der kan påvirke eventuelle negative effekter. Der vil være behov for at få studeret mere komplekse relationer mellem ydre eksponering, krav på virksomheds- og personniveau samt mestringsstrategier både individuelle og kollektive

(virksomhederne). Et centralt spørgsmål er, hvor stor indflydelse arbejdets betingelser har for den mentale sundhed. Kan dette spørgsmål besvares med en rimelig sikkerhed vil det give mulighed for at identificere mulige effektive og videnskabeligt dokumenterede forebyggende tiltag.

Relationen mellem arbejdets betingelser, arbejdsmiljøet og helbred er et videnskabeligt interessefelt, der tiltrækker mange faggrupper. Artiklen beskriver interessefeltets indhold, art og omfang og giver et eksempel på en struktur til et tværvidenskabeligt samarbejde.

Slutnoter

- 1 De seneste eksempler er de offentlige finansielle garantier til private kreditinstitutioner.
- 2 Spørgeskemaet til virksomhedernes ledelsesrepræsentanter bygger på DISKO 4 spørgeskemaet og er videreudviklet af: Anker Lund Vinding, René Nesgaard Nielsen, Peter Nielsen, Simon Grandjean Bamberger og Øyvind Omland. Spørgeskemaet til virksomhedernes medarbejdere bygger på AMIs Arbejdsmiljøskema, DISKO 2 spørgeskema, Siegriest's ERI skala, Antonovsky's SOC skala, SCL-90R symptom checkliste, PRISME spørgsmål, CAGE screening spørgsmål og er udarbejdet af Anelia Larsen, Pia Ryom og Simon Grandjean Bamberger.

Litteratur

- AMI's spørgeskema** om psykisk arbejdsmiljø. <http://www.ami.dk/research/apss/> [Accessed April 4, 2006].
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd** (2004): *Globalisering – omfang, effekter og udfordringer*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Bonde JP.** (2008) Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occup Environ Med*, 2008; 65(7):438-45.
- Cox T, Griffiths A, Rial-González E.** Research on Work-related Stress. http://agency.osha.eu.int/publications/reports/203/stress_en.pdf [Accessed April 4, 2006].
- Derogatis LR.** (1994): Symptom Checklist -90-R. *Administration, scoring and procedures manual*. National Computer System, 3rd edn. Minneapolis, Minnesota,.
- Det Økonomiske Råd** (2004). *Dansk Økonomi, Efterår 2004*. København: Det Økonomiske Råds Sekretariat.
- Diggle, PJ.** (1990): Time Series. A Biostatistical Introduction. Oxford, 1990.
- Disko 2 og 4 survey:** se Timmermans, B. (2008): Documentation on the DISKO04-IDA Merge and the Creation of the Panel Dataset DISKO02-DISKO04, *Working paper No. 24*, Department of Business Studies, Aalborg University.
- Formann AK, Kohlmann T.** (1996) Latent class analysis in medical research. *Statistical Methods in Medical Research*. 1996 Jun;5(2):107-127
- French JRP, Caplan RD, van Harrison R.** (1982): *The Mechanisms of Job Stress and Strain*. New York: Wiley & Sons.
- Gjerding AN. (ed)** (1997): *Den fleksible virksomhed – Omstillingspres og fornyelse i dansk erhvervsliv*, Erhvervsudviklingsrådet, København.
- Godin I, Kittel F, Coppieters Y, Siegrist J.** (2005): A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health. *BMC Public Health*, 2005; Jun 15;5(1):67.
- Greenan N, Kocogly Y, Walkowiak E, Csizmadia P, Csaba M.** (2009): The role of technology in value chain restructuring. Works project, Leuven.

- Hannan MT, Freeman J.** (1984): Structural inertia and organizational change, *American Sociological Review*, 49, 149-164.
- Huws U.** eds. (2006): *The transformation of work in a global knowledge economy: towards a conceptional framework*, WORKS project, Leuven.
- Hvid H.** (2009): To be in control – vejen til godt psykisk arbejdsmiljø, læring og innovation? i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11. årg. Nr.1 2009.
- Karasek R, Theorell T.** (1990): *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karasek RA.**(1979): Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- Knudsen H, Busck O, Lind J.** (2009): *Medarbejderdeltagelsens betydning for arbejdsmiljøets kvalitet*, Skriftserien Nr. 2009-9, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Kristensen, T.** (2008): Er det virksomheden, der er patienten? i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10. årg. Nr.4 2008
- Lazaric N.** (2007): Dynamic capabilities, organizational changes and routines, i <http://www.meadow-project.eu/index.php?/Article-du-site/Background-documents.html>
- Lazarus RS.** (1993): Coping theory and research: Past, present, and future, i *Psychosomatic Medicine*, 55, 234-247.
- Lindstrøm M.** (2004): Psychosocial work conditions, social capital and daily smoking: a population-based study. *Top Control* 2004; 13: 289-295.
- Lindstrøm M.** (2005): Psychosocial work conditions, unemployment and a self-reported psychological health: a population-based study. *Occup Med* 2005; 55: 568-571.
- Lundkvist A.** (2010): Chockterapi i Grækenland, i *Information* 9. maj 2010
- Lundvall, BÅ** (1999): *Det Danske Innovationssystem*. København: Erhvervsudviklingsrådet.
- Mayfield D, Mcleod G, Hall P.** The CAGE questionnaire: Validation of a new alcoholism screening instrument. *American Journal of Psychiatr*, 1974; 131(10): 1121-1123.

- Melchior M et al.** (2007): Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men . *Psychol Med* 2007; 37: 1119-1129. 1073-4.
- Nielsen P.** (2004): Employee Involvement and Participation in Knowledge Organizations. In: Lind J, Knudsen H, Jørgensen H, eds. *Labour and Employment Regulation in Europe*. Aalborg University, 2004.
- Nielsen P.** (2004): *Personale i vidensøkonomien – Innovation, vidensorganisationer og kompetenceudvikling i det nye årtusinde*, Aalborg Universitetsforlag, Aalborg
- Nielsen P.** (2006): *The Human Side of Innovation Systems – Innovation, New Organization Forms and Competence Building in a Learning Perspective*, Aalborg Universitetsforlag, Aalborg
- Nielsen P.** (2007): *Produktion af viden – en praktisk guide til samfundsvidenskabelig metode*, Nyt Teknisk Forlag, København
- Péli GL, Pólos L, Hannan MT.** (2000): Back to inertia: Implications of alternative styles of logical formalization, *Sociological Theory*, 18, 193-213.
- Pikhart H, Bobak M, Pajak A, Malyutina S, Kubinova R, Topor R, Sebakova H, Nikitin Y, Marmot M.** (2004): Psychosocial factors at work and depression in three countries of Central and Eastern Europe. *Social Science & Medicine* 2004; 58 (8): 1475-1482.
- Rindskopf D, Rindskopf W.** (1986): The value of latent class analysis in medical diagnosis. *Statistics in medicine*, 1986 Jan-Feb;5(1):21-7.
- Siegrist, J.** (1996): Adverse health effects of high-effort / low-reward, in: *Journal of Occupational health Psychology* 1996 nr. 1 (1) 27-41
- Siegrist J et al.** (2004) The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* 2004; 58(8): 1483-1499.
- Siegrist J.** (2002): "Effort-reward imbalance at work and health". In: Perrowé PL, Ganster DC, eds., *Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261-291). Amsterdam: JAI Elsevier 2002.

- Statens Institut for Folkesundhed og Sundhedsstyrelsen** (2010): Fakta: Stress i Danmark, artikel i *Berlingske tidende* 15. maj 2010: For høje mål for karriere og familie stresser
- Stone AL, Storr CL, Anthony JC.** (2006): Evidence for a hallucinogen dependence syndrome developing soon after onset of hallucinogen use during adolescence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 2006, Vol. 15 Issue 3, p116-130.
- Sørensen OH, Buch A, Christensen PH, Andersen V.** (2007): Indflydelse i vidensarbejdet – kan man få for meget af det gode? i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9. årg. Nr.2 2007
- Teece, D, Pisano, G. Shuen, A.** (1997): Dynamic capabilities and strategic management, i *Strategic Management Journal*, Vol 18, 509-533
- Tsutsumi A et al.** (2001): Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in the comparison between two complimentary job-stress models. *Scand J Work Environ Health* 2001; 27: 146-153.
- Twisk JWR** (2006): *Applied Multilevel Analysis: A Practical Guide for Medical Researchers*. Cambridge.
- Videncenter for arbejdsmiljø** (2010): Hvor mange og hvem får stress, <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/stressogtrivsel/Stress/Udbredelse.aspx>
- WHO European Ministerial Conference on Mental Health**, Helsinki 12-15 January 2005. <http://www.euro.who.int/document/E87301.pdf> [Accessed April 4, 2006].
- Økonomi og erhvervsministeriet** (2009), *Den danske produktivitetsudvikling* – Økonomisk tema nr. 8. nov. 2009

Arbejdsmiljøseminarer som en metode til at skabe motivation, ansvar og ejerskab til sikkerhedsarbejdet

Det er som om, at herovre, der gør man det bare, altså overholder sikkerhedsreglerne..(..).Førhen tog man det ikke så tungt, om man brød sikkerhedsreglerne, det gjorde man bare. Nu prikker mine kolleger mig på skulderen, hvis jeg bryder sikkerhedsreglerne. Det er nok et spørgsmål om, at vi har ændret holdningen. (Upubliceret materiale).

Således fortæller en produktionsansat fra firma A, en stor dansk træindustrivirksomhed med ca. 170 ansatte. Det følgende kapitel omhandler en anden del af arbejdsmiljøet, nemlig virksomhedernes sikkerhedsarbejde. I henhold til Arbejdsmiljøloven er arbejdsgiverne på danske virksomheder¹ forpligtigede til at tage sig af virksomhedernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at *"sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige"*, blandt andet hvad angår arbejdets udførelse, indretning af arbejdssted, tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer, på en måde *"der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet."* (Beskæftigelsesministeriet 2010: § 1 og § 15).² Virksomheder med 10 eller flere ansatte er endvidere forpligtigede til at nedsætte en Arbejdsmiljøorganisation³ bestående af en eller flere arbejdsledere samt en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter, der skal varetage de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed (Beskæftigelsesministeriet

2010: 3). Virksomhedernes sikkerhedsarbejde omhandler imidlertid meget andet end at opfylde lovgivningens formelle minimumskrav. Herunder oplever mange danske ledere den løbende holdningsbearbejdning og involvering af mellemlederne og de ansatte i sikkerhedsarbejdet samt arbejdsmiljørepræsentanternes rolle i dette som en udfordring. For hvordan får man involveret mellemlederne og de ansatte i sikkerhedsarbejdet på en meningsfuld måde, når mange ting alligevel er påbudt ved lov, og der ikke umiddelbart er ressourcer til at gennemføre større forbedringer? Er de ansatte og mellemlederne overhovedet interesserede i sikkerhedsarbejdet? Og hvordan får man i givet fald tid til at tale med dem om det?

I dette kapitel præsenteres arbejdsmiljøseminarer som en ny metode til på en meningsfuld måde systematisk at involvere mellemlederne og de ansatte i virksomhedernes sikkerhedsarbejde og dermed potentielt fremme deres motivation, ansvar og ejerskab til dette. Arbejdsmiljøseminarer tager udgangspunkt i de ansattes faglige ekspertise og engagement. Metoden har med stor succes været anvendt i små, mellemstore og store danske virksomheder til at få de ansatte til at arbejde mere sikkert, at få belyst og løst "skjulte" sikkerhedsproblemer, at involvere ledere og mellemledere i sikkerhedsarbejdet, at øge forståelsen mellem ledere og de ansatte og fremadrettet at skabe en bedre kommunikation mellem leder(e) og ansatte, hvad angår sikkerhed.

Kapitlet er skrevet ud fra de foreløbige resultater af forfatterens ph.d. afhandling *"Hvordan kan den problembaserede tilgang benyttes til at hæve sikkerhedsniveauet og skabe ansvar for og ejerskab til sikkerhedsarbejdet på alle niveauer i en stor dansk trævirksomhed? Et interventionsprojekt rettet mod henholdsvis 1) arbejdsmiljøorganisationen, 2) værkførerene, teamlederne og arbejdsmiljørepræsentanterne og 3) de ansatte."* (Forventes indleveret i foråret 2011). Dataindsamlingen er foregået på firma A (interventionsvirksomhed) og firma B (kontrolvirksomhed) i perioden oktober 2008 til april 2010, og interventionerne har forløbet fra januar 2009 til februar 2010.

Forskning i arbejdsikkerhed og interventioner

Arbejdsikkerhed kan betegnes som et relativt nyt forskningsområde, der er vokset ud af naturvidenskab, sundhedsforskning, psyko-

logi, organisations- og ledelsesteori og med tætte relationer til virksomhedernes øvrige arbejdsmiljø. Mange faktorer bidrager til arbejdssikkerhed. Dette inkluderer det formelle fysiske miljø, formelle og uformelle rammer omkring sikkerhed, sektorspecifikke forhold, ledelse, de formelle rammer vedrørende ansættelse, arbejdsmiljø i bred forstand, faglige og personlige kompetencer samt menneskelig adfærd indenfor dette miljø (Hale, Hovden 1998: Lund, Aaro 2004: Nielsen et al. 2008: Simard, Marchand 1997: Zacharatos, Barling & Iverson 2005: Zohar 2010).

Dansk og international forskning har vist, at det gennem målrettede interventioner overfor arbejdsmiljøorganisationen, på ledelsesniveau, på medarbejderniveau eller en kombination af de forskellige niveauer er muligt at forbedre arbejdssikkerheden i de involverede virksomheder (Lund, Aaro 2004: Guastello 1993: Nielsen 2008: Robson et al. 2007: Tompa et al. 2009). Der kan i den forbindelse skelnes mellem fire overordnede interventionstyper: 1) fjerne eller begrænse risici, 2) blokere adgang til risici, og 3) gennem kurser og oplæring at hjælpe de ansatte til at opføre sig sikkert og 4) på et overordnet niveau at arbejde med de ledelsens og de ansattes værdier i forhold til sikkerhed (Beskæftigelsesministeriet 2004). Første interventionstype indbefatter at udskifte risikofyldte maskiner eller værktøj med sikre alternativer eller at gendesigne værktøj og/eller arbejdsprocesser. Dette vil ofte være den optimale løsning. Anden interventionstype omhandler at blokere den enkeltes adgang til de risikofyldte situationer, fx ved at opsætte afskærmninger på strategiske steder, få maskiner til automatisk at slå fra ved menneskelig kontakt og/eller påkræve brug af værnemidler. Disse to første interventionstyper kan betegnes teknisk forebyggelse, der, alt efter det konkrete indhold og sigte med interventionen, har vist sig at have en forebyggelseseffekt på mellem 10 og 100 % (Ford, Tetric 2008). Imidlertid kan der ikke udvikles tekniske løsninger på alle sikkerhedsproblemer. Såvel overordnede organisatoriske forhold, som implementeringen af de vedtagne sikkerhedssystemer og individrelaterede faktorer har vist sig at have været medvirkende årsager både til store ulykker, som ulykken på boreplatformen Piper Alpha i 1988, og til ulykker af mildere karakter (Hale, Hovden 1998: Ford, Tetric

2008). Dette har ledt opmærksomheden hen imod den tredje og fjerde interventionstype, hvoraf især den sidstnævnte er tæt relateret til virksomhedernes sikkerhedsklima. Sikkerhedsklima defineres som: *"De ansattes fælles oplevelse af den relative prioritering af sikkerhed, som den giver sig til udtryk i virksomhedens sikkerhedsprocedurer, sikkerhedspraksis og belønningsstruktur, i forhold til andre konkurrerende prioriteringer (som fx produktion, red.)"* (Zohar 2010; oversat fra engelsk af forfatteren). Samtidig er det karakteristisk, at hvor de første to interventionstyper primært arbejder på ledelsesniveau, sættes der indenfor den fjerde interventionstype både fokus på virksomhedernes øverste ledelse, mellemledere, arbejdsmiljørepræsentanterne og de ansatte samt samspillet mellem disse fire niveauer. Nærværende kapitel beskriver en intervention indenfor sidstnævnte kategori og omhandler, hvorledes man gennem arbejdsmiljøseminarer kan øge mellemledernes og de ansattes motivation, ansvar og ejerskab til sikkerhed samt forbedre virksomhedens sikkerhedsklima på det overordnede niveau. Når der fremover skrives forebyggelse henvises der således til menneskelige faktorer af forebyggelse, herunder at få ideer, der kan lede til tekniske forbedringer af maskiner og udstyr.

Præsentation af de involverede virksomheder, firma A (intervention) og firma B (kontrol)

Firma A og B tilhører samme koncern indenfor træindustrien. Koncernen er grundlagt i Danmark, men har også fabrikker i andre lande. De involverede virksomheder har hver omkring 170 ansatte, hvoraf størstedelen er ansat i produktionen. Overordnet set producerer virksomhederne det samme produkt, benytter begge ledelsessystemet LEAN, bruger de samme typer af maskiner og værktøj og har begge arbejdsgange med meget ensidigt, gentaget arbejde (EGA). Sikkerhedsmæssigt er virksomhederne underlagt høje krav fra koncernens side vedrørende opretholdelsen af forskellige arbejdsmiljøcertificeringer samt anvendelsen af fastlagte sikkerhedssystemer og metoder til inddragelse af de ansatte. Implementeringen af disse har dog ikke for alvor slået igennem på nogle af fabrikkerne. Samtidig har koncernen traditionelt hyldet det lokale initiativ, hvilket afsmitte sig i mindre lokale forskelle som eksempelvis, at virksomhederne

anvender forskellige betegnelser for og definitionerne af nærved-uheld⁴ og småskader. Endvidere har firma A ansat teamledere, hvilket giver mere ledelsestid i produktionen og dermed en fysisk kortere afstand mellem nærmeste leder og de ansatte.

Parallelt med et højere niveau for teknisk forebyggelse, er antallet af ulykker i begge virksomheder faldet stødt i perioden 1990-2000 og har herefter ligget stabilt på 1-5 anmeldeligtige ulykker pr. år, dog med en højere ulykkesfrekvens i firma A. Da projektgruppen i efteråret 2007 kontaktede koncernen, havde de fortsat et stort ønske om at forbedre sig yderligere på ulykkesområdet og havde samtidig erkendt, at de ikke ville nå meget længere med teknisk forebyggelse. Koncernen gav derfor tilsagn om at deltage i et treårigt interventionsprojekt, der ville sætte fokus på holdninger og adfærd til sikkerhed på alle niveauer i de involverede virksomheder. Projektet ville indbefatte minimum to virksomheder, herunder før- og eftermålinger i begge virksomheder samt i interventionsvirksomheden interventioner overfor henholdsvis 1) arbejdsmiljøorganisationen, 2) mellemlederne (værkførerne og teamlederne) og arbejdsmiljørepræsentanterne og 3) de ansatte samt møder med fabriksdirektøren og sikkerhedslederen. Den resterende del af kapitlet omhandler interventionen overfor de ansatte, der primært har bestået af to gange gruppevise arbejdsmiljøseminarer for samtlige 130 produktionsansatte, mellemlederne og arbejdsmiljørepræsentanterne i de tre involverede afdelinger. Efter seminarerne har arbejdsmiljørepræsentanterne, mellemlederne, sikkerhedslederen og undertegnede løbende fulgt op på disse.

Ph.d.-projektets metode

I foråret 2008 blev der som første led i projektet lavet pilotundersøgelser i firma A og B samt på tilsvarende fabrikker indenfor samme overordnede koncern. Pilotundersøgelserne havde som formål at opnå et nærmere kendskab til de to virksomheder og koncernen som helhed, at få indblik i potentialer og barrierer i virksomhedernes eksisterende sikkerhedsarbejde samt at teste de metoder, der skulle anvendes i den efterfølgende dataindsamling.

I efteråret 2008 blev der gennemført førmålinger i begge virksomheder i form af audits af virksomhedernes formelle sikkerhedssyste-

mer, spørgeskema til samtlige produktionsansatte (svarprocent på 94 %), interviews på alle niveauer i virksomheden, sikkerhedsrunderinger, observationer af afdelings- og tavlemøder og kommunikationsmålinger. Førmålingerne satte fokus på en række temaer som ledelsesstil (transformationale og transaktionale lederskab⁵ samt generel sikkerhedsledelse), sikkerhedskommunikation, gensidig tillid, inddragelse, sikkerhedsadfærd og involvering i arbejdspladsen. På baggrund af førmålingerne blev der både for firma A og firma B udarbejdet førmålingsrapporter, der blev fremlagt for virksomhedernes arbejdsmiljøorganisationer i januar 2009. Efterfølgende iværksatte projektgruppen interventioner i firma A målrettet de overordnede udviklingsområder, der var identificeret i førmålingerne, mens kontrolvirksomheden blot fik udleveret deres førmålingsrapport. Interventionerne opererede på tre niveauer og indbefattede 1) tre seminarer for arbejdsmiljøorganisationen, der havde fokus på kommunikation og rolleafklaring, 2) månedlige individuelle og/eller gruppevisse møder med mellemlederne og arbejdsmiljørepræsentanterne, der havde fokus på samarbejde og sikkerhedskommunikation og 3) to gange gruppevisse seminarer for de produktionsansatte, mellemlederne og deres arbejdsmiljørepræsentanter. Disse seminarer havde blandt andet fokus på de ansattes holdninger og adfærd i forhold til sikkerhed og vil blive nærmere beskrevet i nedenstående afsnit.

1 ½ år efter blev der foretaget eftermålinger i begge virksomheder med fokus på samme temaer og ved hjælp af de samme metoder som i førmålingerne. Ved sammenligning med resultaterne fra førmålingen skulle der i interventionsvirksomheden gerne være sket en forbedring på de områder, der var arbejdet med i interventionerne, og som der kunne føres tilbage disse. I kontrolvirksomheden var forventningen, at der ikke ville være sket noget i forhold til de identificerede temaer, eller at der var sket mindre end i interventionsvirksomheden. Både i interventions- og i kontrolvirksomheden skulle eventuelle uventede resultater så vidt muligt kunne forklares af data indsamlet undervejs i forløbet. En tidsmæssig oversigt over forløbet er afbilledet i tabel 1.

Tabel 1. Tidsmæssig oversigt over forløbet i firma A og firma B

Måned	1-2	4	6	13	16	17	18	19
Firma A (inter- vention)	Før- måling	Fremlæggelse af formålings- rapport	Seminarer for alle produ- ktionsansatte	Midtvejs- måling	Seminarer for alle pro- duktionsan- satte	Afslutning af inter- ventioner	Efter- måling	Fremlæggelse af resultater fra eftermå- ling
			Sikkerhedsgrupperne følger månedsvis op på seminarerne i de enkelte grupper. Fra måned 16 også særskilte møder med en tovholder pr. gruppe					
		Månedlige individuelle og/eller gruppevis møder med sikker- hedsgrupperne, inkl. opfølgning på seminarerne						
		Seminar for ArO	Seminar for ArO				Seminar for ArO	
Firma B (kontrol)	Før- måling	Fremlæggelse af formålings- rapport		Mindre midtvejs- måling			Efter- måling	Fremlæggelse af resultater fra eftermå- ling

I tabellen er arbejdsmiljøorganisation af pladsmæssige hensyn forkortet ArO
Sikkerhedsgrupperne består af mellemlederne og arbejdsmiljørepræsentanterne

Teoretisk model for arbejdsmiljøseminarer

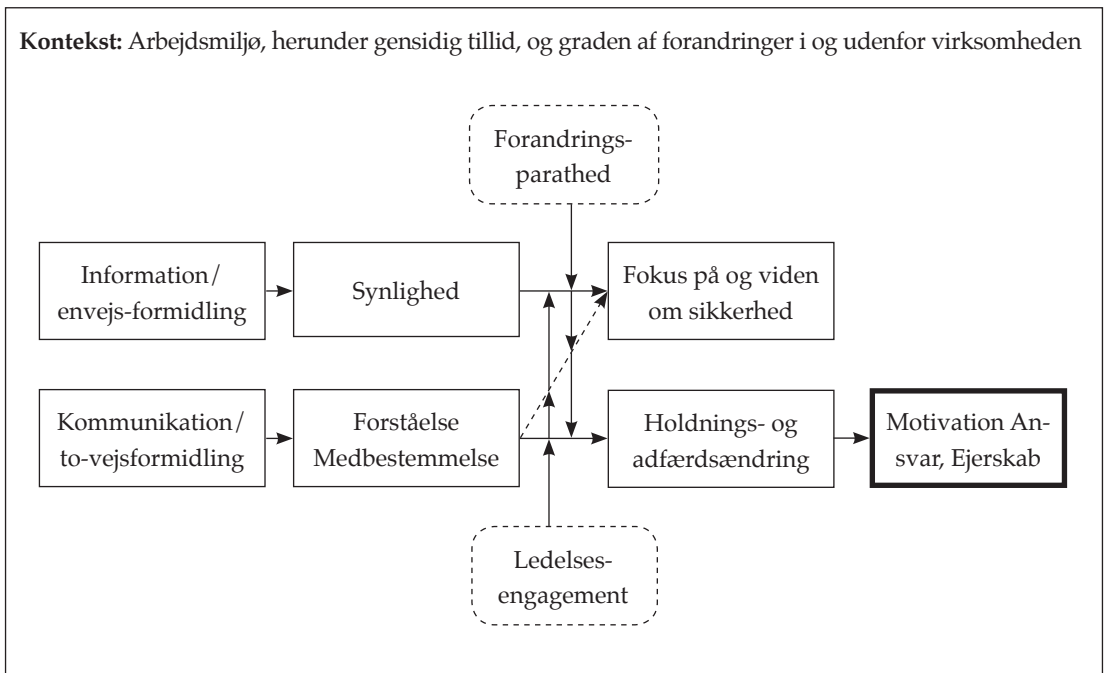
Arbejdsmiljøseminarerne er oprindeligt udviklet af Nielsen m.fl. i forbindelse med en række interventionsprojekter på danske private virksomheder, hvis formål har været at fremme udviklingen af ny viden og nye arbejdsmetoder på arbejdsmiljøområdet gennem fokus på medarbejderinvolvering og selvorganisering (Nielsen et al. 2008: 149). Herefter er arbejdsmiljøseminarerne videreudviklet i forbindelse med det projekt, forfatterens ph.d.-afhandling er en del af. Arbejdsmiljøseminarer bygger på kendte ledelses- og kommunikationsteorier, men repræsenterer i denne nye sammensætning en ny metode til systematisk at involvere mellemlederne og de ansatte i sikkerhedsarbejdet.

Fra de klassiske ledelses- og sikkerhedsteorier er hentet antagelsen om, at ledelsen er den væsentligste enkeltstående faktor i forhold til at skabe forandringer i sikkerhedsarbejdet, blandt andet fordi ledelsen udstikker virksomhedens overordnede mål samt prioriteringen af disse mål i forhold til hinanden (Zohar 2010). Imidlertid mangler virksomhedsledelsen og mellemlederne ofte viden om, hvad der foregår på gulvniveauet, hvorfor de ansatte handler, som de gør, og hvad der i praksis (ikke) virker og hvorfor. Modsat mange andre forandringstiltag tager arbejdsmiljøseminarer derfor udgangspunkt i de sikkerhedsproblemer, *de ansatte* oplever i deres hverdag. Dette ud fra en tro på, at de ansatte ud fra deres faglige ekspertise og erfaringer er i stand til at identificere relevante sikkerhedsproblemer og komme med forslag til løsninger af disse. Dermed lægges der op til at øge kommunikationen og samarbejdet mellem ledelsen, mellemlederne og de ansatte på et område, der typisk ligger i periferien af de konkrete arbejdsfunktioner. Et sådant fokus er imidlertid væsentligt, både for sikkerhedsarbejdet, for arbejdsstrivelsen og for virksomhedens evne til at udvikle sig (Nielsen et al. 2008: 149).

Kommunikation kan teoretisk set tilskynde forandring gennem at skabe *opmærksomhed, viden, holdnings- eller handlingsændringer* (Harris, Petersen 2005: 35). Formålet med kommunikationen vil i hvert enkelt tilfælde afgøre, hvilken kommunikationsstrategi der skal anvendes, og hvilke/n formidlingsform/er som vil være mest

egnet (Harris, Petersen 2005: 40). Imidlertid er det centralt, at mens envejs-formidling som plakater, informationsmøder, standarder eller nyhedsbreve kan give *synlighed* af virksomhedens prioriteringer, *opmærksomhed*, eller *viden* om generelle forhold vedrørende sikkerhed, kræver holdnings- og adfærdsændringer *face-to-face* kontakt med den nærmeste leder, *kommunikation*, *oversættelse* og *medbestemmelse* (Harris, Petersen 2005: 36; Petersen 2000: 38).⁶ Dette med henblik på at sikre, at den formidlede information får *relevans* og *perspektiv* for de ansatte. Derfor vil en væsentlig forudsætning for et arbejdsmiljøseminars succes være tilstedeværelsen af de(n) nærmeste leder(e), arbejdsmiljørepræsentanten samt øvrige relevante personer med beslutningskompetence, hvad angår sikkerhed. Den teoretiske model bag arbejdsmiljøseminarerne er præsenteret i figur 1.

Figur 1 Teoretisk model bag arbejdsmiljøseminarer (forenklet)



Pedersen 2009 (Upubliceret materiale)

I henhold til ovenstående model er kommunikation, forståelse og medbestemmelse forudsætninger for, at de ansatte efterfølgende ændrer holdning og adfærd i forhold til sikkerhed, bliver motiverede for sikkerhedsarbejdet, og tager ansvar for og ejerskab til de beslutninger, der er truffet (figur 1). Graden af ledelsesengagement samt forandringsparathed på individ- og gruppeniveau vil imidlertid influere på, hvorvidt og i hvilken grad de forventede resultater opnås. Endelig vil kontekstuelle forhold som virksomhedens arbejdsmiljø påvirke alle led i processen. Herunder er den gensidige tillid mellem leder(e) og ansatte samt mellem de ansatte central.

I den forbindelse kan det fremhæves som en begrænsning, at magt ikke er inkluderet i modellen. Således kan idealet om fri og ligeværdig dialog, som den teoretiske model for arbejdsmiljøseminarerne bygger på, nogle steder i praksis være urealistisk, fordi de ansatte er bange for at sige deres mening. Sådanne forhold kan være svære at afdække i et spørgeskema, men vil typisk komme frem i interviews eller uformelle samtaler med de ansatte, hvorfor disse metoder med fordel kan indgå som en del af dataindsamlingen.

Afholdelse af et arbejdsmiljøseminar

Arbejdsmiljøseminarerne afholdes på arbejdspladsen, varer fra 1½ til 3 timer, og målet er at diskutere holdninger, vaner og kultur i forhold til sikkerhed samt at koble dette til en række konkrete handlinger og synlige mål, der efterfølgende følges op på. Arbejdsmiljøseminarer består af 6-12 ansatte, arbejdsgruppens arbejdsmiljørepræsentant, deres nærmeste leder(e) og en facilitator, hvis rolle er at facilitere diskussionen og lede seminaret. Ved seminarets opstart deltager desuden en topledelsesrepræsentant, fx den administrerende direktør, der kort byder velkommen til seminaret og præsenterer formålet med dette (Nielsen et al. 2008: 151). Sidstnævnte er centralt for at vise de ansatte, at virksomheden både i ord og i handling prioriterer seminarerne og den dialog, der skal foregå, ligesom velkomsten er en mulighed for topledelsen til at vise synlighed i forhold til sikkerhed. Seminarerne afholdes så vidt muligt i de grupper, de ansatte normalt arbejder i. Dette for at gøre diskussionerne relevante for alle ansatte, at få alle til at bidrage samt at få delta-

gerne til at forpligte hinanden på de tiltag, der besluttet. Undersøgelser har nemlig vist, hvorledes sociale relationer i gruppen er mindst ligeså vigtige for de ansattes sikkerhedsadfærd som deres ledere (Simard, Marchand 1997: Baarts 2009). Endelig kan den fælles dialog i arbejdsgrupperne benyttes til at skabe eller styrke en *fællesskabsfølelse*⁷ blandt de ansatte omkring sikkerhedsarbejdet (Elving 2005: 131).

Gensidig tillid mellem lederne og de ansatte samt de ansatte imellem er centralt for at kunne have en fri dialog. Hvis denne tillid ikke er til stede inden arbejdsmiljøseminaret, er første skridt at arbejde med dette, eksempelvis ved at belyse, hvad der ligger til grund for den lave grad af tillid. I særlige tilfælde kan det være en fordel, at ledelsen og/eller mellemlederne ikke deltager i denne del. Målet vil dog være, at ledelsen og/eller mellemlederne så hurtigt som muligt integreres i forløbet, så der kan arbejdes hen imod en bedre kommunikation på sikkerhedsområdet fremadrettet.

Rollen som facilitator af et arbejdsmiljøseminar

Rollen som facilitator er central for arbejdsmiljøseminarets resultat. Facilitatoren skal så vidt muligt være en udenforstående, eller alternativt en ressourceperson med begrænset kontakt til deltagerne. Dette sikrer, at dialogen kan foregå uafhængigt af eventuelle relationer mellem facilitatoren og deltagerne samt indforståede opfattelser af, hvad der (ikke) kan lade sig gøre. I det hele taget skal facilitatoren sørge for, at dialogen hele tiden er fremadrettet og har fokus på, hvad der kan gøres i den aktuelle situation. Samtidig er det centralt, at deltagerne *selv* tager ansvar for de forslag og for implementeringen af de løsninger, der besluttet i løbet af arbejdsmiljøseminaret. Facilitatoren skal blot facilitere diskussionen og holde debatten indenfor seminarets overordnede temaer.

Inden seminaret afholder facilitatoren et kort møde med virksomhedens topledelse og de involverede mellemledere. Her understreges, at seminarets formål er, gennem dialog mellem lederne og de ansatte, at iværksætte konkrete forbedringer af sikkerheden i afdelingerne/på virksomheden og at skabe motivation, ansvar og ejerskab til sikkerhedsarbejdet på alle niveauer i virksomhederne. Mellemledernes rolle vil primært være at lytte til de sikkerhedsudfor-

dringer, de ansatte oplever i hverdagen, i ord og handling at udtrykke deres egen og virksomhedens prioritering af sikkerhed, at træffe beslutninger vedrørende fremadrettede sikkerhedstiltag, at afklare eventuelle spørgsmål, samt på anden vis at understøtte processen.

Et arbejdsmiljøseminar kan med fordel opstartes med data om det aktuelle sikkerhedsarbejde i den enkelte afdeling. Der kan fx være tale om antallet af registrerede småskader, noget fra APV, interview-data, spørgeskema, billeder fra observationer. Det væsentligste er, at dataene afspejler typiske situationer, og at de ansatte kan relatere disse til deres hverdag. Eksempelvis kan data omkring registrerede småskader eller nærvæd uheld være en måde at belyse, at det -trods virksomhedens pæne ulykkestal- fortsat er relevant at arbejde med forebyggelse. Alternativt kan ansatte, der har været udsat for en ulykke fortælle om dette, eller der kan iværksættes et kort rollespil omkring konsekvenserne af at mangle en finger eller en hånd. Igen er det væsentligt at gøre dialogen *personlig* og *konkret* frem for "højt-flyvende" og "ligegyldig".

Sommetider vil ansatte på grund af negative erfaringer fra tidligere være skeptiske overfor seminaret eller have behov for at komme ud med en række frustrationer eller følelsesladede udtalelser om deres arbejdsdag og/eller deres leder(e). Dette skal opfattes som engagement fra deltagerne og kan være en forudsætning for at få debatten omkring vaner og kultur i gang (Nielsen et al. 2008: 161). Facilitatoren skal i sådanne situationer udfordre deltagerne på deres begrundelser og dermed få dem til at se nye muligheder og løsninger ved brug af såkaldt hv-spørgsmål. Eksempelvis kan facilitatoren spørge, hvad der konkret er sket, hvordan situationen opstod, hvornår den pågældende episode fandt sted, og hvad forhistorien var, og om disse eventuelt har ændret sig. I figur 2 er givet et forslag til, hvordan et arbejdsmiljøseminar overordnet kan struktureres. Arbejdsmiljøseminarerne på firma A fulgte denne struktur.

Undervejs i seminaret er det facilitatorens rolle at sørge for, at alle kommer til orde og føler sig lyttet til. Endvidere kan facilitatoren efter behov drage fordel af de eksisterende nøglepersoner indenfor sikkerhed samt (u)formelle meningsdannere i arbejdsgrupperne (Nielsen et al. 2008: 169). Alt efter, hvad der vurderes som hensigtsmæssigt for

Figur 2 Disposition for arbejdsmiljøseminar

Velkomst	Topledelsen signalerer prioritet
Indledning	Formålet med seminaret: At få en fri dialog omkring de sikkerhedsproblemer, de ansatte oplever i hverdagen. Alle skal deltage i dialogen og intet er for småt eller "for fjollet" til at få frem Dagens indhold Evt. erfaringer fra tidligere grupper
Dialog og diskussion	Ud fra data fra gruppen og afdelingen vedrørende småskader, holdning til sikkerhedsregler mv. præsenteres dagens temaer Holdningsbearbejdning
Konkrete aktiviteter	Gruppearbejde om sikkerhedsproblemer i gruppen/ afdelingen og mulige løsninger på disse (fælles) Eventuelt individuel brainstorm om de sikkerhedsproblemer, de ansatte oplever i hverdagen Sikkerhedsrundring og/eller øvelser Opgave- og ansvarsfordeling. Hvem følger op på hvad, hvornår? Vælg evt. en tovholder/ gruppe
Opsamling og perspektivering	Hvordan fastholdes processen? Øvrige kommentarer til forløbet?

Nielsen et al 2008: 158

dialogen, kan nogle ansatte i perioder gives mere taletid end andre. Det kan være en fordel at indlægge en fysisk aktivitet, såsom en fælles sikkerhedsrundring, eller at alle går ud og ser på en maskine, der er oplevet sikkerhedsproblemer ved, så alle deltagerne bevarer fokus. Øvelser som individuel brainstorm over de sikkerhedsproblemer, de ansatte oplever i løbet af deres arbejdsdag, kan benyttes tilsvarende. I forhold til skriftlige øvelser er det dog væsentligt at være opmærksom på, om nogle ansatte har problemer med at skrive og derfor har lettere ved at tage sådanne øvelser mundtligt.

Arbejdsmiljøseminarerne skal altid tilpasses virksomhedens konkrete kontekst. Eksempelvis vil det på mindre virksomheder være hensigtsmæssigt at holde seminarerne i en mere uformel form og eventuelt dele det op i to seminarer af 1½ time, hvis det er svært at tage tre sammenhængende timer ud.

Identifikation af temaer til arbejdsmiljøseminarer

Overholdelse af sikkerhedsregler

Førmålingerne viste, at interventionsvirksomheden lå meget højt, hvad angår *transformationale* og *transaktionale* leadership og generel sikkerhedsledelse, mens kontrolvirksomheden lå på et lavt til moderat niveau (Upublicerede resultater). På begge virksomheder var de ansatte i høj grad involverede i deres arbejdsplads⁸, og i interventionsvirksomheden var der samtidig en høj grad af gensidig tillid mellem leder og de ansatte. Der var således ikke grund til at intervenere i forhold til hverken ledelsesstil eller gensidig tillid, og seminarernes resultater skal ses i dette lys. Imidlertid afslørede førmålingerne problemer omkring de ansattes sikkerhedsadfærd. I spørgeskemaet tilkendegav omkring halvdelen af de ansatte i både interventions- og kontrolvirksomheden, at de ind imellem brød eller bøjede sikkerhedsreglerne for at få arbejdet til at glide lettere (Upublicerede resultater). Observationerne afslørede, at det drejede sig om, at de ansatte ofte ikke brugte de påkrævede værnemidler, selv udførte små-reparationer af maskinerne i stedet for at vente på smeden, og på anden vis bøjede sikkerhedsreglerne for, som en ansat sagde, "*at få arbejdet til at køre*".

Sikkerhedsproblemerne var relaterede til, at de ansatte tidligere havde været akkordlønnede, og at der for nogle ansatte, trods overgangen til fast timeløn, stadig var prestige forbundet med at producere hurtigt. På interventionsvirksomheden havde over halvdelen af de produktionsansatte været ansat i over 10 år, så for mange ansatte lå disse vaner på ryggraden. En ansat med to års anciennitet fortæller om en episode, hvor hun havde påtalt, at hendes ældre og mere erfarne kollega brød sikkerhedsreglerne ved, i stedet for at hente at en stige, kravlede direkte op i reolen. Til det blev den ansatte mødt med følgende vrede kommentar:

Det har vi altid gjort, og det bliver vi ved med. (..)Arhh, ved du hvad, hold nu op med at sige noget. Vi har gjort det i 25 år. Vi har sgu ikke noget problem. (Upubliceret materiale).

Efter disse udmeldinger turde den ansatte ikke længere påtale sine ældre kollegers brud på sikkerhedsreglerne, selvom hun var bange for, at de en dag ville komme til skade.

Spørgeskemaet indeholdt også spørgsmål om, hvorvidt de ansatte indenfor de seneste seks måneder havde oplevet en eller flere af 14 forskellige typer af småskader, der havde ført til en *afbrydelse af arbejdet*.⁹ Der blev spurgt til alt fra "splint i fingeren" til "faldet/vredet om" og "ramt af truck". Formålet med dette var at identificere småskader, projektgruppen ud fra interviews mv. vidste, fandt sted, men der typisk ikke blev registreret i virksomhedens systemer. Virksomhedens ledelse kendte derfor ofte ikke hændelserne og havde således ikke mulighed for at handle på dem. 31 % af de ansatte tilkendegav, at de ikke havde haft nogen småskader indenfor de seneste seks måneder. 51 % havde oplevet 1-3 forskellige typer af småskader, 12 % havde oplevet 4-5 forskellige typer af småskader, mens 4 % af de ansatte havde oplevet hele 6-10 forskellige typer af småskader (Upubliceret materiale). Statistiske kørsler på sammenhængen mellem bekvemmelighedsovertrædelser og disse småskader viste en klar sammenhæng; brud på sikkerhedsregler øger sandsynligheden for efterfølgende småskader betydeligt. Dette var ikke kun et problem i forhold til de tilskadekomne selv. Undersøgelser viser, at unge og andre nyansatte typisk aflæser de erfarne kollegers adfærd og holdning til sikkerhed og er villige til at udsætte sig selv for risici for at føle sig som en del af gruppen (Grytnes, Nielsen & Rasmussen 2009).

Bedre inddragelse af de ansatte gennem øget registrering og handling på forslag

I begge virksomheder var der gjort tiltag for at øge graden af medarbejderinddragelse. Imidlertid var der flere indikatorer på, at disse tiltag ikke var slået helt igennem. Eksempelvis følte mange ansatte

sig ikke tilstrækkeligt inddraget i sikkerhedsarbejdet og oplevede, at lederne ikke altid handlede på deres forslag til forbedringer, uden at give dem en begrundelse for dette. Begge virksomheder havde indført systemer til registrering af småskader; ulykker med personskade, der medfører mindre end en dags fravær. Det relativt lave antal årligt registrerede småskader (ca. 25), og lave antal årligt registrerede nærved-uheld (ca. 20) samt samtaler med de produktionsansatte tydede dog på, at langt fra alt blev registreret.

Der er ofte de samme mekanismer på spil ved småskader som ved anmeldepligtige ulykker, og det kan derfor være tilfældigheder, der afgør, hvorvidt der bliver tale om det ene eller det andet. Dette kan illustreres med følgende tænkte eksempel vedrørende en ansat, der skal skære et stykke træ i to ved hjælp af en elektrisk afkortersav, der står fastspændt ved den ansattes arbejdsstation. En uheldig dag svinger saven hurtigt tilbage og skærer yderste led af den produktionsansattes finger (anmeldepligtig ulykke). En heldig dag sker det samme, men denne dag når den ansatte at flytte sin hånd (nærved-uheld eller, hvis den ansatte bliver snittet af saven, en småskade). I begge tilfælde er problemet, at savens fjeder trænger til at blive strammet eller, at hele saven skal skiftes ud. Og i begge tilfælde kan en efterfølgende værre situation kun forebygges, hvis lederne bliver gjort opmærksomme på problemet. Registrering af og opfølgning på småskader og nærved-uheld er derfor afgørende for forebyggelse af efterfølgende ulykker.

Der kan være mange grunde til, at de ansatte ikke får registreret småskader og nærved-uheld, herunder manglende kendskab til reglerne, at de ansatte oplever det som besværligt eller mener, situationen var deres egen skyld. Imidlertid var det foruroligende, at halvdelen af de ansatte på begge virksomheder erklærede sig "helt enige" eller "nærmeste enige" i spørgsmålet "Frygt for negative konsekvenser afholder os ansatte fra at rapportere småskader" (Upubliceret materiale). Dette hang dels sammen med, at den tidligere fabriksdirektør havde afholdt såkaldt "kaffemøder", som de ansatte skulle deltage i, hvis de havde været udsat for en ulykke eller en alvorlig småskade. Ganske få ansatte havde deltaget i et sådant møde, og ingen af de pågældende havde oplevet møderne som faretruende. Alligevel for-

bandt mange ansatte flere år efter sådanne møder med noget negativt. Samtidig afholdt opfattelsen af maskulinitet mænd i meget mandsdominerede grupper fra at være aktive i forebyggelsesarbejdet. En ansat fortæller "I min gruppe, er man en kylling, hvis man registrerer et nærved-uheld, men man er en mand, hvis man går på arbejde med brækket ben". Så trods de umiddelbart pæne tal i ulykkesstatistikkerne var der nok at tage fat på både på leder-, mellemleder og på medarbejderniveau samt overfor arbejdsmiljøorganisationen.

På baggrund heraf blev de overordnede formål med arbejdsmiljøseminarerne på tværs af grupperne:

- At diskutere sikkerhedsarbejdet i gruppen og i afdelingen, som de ansatte oplevede det. Igennem denne dialog at bearbejde holdninger, adfærd og kultur, så sikkerhed i højere grad opleves som noget positivt og som et *fælles* frem for som *den enkeltes ansvar*
- At give de ansatte mulighed for at fremme forslag til forbedringer af sikkerhedsarbejdet. Forslag, der vel og mærke skulle følges op af konkrete handlinger
- At diskutere de småskader, de ansatte oplevede i hverdagen og derigennem at motivere de ansatte til at bruge de påkrævede værnemidler
- At støtte de eksisterende nøglepersoner, hvad angår sikkerhed og evt. skabe nye
- At øge antallet af registrerede småskader og nærved-uheld i alle grupper
- At få de ansattes ledere til at lytte til de ansattes sikkerhedsproblemer og på en positiv måde at understøtte processen

Endvidere blev citeret om at gå på arbejde med et brækket ben diskuteret i de grupper, hvor det blev vurderet at være aktuelt.

På tilsvarende vis kan arbejdsmiljøseminarer i andre virksomheder med fordel tage udgangspunkt i resultater fra en spørgeskemaundersøgelse, interviews, APV, observationer eller billeder af hændelser fra den enkelte afdeling. Resultaterne skal være relevante for de ansatte og så vidt muligt afspejle typiske situationer fra hverdagen, som deltagerne selv kender til. Dette sætter en dialog i gang,

hvorefter seminaret kommer til at omhandle, hvad de ansatte ønsker at tale om og oplever som vigtigt.

Resultater

At få diskuteret og løst sikkerhedsproblemer: De 15 arbejdsmiljøseminarer i marts 2009 resulterede i 130 forskellige opgaver, hvoraf de 105 kunne henføres til de involverede afdelinger, mens 25 opgaver lå i arbejdsmiljøorganisationen. Ved hver opgave var der angivet forslag til mulige løsninger, en ansvarlig, der skulle gå videre med opgaven samt en dato, hvor gruppen eller enkeltpersoner skulle følge op. I november 2009 var 91 % af opgaverne afsluttede (72 %)¹⁰ eller sat i gang (19 %). Arbejdsmiljørepræsentanterne havde hver især fungeret som tovholdere på afdelingens opgaver og havde fulgt op på disse i forbindelse med gruppernes tavlemøder. På det overordnede niveau havde undertegnede desuden fulgt op på opgaverne i forbindelse med de månedlige møder med mellemlederne og arbejdsmiljørepræsentanterne.

Anden omgang arbejdsmiljøseminarer blev afholdt 10 måneder efter første hold og var opbygget efter samme overordnede skabelon. Denne gang indledte facilitatoren dog seminaret med at repetere hvilke opgaver, den pågældende gruppe fremsatte på sidste seminar, og spurgte herefter, om nogle af de tilstedeværende kunne huske, hvad der var sket med hver af disse opgaver. I hvert tilfælde kunne en eller flere i gruppen besvare spørgsmålet, hvilket blev sammenholdt med facilitatorens opfattelse af status på opgaven. Formålet med dette var at demonstrere overfor de ansatte, at deres idéer var blevet lyttet til og havde ført til konkrete forbedringer i deres afdeling eller på arbejdspladsen som helhed. De ansatte var ligeså diskussionsivrige som ved første gang, men det var tydeligt, at størstedelen af deltagerne havde været igennem processen en gang før og havde haft en positiv oplevelse sidste gang. På baggrund af processen afstedkom anden omgang seminarer 129 nye forskellige opgaver.

Lederne var meget positive overfor de mange nye forslag, men var samtidig overraskede over, at der igen kom rigtig mange ting frem, idet der allerede var taget hånd om mange sikkerhedsproblemer i de involverede afdelinger. Nogle af opgaverne lå på et højere abstrakti-

onsniveau end ved første hold seminarer, fx fire opgaver til virksomhedens ledelsesgruppe. Dette kan ses som et udtryk for, at nogle ansatte, i stedet for at fokusere på deres arbejdsområde, i højere grad havde fået forståelse for virksomhedens sikkerhedsarbejde som helhed, og/eller havde erfaret, at deres mellemledere lyttede til forslag til såvel små som større forbedringer. For i højere grad at forankre processen i grupperne samt at aflaste arbejdsmiljørepræsentanterne med den efterfølgende opfølgning, blev der valgt en tovholder for hver gruppe til at følge op på opgaverne samt at melde tilbage til arbejdsmiljørepræsentanterne omkring dette. Mellemlederne holdt så møder med tovholderne og arbejdsmiljørepræsentanterne hver 14. dag, hvor der blev fulgt op på opgaverne og eventuelle barrierer i forhold til at løse disse blev diskuteret. Samtidig blev fabrikkens sikkerhedsleder udpeget som overordnet ansvarlig for at følge op på opgaverne, en opgave der ved første hold seminarer blev varetaget af undertegnede. De to første tiltag blev indført på baggrund af forslag fra virksomhedens ledere selv, mens sikkerhedslederen og undertegnede besluttede det sidste tiltag i fællesskab.

Fire måneder efter anden omgang arbejdsmiljøseminarer var 91 % af opgaverne løst, og de ansatte havde oplevet processen som endnu mere positiv end sidst. I begge tilfælde havde de ansattes nærmeste leder(e) og virksomhedens øverste ledelse fundet størstedelen af de ansattes forslag fornuftige, realistiske og relevante. Samtidig kunne størstedelen af opgaverne løses med relativt få midler. Dermed blev fordømmen om, at det altid koster mange penge at løse sikkerhedsproblemer på ingen måde bekræftet.

Registrering af småskader og nærved-uheld: I de involverede afdelinger blev antallet af registrerede småskader næsten tredoblet, og antallet af registrerede nærved-uheld firedoblet. De øvrige data tydede på, at de ansatte ikke havde oplevet flere småskader. Det var blot blevet lettere at registrere, fordi sedlerne nu hang ved maskinerne, og de ansatte var blevet opmærksomme på formålet med at registrere. I forhold til sidstnævnte var det ikke kun seminarerne i sig selv, men også ledernes opfølgning på disse, der havde betydning. De ansatte havde i de foregående måneder oplevet, at der var blevet handlet på deres forslag, og/eller at de havde fået en tilbagemelding på dette in-

klusiv en begrundelse for den beslutning, der var truffet. Foruden at lederne var blevet bedre til at følge op på den enkelte registrerede småskade eller nærvæd-uheld, kunne de på grund af det større datagrundlag nu lave overordnede analyser af, om nogle maskiner var særligt farlige og derfor krævede yderligere sikkerhedstiltag. På grund af overflyttelsen af to mellemledere til en anden afdeling samt vidensdeling mellem mellemlederne blev processen spredt til virksomhedens øvrige afdelinger. Her oplevede de også et øget antal registreringer samt en øget inddragelse af de ansatte i sikkerhedsarbejdet.

Forankring af sikkerhedsarbejdet i grupperne: I interventionsvirksomheden faldt andelen af ansatte, der i spørgeskemaet tilkendegav, at de ind imellem brød sikkerhedsreglerne fra 50 % i førmålingen til 35 % i eftermålingen. I kontrolvirksomheden, hvor de samme målinger blev foretaget, skete der næsten ingen ændring fra før- til eftermålingen.¹¹ Resultatet blev understøttet af sikkerhedsrunderinger i interventionsvirksomheden, der viste, at andelen af ansatte, som brugte de påkrævede værnemidler, var steget fra 40 til 85 %. Netop det i højere grad at få sikkerhedsarbejdet forankret i de enkelte grupper og få fastlagt nogle fælles uformelle normer for, hvad der blev oplevet som sikkerhedsmæssigt (u-) acceptabelt, synes at have været afgørende for de ændringer, der var sket i løbet af processen. En ansat fortæller: "Det var godt at høre sine kollegers holdninger til nogle ting." (Produktionsansat på firma A, afdeling 1). Endvidere tilkendegav mange ansatte i interviewene, at de nu var blevet meget bedre til at påpege deres kollegers eventuelle brud på sikkerhedsreglerne, og at det var blevet legitimt at gøre dette. Det kan derfor udledes, at uformelle meningsdannere i hver gruppe samt grupperne som helhed har understøttet processen omkring holdningsbearbejdelse.

Samtidig oplevede de ansatte, at sikkerhed nu havde relativt højere prioritet i virksomheden, end det havde været tilfældet tidligere. De ansatte underbyggede dette med, at lederne i højere grad talte om sikkerhed, var blevet bedre til at handle på de ansattes forslag og at give tilbagemeldinger på sikkerhedsspørgsmål, samt at arbejdsmiljørepræsentanterne havde fået større beslutningsansvar og mere tid til at løse deres opgaver. Med andre ord var sikkerhedsklimaet blevet forbedret. Imidlertid bør det også tilføjes, at der i henhold til resultatet

fra spørgeskemaet og sikkerhedsrunderingerne stadig skete overtrædelser af sikkerhedsreglerne. Men grænsen for, hvad de ansatte oplevede som en overtrædelse af sikkerhedsreglerne havde også rykket sig – fordi de ansatte igennem processen i højere grad var blevet opmærksomme på virksomhedens sikkerhedsregler, eksempelvis for brug af værnemidler under rengøring. Tilkendegivelserne i spørgeskemaet skal derfor ses i dette lys.

Konklusion og anbefalinger

Ud fra ovenstående resultater kan det konkluderes, at arbejdsmiljøseminarer er en god metode til at øge mellemledernes og de ansattes involvering i sikkerhedsarbejdet og dermed at skabe større motivation for, ansvar og ejerskab til dette. Her kan blandt andet fremhæves, at arbejdsmiljøseminarer ikke kun "bliver ved snakken", men rent faktisk fører til identifikation af konkrete sikkerhedsproblemer, ligesom der kan skabes en bedre kommunikation mellem lederne, mellemledere og de ansatte omkring sikkerhedsarbejdet. Herunder formelle og uformelle strukturer for, hvordan der skal følges op på sikkerhedsopgaver samt fokus på konsekvenserne ved ikke at følge disse strukturer. Endvidere tyder resultaterne fra ph.d.-projektet på, at der ikke kun er tale om en flygtig opmærksomhedseffekt, men at det derimod er muligt at få virksomhedens ansatte og ledere til at tage arbejdsmetoden til sig, og at denne metode kan spredes til andre dele af arbejdsmiljøarbejdet. På baggrund af erfaringerne fra ph.d.-projektet er det en fordel at udpege en tovholder pr. gruppe til at følge op på de enkelte gruppers opgaver. Ligeledes er det hensigtsmæssigt som forsker eller projektleder så vidt muligt at integrere sikkerhedslederen i arbejdsmiljøseminarerne og gradvist lade vedkommende overtage rollen som overordnet tovholder for disse. Formålet med seminarerne er netop, at de skal køre videre, efter projektgruppen har forladt virksomheden, og skal sprede sig til øvrige dele af virksomheden.

Rollen som facilitator af arbejdsmiljøseminarerne er meget central, ligesom det er væsentligt, at personer med ledelsesansvar på virksomheden og de ansatte er klar over deres rolle på og efter seminarerne samt er motiverede for processen. Herunder er opfølgning på opgaverne centralt, da det er her, de ansatte erfarer, at de er blevet

lyttet til, og at sikkerhed rent faktisk prioriteres. For at arbejdsmiljøseminarerne bliver en succes, kan det være væsentligt ikke at sætte flere opgaver i gang samtidigt, end afdelingen kan overkomme. Om nødvendigt kan der sammen med de ansatte laves en prioritering af, hvornår de enkelte opgaver bliver løst samt begrundelsen bag denne prioritering. Her skal der fra starten både prioriteres lette og mellem-svære opgaver, der er hurtige at lave en succes på, og svære opgaver, som tager længere tid. Succes med de lette og mellem-svære opgaver kan give motivation til de mere komplicerede opgaver.

Graden af ledelsesengagement, gensidig tillid mellem ledere og de ansatte samt de ansatte imellem, forandringsparathed på individ- og gruppeniveau samt graden af øvrige forandringer i og udenfor virksomheden vil have indflydelse på arbejdsmiljøseminarernes succes. Interventionsvirksomheden, som ovenstående resultater bygger på, var igennem hele processen karakteriseret ved høj grad af gensidig tillid mellem ledelsen, mellemlederne og de ansatte, ligesom de ansatte i høj grad var tilfredse med de involverede mellemlederne og deres måde at lede afdelingerne. Disse forudsætninger er afgørende for at iværksætte forandringer og må, hvis de ikke er til stede fra starten, være førsteprioriteten at arbejde med. En sådan proces kan startes på eller suppleres med et arbejdsmiljøseminar. Endelig bør det ud fra resultaterne påpeges, at sikkerhedsarbejde er en fortløbende proces, og at arbejdsmiljøseminarer kun er en blandt flere metoder, der kan tages i anvendelse for at involvere de ansatte. Derimod skal sikkerhedsledere og andre med ansvar for sikkerhedsarbejdet bruge en flersidig metode og hele tiden forsøge at forny sig, så sikkerhedsarbejdet hele tiden opleves som interessant og relevant for de ansatte.

Arbejdsmiljøseminarer kan organiseres på alle virksomheder med min. seks ansatte, hvor udgangspunktet for det organisatoriske udviklingsarbejde er de ansattes faglige ekspertise og engagement. Selv på virksomheder, hvor de eksisterende sikkerhedssystemer tilsyneladende virker, er det projektgruppens erfaring, at mange ting alligevel kommer frem på arbejdsmiljøseminarerne. Arbejdsmiljøseminarerne er endnu ikke afprøvet i den offentlige sektor. Det er dog projektgruppens vurdering, at seminarerne også kan

anvendes her med det forbehold, at politiske aspekter kan påvirke, hvilke løsninger der kan opnås, og desuden kan forhale processen fra beslutning til handling.

Bemærkninger

Forfatteren ønsker at takke ph.d. og souschef Kent J. Nielsen for væsentlige input til tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøseminarerne samt sparring på den konkrete afholdelse af disse. Endvidere har Kent J. Nielsen selv afholdt fire af de 27 arbejdsmiljøseminarer, kapitlet er skrevet ud fra. Desuden vil jeg også gerne takke ph.d. og seniorforsker Pete Kines for input til tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøseminarerne samt konstruktive kommentarer til dette kapitel. Pete Kines afholdt to af arbejdsmiljøseminarerne i første hold sammen med ledende overlæge Kurt Rasmussen. Kurt Rasmussen har igennem hele forløbet kommet med input til, hvordan jeg skulle håndtere interventionerne i virksomhed A.

Slutnoter

- 1 I dette kapitel anvendes betegnelserne virksomheder og organisationer synonymt.
- 2 Arbejdsmiljøloven gælder kun arbejde på landjorden. Der gælder således andre regler for søfart, samt for den del af luftfarten, der foregår over landjorden. Endvidere er arbejde i private husholdninger, arbejde udført af familiemedlemmer i husstanden, samt arbejde udført af militærpersoner undtaget fra Arbejdsmiljøloven.
- 3 Med ikrafttrædelsen af ændringerne i Arbejdsmiljøloven pr. 1/10 2010 skifter virksomhedernes sikkerhedsorganisationer navn til arbejdsmiljøorganisationer, og sikkerhedsrepræsentanter skal fremadrettet betegnes arbejdsmiljørepræsentanter. I forhold til reglerne for de tidligere sikkerhedsorganisationer har arbejdsmiljøorganisationerne fået tilført et øget ansvar for det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere har virksomhederne større mulighed for selv at sammensætte medlemmerne i arbejdsmiljøorganisationerne ud fra lokale forhold, ligesom nogle af de formelle krav vedrørende mødeafholdelse er blevet blødt op. Interventionerne i min ph.d. har fundet sted, før disse ændringer trådte i kraft. På trods heraf har jeg, for at gøre kapitlet nutidigt, valgt at benytte de nye betegnelser arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljørepræsentanter.
- 4 Et nærved-uheld er en potentiel ulykke, der *kunne ske*. Det vil sige, at en registrering af et nærved-uheld giver virksomheden en mulighed at forebygge frem for at handle, efter der er sket en ulykke.
- 5 *Transactional leadership* er baseret på antagelsen om, at effektiv ledelse beror på en kontinuerlig udveksling mellem leder og ansat. De ansatte skal have noget igen for deres efterlevelse (*compliance*) af virksomhedens regler og accept af ledelseshierarkiet. Dette som regel i form af lønstigning, mere status eller en forfremmelse. Endvidere skal der være en klar forståelse mellem lederen og den ansatte om, at en bestemt adfærd resulterer i en bestemt belønning.
Transformational leadership omhandler derimod evnen til at inspirere og motivere de ansatte til at præstere i henhold til virksomhedens forventninger. Transformational leadership er baseret på mere end efterlevelse af virksomhedens regler. Det involverer en social udveksling mellem lederen og den ansatte samt den ansattes følelsesmæssige identifikation med lederen og deraf ændringer af den ansattes holdninger, værdier og behov. Den transformative leder hæver de ansattes bevidsthed omkring værdien af produktet af deres arbejde og får de ansatte til at handle udover deres snævre egeninteresser. Relationen mellem leder og ansat bliver dermed ideelt set til et gensidigt samarbejde og stimulation, hvor den ansatte bliver i stand til at lede sig selv ud fra virksomhedens værdier. De to ledelsesstile udelukker ikke hinanden. Derimod besidder den ideelle leder en høj grad af begge dele, ligesom begge egenskaber kan være nødvendige i en forandringsproces.

- 6 Der er tale om et analytisk skel. I praksis vil de to formål være gensidigt afhængige.
- 7 Community spirit er her oversat til fællesskabsfølelse.
- 8 Involvering i arbejdspladsen blev målt på en skala bestående af fire spørgsmål hentet i det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's spørgeskema vedrørende psykisk arbejdsmiljø, den lange udgave tema 35, spørgsmål 14, 21, 27 og 37. Se <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/3DII-spskema.pdf> Den forkortede skala til måling af involvering i arbejdspladsen er testet i tidligere forskningsprojekter med fokus på forebyggelse af arbejdsulykker.
- 9 Det er her væsentligt at skelne mellem disse småskader og anmeldeligt ulykker. Anmeldeligt ulykker har en alvorligere karakter, og er defineret som en pludselig hændelse, der medfører mindst en hel dags sygefravær den efterfølgende dag. I alt indgik der 14 forskellige typer af småskader i skalaen, som var udviklet specifikt i forhold til de involverede fabrikker. Herunder en "Andet"- kategori. På baggrund af erfaringer fra andre projekter blev der ikke spurgt til, hvor mange gange, hændelsen var sket i løbet af de sidste seks måneder, kun om den ansatte havde oplevet hændelsen eller ej.
- 10 Resultatet inkluderer seks opgaver, der, grundet udskiftning af maskiner, var blevet uaktuelle.
- 11 For at være sikre på, at resultatet afspejler et reelt fald og ikke blot, at andre ansatte har besvaret spørgeskemaet, omhandler disse beregninger kun de ansatte, der både indgår i før- og eftermålingen. I begge virksomheder drejer det sig om ca. 70 % af de ansatte. Ulempen ved denne metode er, at den overestimerer den samlede effekt af et tiltag, idet den bygger på en ofte urealistisk forestilling om, at der i projektperioden ikke sker en udskiftning i de ansatte i de involverede afdelinger.

Litteratur

- Baarts, C.** (2009): "Collective individualism: The informal and emergent dynamics of practising safety in a high-risk work environment", in *Construction Management and Economics*, vol. 27, no. 10, pp. 949-957.
- Beskæftigelsesministeriet** (2004): "Bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 559 af 17. juni 2004".
- Beskæftigelsesministeriet** (2010): "Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø nr. 1072 af 7. september 2010".
- Elving, W.J.H.** (2005): "The role of communication in organisational change", in *Coorporate Communication: An international Journal*, vol. 10, no. 2, pp. 129-138.
- Ford, M.T. & Tetrick, L.E.** (2008): "Safety motivation and human resource management in North America", in *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, no. 8, pp. 1472-1485.
- Grytnes, R., Nielsen, K.J. & Rasmussen, K.** (2009): *Intervention i sikkerhedskulturen blandt lærlinge indenfor Bygge og anlæg. Slutrapport juni 2009*.
- Guastello, S.J.** (1993): "Do we really Know-how Well our Occupational Accident Prevention Programs Work", in *Safety Science*, vol. 16, no. 3-4, pp. 445-463.
- Hale, A.R. & Hovden, J.** (1998): "Management and culture: The third age of safety. A review of approaches to organizational aspects of safety, health and environment", Conference Information: 3rd International Conference on Injury Prevention and Control, Feb. 21, 1996 Melbourne, Australia.
- Harris, M. & Petersen, H.** (2005): *Kommunesammenlægning. Råd og redskaber til intern kommunikation*, DJØF's Forlag, København.
- Lund, J. & Aaro, L.E.** (2004): "Accident prevention. Presentation of a model placing emphasis on human, structural and cultural factors", in *Safety Science*, vol. 42, no. 4, pp. 271-324.
- Nielsen, K.J.** (2008): *Den kulturformede sikkerhedsorganisation*. Ph.d. afhandling indleveret ved Psykologisk Institut ved Århus Universitet, Århus Universitet og Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning.

- Nielsen, K.J., Rasmussen, K., Carstensen, O. & Glasscock, D.** (2008): *Forandring som vilkår. Om udvikling og ledelse af arbejdsmiljø*, Børsen, København.
- Petersen, H.** (2000): *Forandringskommunikation*, Forlaget Samfundslitteratur, Frederiksberg.
- Robson, L.S., Clarke, J.A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P.L., Irvin, E., Culyer, A. & Mahood, Q.** (2007): "The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review", in *Safety Science*, vol. 45, no. 3, pp. 329-353.
- Simard, M. & Marchand, A.** (1997): "Workgroups' propensity to comply with safety rules: The influence of micro-macro organisational factors", in *Ergonomics*, vol. 40, no. 2, pp. 172-188.
- Tompa, E., Dolinski, R., de Oliveira, C. & Irvin, E.** (2009): "A Systematic Review of Occupational Health and Safety Interventions With Economic Analyses", in *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 51, no. 9, pp. 1004-1023.
- Zacharatos, A., Barling, J. & Iverson, R.D.** (2005): "High-performance work systems and occupational safety", in *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 1, pp. 77-93.
- Zohar, D.** (2010): "Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions", in *Accident Analysis & Prevention*, no. 41, pp. 1517.

*Gitte Dalgaard Hansen og
Anette Rodkjær Hermansen*

Arbejdsværdiorientering et overset praksisfelt i virksomhedens personale- og arbejdsmiljøarbejde

Arbejde spiller en afgørende rolle i vores tilværelse. Ikke alene anvender vi det meste af vores tid på arbejde, også den tid vi ikke arbejder, er vi styret og påvirket af arbejdet. Gennem arbejdet og arbejdsrollen skabes vores identitet og det værd, samfundet og vi selv sætter os til. En stor del af vores behov, ønsker og mål er rettet mod arbejdet, som derfor bliver en væsentlig kilde til succes såvel som fiasko (...) vi indretter vores liv efter arbejdet, og vi påvirkes og formes gennem arbejdet (Graversen 1992:9).

Dette citat illustrerer, hvordan arbejdet i dag anskues som en betydningsfuld beskæftigelse, der ikke kun berører dele af menneskets tilværelse, men på flere områder påvirker mange aspekter i menneskets liv herunder både familie- og fritidsliv. Det er for mennesket vigtigt at arbejde og en stor del af menneskets identitet, hvorfor mennesket i dag har større og højere krav til dets arbejde. Citatet kan derfor afspejles i de rekrutterings- og fastholdelsesproblemer, som på givet tidspunkt flourerer på det danske arbejdsmarked, hvor det er yderst væsentligt at have et kendskab til medarbejdernes arbejdsrelaterede værdier, hvis disse skal tiltrækkes og fastholdes i arbejdet netop på grund af menneskets mange krav.

Især de unges tilgang til arbejdslivet har ændret sig markant igennem tiden, da arbejdet ikke længere udelukkende opfattes som et økonomisk mål men nærmere som et middel for selvrealisering. De unge i dag har altså en anden indstilling til arbejdslivet og derfor en anden arbejdsværdiorientering end ældre generationer, og de kan derved fra arbejdsmarkedets side være vanskelige blandt andet at rekruttere¹ og fastholde. Den nye generation af unge, som på nuværende tidspunkt indtræder på det danske arbejdsmarked, er de mindste ungdomsårgange siden det forrige århundrede samtidig med, at de er den mest uddannede generation. Efterspørgslen på den unge arbejdskraft er derfor høj, og arbejdsudbyderne må hver især kæmpe en hård kamp for at tiltrække og fastholde denne målgruppe. En målgruppe som mange virksomheders kendskab til er minimal og hvor fordommene er utallige. Der eksisterer en skepsis fra samfundets side overfor den nye ungdomsgeneration, hvor der ikke er lige stor tiltro til de unge og deres villighed til at arbejde. En kombination af små årgange, manglende kendskab til de unges værdier og en ændring af de unges arbejdsbegreb, kan netop afspejles i den rekrutterings- og fastholdelsesproblematik, mange virksomheder og offentlige institutioner står overfor. Omdrejningspunktet for denne artikel vil derfor være en nærmere diskussion af, hvorfor det er væsentligt at have et kendskab til medarbejderes arbejdsværdiorientering og hvad dette kendskab kan bidrage til. Et praksisfelt der indtil videre har været overset i personale- og arbejdsmiljøarbejdet. Artiklen udspringer på baggrund af vores specialiseringsprojekt omhandlende fastholdelse af sygeplejersker (Hansen og Hermansen 2008) samt ud fra vores kandidatafhandling vedrørende employer branding herunder rekruttering af maskinmestre (Hansen og Hermansen 2009).

Et vigtigt kendskab til medarbejderes arbejdsværdiorientering

Det er yderst væsentligt for virksomheder i dag at have et kendskab til medarbejdernes og kommende medarbejderes arbejdsrelaterede værdier, idet denne viden fortæller, hvad medarbejderne prioriterer i deres arbejde og derved yderst relevant i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet, fastholdelse og rekrutteringen i virksomheden. Det er især

vigtigt set i lyset af den skæve befolkningsudvikling, som på nuværende tidspunkt påvirker det danske arbejdsmarked. En udvikling som vil blive ved med at eksistere langt ind i fremtiden, og som vil skabe store rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer for det danske arbejdsmarked på trods af den nuværende stigende arbejdsløshed. Problemet skyldes, at Danmark lige nu rammes af en forskydning i forhold til den aldersmæssige sammensætning. Hvis der ses på den erhvervsaktive alder, defineret til de 17-64 årige (forsørgerne), i år 2000 til år 2040 *falder* dette tal med omkring 1,5 % samtidig med, at tallet for de ældre defineret på mindst 65 år (de forsørgede) *stiger* fra år 2000 til år 2040 med 57 %. Der opstår dermed et problem i kraft af, at antallet af forsørgere ikke modsvarer antallet af den befolkningsgruppe, som skal forsørges. Et problem der yderligere forstærkes af, at antallet af ældre topper på samme tidspunkt, som antallet af de erhvervsaktive er historisk lavt (www.nyidanmark.dk). Det danske arbejdsmarked står derfor overfor en stor udfordring i forhold til at skaffe nok arbejdskraft (selvom der er stigende arbejdsløshed, hvorfor anskaffelsen af arbejdskraft ligeledes gør sig gældende på lang sigt), da konkurrencen om de erhvervsaktive er skærpet til blandt alle arbejdsudbydere – der er opstået en medarbejderkamp.

At kunne tiltrække, udvælge og fastholde de rigtige medarbejdere er en af de vigtigste funktioner i en HR-afdeling – human ressource. Som skrevet er der kamp om kvalificeret arbejdskraft og virksohederne er i dag tvunget til at have en tilstrækkelig og professionel rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, og der må derfor afsættes mange ressourcer til disse HR-funktioner. Slår ressourcerne ikke til kan konsekvensen blive at fastholdelse af medarbejderne fejler samt at der fejlrekrutteres. Fejlrekruttering betyder mange unødvendige omkostninger for en virksomhed. Omkostninger der kan løbe op i flere hundredetusinde kroner afhængigt af, hvilken medarbejder der ønskes ansat. Profilerings, jobannoncer, jobsamtaler, lønomkostninger, medarbejderintroduktion, videreuddannelse, fraværende produktivitet samt arrangement og i sidste ende manglende resultater er alle forhold, som er yderst omkostelige for en virksomhed, hvis der fejlrekrutteres (Abildgaard 2008:137-139).

Rekrutteringen og fastholdelsen af medarbejdere må derfor ikke varetages ad hoc² men skal i stedet planlægges via strategier. Strategier hvor der er udarbejdet klare og konkrete succeskriterier samt evalueringsmål for rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen. Konsekvensen ved en ad hoc planlægning er, at HR-afdelinger ikke undersøger den konkrete målgruppe, der skal rekrutteres og fastholdes tilstrækkeligt, hvorfor målrettet profilering forbliver udestående. Birgitte Seldorf, som er specialist indenfor employer branding, påpeger netop vigtigheden i, at udarbejde grundige undersøgelser af målgruppen, som skal rekrutteres og fastholdes for, at der ikke opstår fejlrekruttering og manglende fastholdelse. Seldorf ligger især vægt på, at virksomheden (1) har en klar opdeling af den ønskede målgruppe, (2) har et kendskab til de værdier og ønsker målgruppen prioriterer, (3) har et kendskab til hvad målgruppen mener om virksomheden som arbejdsplads, (4) har kendskab til hvordan arbejdspladsen vurderes i forhold til andre arbejdspladser og (5) har afprøvet profileringsmateriale i forhold til målgruppen (Seldorf 2008:12). Seldorfs pointe er altså, at første skridt i en vellykket rekrutterings- og fastholdelsesstrategi er, at HR-afdelinger skal bruge de fornødne ressourcer på at udarbejde en grundig analyse af den ønskede målgruppe og ikke blot en analyse af jobkrav. Dog henviser Seldorf til, at en undersøgelse af målgruppen kræver mange ressourcer fra virksomhedens side – både tidsmæssigt og økonomisk, hvorfor employer branding kan tænkes at udeblive ved mange virksomheder på grund af investeringsaspektet. Seldorf henviser dog til, at investeringsaspektet skal diskuteres i virksomheder, da fejlrekruttering kan omregnes til at koste det samme, hvis ikke mere, som implementeringen af employer branding.

Arbejdsværdiorienteringsbegrebet – en operationalisering af fænomenet

Arbejdsværdiorienteringsbegrebet udspringer på baggrund af to begreber henholdsvis "arbejdsbegrebet" samt "værdibegrebet" og for at kunne forstå det samlede begreb er det nødvendigt at anskueliggøre, dels hvordan arbejdsbegrebet har udviklet sig igennem tiden (og dermed i en historisk kontekst) samt hvordan værdibegrebet er defineret og optræder rent kontekstuel. På baggrund af de to begreber opstår

arbejdsværdiorienteringsbegrebet netop, da vi ved at sammenkoble de to kernebegreber kan anskueliggøre, hvilken værdiorientering der dominerer det danske arbejdsmarked i dag og derfor skal medtænkes i virksomheders personale- og arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsbegrebets udvikling

Arbejdsbegrebet kan overordnet inddeles i tre udviklingsstadier og dermed i tre forskellige tidsepoker, som kendetegner, hvordan arbejdsideologien har ændret sig samt hvordan stadierne påvirker menneskets forhold til at arbejde.

Max Weber repræsenterer første stadie, hvor omdrejningspunktet er religionens påvirkning af arbejdet. Weber skrev i *Den protestantiske etik og kapitalismens ånd* (1995) først og fremmest om den arbejdsetik eller arbejdsmoral, der dannede sig i det protestantiske borgerskab fra 1600-tallet og betoner, hvordan arbejdet antog en positiv, moralsk værdi. Weber henviser altså til, at arbejdet skal forstås som et kald for mennesket og dermed en moralsk pligt. For mennesket bliver formålet med livet at tjene penge, hvorfor karaktertræk som flid, punktlighed og retskaffenhed bliver de mest betydningsfulde og vigtige egenskaber at erhverve sig og have, mens dovenskab og ledighed er karaktertræk, der kan trække mennesket til undergang og derfor skal forsøges undertrykt. Dette arbejdsbegreb karakteriseres netop ved et kald, da arbejdet skal forstås som værende et kald fra Gud og dermed den eneste måde til opnåelse af evigt liv efter døden. Mennesket skal leve et kontrolleret og asketisk liv, da de sanselige, materielle og seksuelle glæder kun fører til Helvede efter døden (Knudsen 1983:131-148).

Anden stadie repræsenteres af Karl Marx og sit perspektiv på, at det er det økonomiske aspekt, som ligger til grund for at mennesket arbejder. Marx skriver, hvordan arbejdet i 1700-tallet overvejende havde en økonomisk betydning for mennesket. For mennesket var der tre forhold, som havde betydning i arbejdsprocessen henholdsvis den formålsrettet aktivitet (selve arbejdet), arbejdsgegenstanden (typisk jorden) samt arbejdsmidlerne (arbejdsredskaberne), da disse tre var en forudsætning for at mennesket kunne udføre sit arbejde og dermed ende med produktet. Arbejdet var overvejende slidsbetonet, da

arbejdet var kendetegnet ved hårdt, fysisk arbejde, som var en nødvendighed for at overleve. Derfor kan arbejdet karakteriseres ud fra to former, hvor det første overvejende er positivt, da mennesket kun arbejder for og til sig selv (det mere almene arbejdsbegreb). Arbejdet bliver på den måde en tilfredsstillelse, som er forbundet med glæde. Glæden opstår netop i kraft af, at arbejderen (håndværkeren) kan gennemskue arbejdsprocessen og derfor se formålet med arbejdet, hvilket betyder, at resultatet af arbejdsindsatsen er nemmere at vurdere. Dette gør således, at arbejderen ikke er fremmedgjort overfor arbejdsprocessen, hvorfor glæden i arbejdet opstår. Den anden form bliver derimod kendetegnet, som havende negativ betydning for mennesket, da mennesket ikke føler eller har ejerskab over arbejdet eller produktet (lønarbejdet). Der arbejdes udelukkende for at tjene penge til overlevelse, hvor arbejdsdagen er karakteriseret ved undertrykkelse og lange arbejdsdage (Marx 1970:302-312).

Det sidste stadie, og det stadie som kendetegner nutiden, er repræsenteret af Anthony Giddens samt Richard Sennett, da begge definerer (dog forskelligt og til dels modsatrettet), hvordan det egoistiske valg påvirker menneskets forhold til at arbejde. Giddens og Sennett mener begge, at det senmoderne menneske arbejder på grund af mere egoistiske valg og fordi mennesket finder det ønskværdigt at arbejde. Mennesket ser netop arbejdet som en selvvalgt udfoldelse, der rummer selvrealisering³ og personlig udvikling. Ifølge Giddens bliver omdrejningspunktet for mennesket i det senmoderne samfund en fokusering på det individuelle, hvor menneskets største projekt bliver at tilfredsstille sig selv, og selvrealiseringen får derfor en gennemgribende betydning. Mennesket søger derved selvrealiseringen i alle aspekter af livet og i særdeleshed i arbejdslivet. Selvrealiseringen bliver derved en måde hvorpå, mennesket skaber et tilfredsstillende og berigende liv for sig selv – et liv hvor mennesket er i centrum. Giddens ser netop mennesket i det senmoderne samfund, som havende mange muligheder i forhold til at udvikle sit eget livsprojekt og dermed sin egen selvidentitet, der netop er med til at forme mennesket. Arbejdet bliver altså for menneskene en del af selvidentiteten, hvor formålet med at arbejde bliver at tilfredsstille samt realisere sig selv igennem arbejdet. På den måde får arbejdet for men-

neskene en betydning for identiteten såvel indadtil som udadtil. Indadtil handler det om at finde "et" arbejde, der er i overensstemmelse med menneskets livsprojekt, hvor det udadtil får betydning i form af, hvordan de bliver set på af andre og af samfundet (eksempel om det er et prestigeværdigt arbejde). Menneskene må derfor konstant reflektere over, om arbejdet er personligt udfordrende og givende i forhold til selvidentiteten. Er dette, ifølge Giddens, ikke tilfældet, vil de fravælge det pågældende arbejde og blot finde et nyt, som kan indfri deres arbejdsrelaterede værdier (Giddens 1994:130-136; Giddens 2004:88-130).

Sennetts fortolkning af arbejdets udvikling i det senmoderne samfund bærer præg af at have en mere negativ orientering end Giddens'. På grund af at de bureaukratiske former i samfundet langsomt forsvinder, medfører dette et arbejdsbegreb, som er karakteriseret ved rutinedbrydelse, forandringsparathed, manglende tid til erfaringsdannelse, øget mobilitet samt mistet loyalitetssans, hvilket gør, at mennesket ikke længere føler sig tilknyttet til det samme arbejde livet igennem. Der er opstået en ny, fleksibel⁴ kapitalisme, som har fokus på det enkelte menneskes ønsker og krav. Dog mener Sennett, at den nye kapitalisme medfører nye og andre kontrolformer, hvor magtudøverne kan være svære at gemmeskue og placere i forhold til tidligere tider (jævnfør Marx). Der er nu en overflod af overvågning og mistænksomhed fra arbejdsgiverne, som herigennem forsøger at kontrollere arbejderne og arbejdsprocesserne. Derfor mener Sennett, at mennesket i det senmoderne samfund skal være opmærksom samt skeptisk overfor den udvikling, som sker, da bagsiden ikke altid er lige iøjefaldende. Specielt er et kendetegn ved udviklingen måden hvorpå at organisere og strukturere arbejdstiden, da tiden har fået en ny betydning for mennesket. Det senmoderne samfund bliver nu præget af flekstid, deltid, hjemmearbejde og varierende ansættelser, da arbejdet mere er karakteriseret ved at være projektorienteret og teambaseret. Det betyder altså, at når projektet er afsluttet rykker mennesket videre til det næste projekt samt team på en eventuel ny arbejdsplads. Dette rummer derfor ikke et fremtidsperspektiv men kun et kortsigtet perspektiv. Disse nye tidsorienteringer får derfor konsekvensen af manglende tillid, loyalitet, erfaringsdannelse samt forpligtigelse over-

for arbejdspladsen for mennesket, hvorfor mennesket ikke får skabt de sociale bånd i arbejdet til eksempelvis kollegaer. Især den personlige relation til det specifikke arbejde mister mennesket i det senmoderne samfund, hvilket kan være nedbrydende for identiteten og dermed for dannelsen af selvidentiteten, da Sennett netop ser arbejdet, som værende afgørende for dannelsen af selvidentiteten (som Giddens). Konsekvensen bliver derved, at mennesket mister de holdbare, menneskelige relationer til blandt andet kollegaer. Idéen med den fleksible kapitalisme var ellers at skabe mere engagerede medarbejdere, hvilket dog ikke er tilfældet, ifølge Sennett, da den fleksible tilgang netop medfører flere ændringer og risici i disse sociale relationer – der opstår en form for fremmedgørelse for mennesket overfor både arbejdet og kollegaer (Sennett 2001:7-152).

Det nutidige, senmoderne arbejdsbegreb afspejler altså både de positive og negative udviklingstendenser i det senmoderne samfund, hvor menneskene derfor vil, ifølge Giddens og Sennett, være præget af den senmoderne udvikling og dermed de værdier, som knytter sig til arbejdet i denne periode. Værdier som eksempelvis selvrealisering, fleksibilitet samt individualisering vil være prioriteret i menneskenes arbejde, hvorfor de vil søge et arbejde, hvor disse værdier kan blive indfriet. Arbejdsbegrebet er derfor relevant i forhold til at skabe en forståelse for menneskenes arbejdsrelaterede værdier – en forståelse der netop kan anvendes til at optimere virksomheders rekrutterings- og fastholdelsestiltag.

En forståelse af værdibegrebet

Værdibegrebet kan anskueliggøres igennem Peter Gundelachs og Esther Nørregård-Nielsens (2002) diskussion af begrebet. Generelt kan værdier siges at være en meget uklar størrelse, hvor der ingen facitliste er for, hvordan værdier alment skal forstås. Overordnet kan det dog fastslås, ifølge Gundelach, at værdier udtrykker "nogle idealer, noget ønskværdigt som den enkelte, en gruppe eller et samfund gerne vil opnå. Værdier opfattes som noget der er styrende for handlinger" (Gundelach 2002:17). Værdier er altså ikke noget decideret materielt men noget, som mennesket efterstræber og som indvirker på, hvordan mennesket agerer i samfundet. Yderligere henviser Gundelach

til, at værdier opstår i det sociale møde med andre mennesker, hvori de formes og udvikles samt at værdier er afhængig af den sociale position, som mennesket tilhører. Værdierne differentierer sig altså i forhold til menneskets status i samfundet. Endelig redegør Gundelach for, at værdier oftest kan forstås ud fra et værdihierarki, hvor nogle værdier betragtes som værende vigtigere end andre for mennesket. Dermed kan det ikke defineres generelt, hvilke værdier der er de mest grundlæggende for alle mennesker, da dette afhænger af det enkelte menneske, dets behov og status (Gundelach 2002:16-17).

Overordnet kan værdibegrebet defineres og forstås ud fra to aspekter henholdsvis *generations-* og *aldersperspektivet*, som modsætningsfuldt differentierer sig fra hinanden. I generationsperspektivet antages det, at fødselsåret spiller ind på, hvilke værdier mennesket har igennem hele livet, hvilket betyder, at forskellige generationer har forskellige værdier, som stort set er stabile gennem livet. Der er altså nogle specifikke kendetegn, som er særegent for hver generation, da de præges af nogle bestemte begivenheder, som dermed determinerer mennesket igennem livet, hvorfor værdierne ligeledes er uafhængigt af det sted mennesket er i livscyklussen (eksempelvist om mennesket har børn eller ej). Generationsperspektivet henviser derfor til, at værdierne fastsættes i børne- og ungdomsårene – primært igennem opdragelsen (Gundelach 2002:4-5), hvilket Ronald Inglehart redegør for i sin teori om *socialiseringstesen*. I denne tese postulerer Inglehart netop, at menneskets grundlæggende værdier opstår igennem den socialiseringsproces, som mennesket gennemgår primært i ungdomsårene. Mennesket socialiseres til at have nogle bestemte værdier, som vil være determinerende for, hvordan mennesket vil tænke og agere livet igennem. I kraft af dette vil værdierne ikke overvejende ændre sig radikalt senere i livet. Der vil på den måde være forskel mellem ældre og yngre generationers værdiorientering, hvilket betyder, at den materielle velstand (som er fremkommet de senere år) desuden ikke vil påvirke de ældre generationers syn på tilværelsen (Inglehart 1997:15,33-34,132).

Hvis mennesker skal være præget af generationsperspektivet samt af Ingleharts perspektiv på værdier, vil senmoderne menneskers værdiorientering være differentieret fra de ældre generatio-

ners, som er på arbejdsmarkedet. En pointe der kan medvirke til at forklare, hvorfor arbejdsgivere (af ældre generation) finder det svært at rekruttere og fastholde specielt de unge medarbejdere på grund af deres forskellige værdiorientering. Dog kan det ikke vides, om rekrutterings- og fastholdelsesproblemerne skyldes de ældre generationers fordomme overfor den yngre generation og deres værdier.

Ved aldersperspektivet antages det derimod, at menneskets alder spiller ind på, hvilken værdiorientering mennesket har og ikke hvilken generation mennesket tilhører. Dermed er det aldersforskellen og de erfaringsforskelle, der ligger til grund for værdidifferentieringen. På grund af disse tidligere erfaringer er mennesket ikke en passiv modtager af værdierne i samfundet, da menneskets værdier medfølger i det sociale møde, som mennesket har med andre. Derfor udvikles og formes værdierne desuden i fællesskaberne. Værdierne vil i denne tese ændre sig løbende gennem livet afhængigt af alderen og de begivenheder (eksempelvist om der stiftes familie eller indtrædelse af nye fællesskaber), som mennesket påvirkes af. Mennesker med den samme alder vil altså overvejende have de samme værdier på et givent tidspunkt i livet (Ryder 1965:846,856,859; Gundelach m.fl. 2002:16).

Hvis mennesker skal være præget af aldersperspektivet i forhold til deres værdiorientering, vil de have de (til dels) samme værdier som deres medmennesker med samme alder. Det faktum at de kan befinde sig i den samme kontekst (eksempelvist arbejder i samme virksomhed), vil yderligere præge deres værdier, da denne begivenhed/kontekst gør sig gældende for netop disse mennesker. På grund af den samme kontekst, som menneskene befinder sig i, er det muligt at klassificere, hvilke værdier de overvejende har, hvorfor en værdietiket nemmere kan placeres på disse mennesker. En viden som gør det nemmere at rekruttere og fastholde for virksomheder.

Gundelach og Nørregård-Nielsen konkluderer ikke i deres diskussion, hvilket perspektiv, de finder mest anvendelig eller sand i forhold til det senmoderne samfund, da Gundelachs og Nørregård-Nielsens undersøgelse kun viser, at der kan differentieres mellem

disse to perspektiver. Argumentationen for at aldersperspektivet er mest anvendelig er, at alder (i modsætning til generation) forholder sig til, at menneskets værdier ændrer sig igennem livet på grund af livserfaring samt begivenheder og derved ikke er konstante. Dette perspektiv underbygger endvidere Giddens' og Sennetts arbejdsdeologi, da de begge mener, at mennesket i det senmoderne samfund hovedsageligt påvirkes af de værdier, som eksisterer i denne periode, og dermed ikke i lige så høj grad påvirkes af de værdier, som eksisterede i eksempelvis det traditionelle samfund. Giddens og Sennett ser derfor ligeledes menneskets værdier, som værende en proces, der forløber livet igennem og dermed ændres. Menneskets værdier og opfattelse af livet ændrer sig derved i kraft af, at samfundet ændrer sig. Dette vil ikke være aktuelt, hvis generationsperspektivet var gældende.

Ud fra denne værdidiskussion ser vi altså, at senmoderne menneskers værdier afhænger af deres alder og erfaringer samt at værdierne udvikles og formes i det sociale møde med andre mennesker.

Arbejdsværdiorienteringsbegrebet henviser altså til, at mennesket i det senmoderne samfund vil være præget af individuelle værdier som eksempelvis selvrealisering, hvilket netop udleveres igennem menneskets arbejde. En viden der er væsentlig og ønskværdig at have i virksomheders personale- og arbejdsmiljøarbejde, hvorfor dette viser vigtigheden i at have kendskab til medarbejders arbejdsværdiorientering.

Arbejdsværdiorienteringen giver en relevant viden for virksomheden – forskningsmetoder

Når virksomheder skal undersøge medarbejdernes arbejdsværdiorientering i kampen om at tiltrække og fastholde dem, kan dette gøres ved at spørge ind til medarbejdernes og kommende medarbejders værdier og dermed hvad de prioriterer i deres (kommende) arbejde. Det er her vigtigt at understrege, at der skal skelnes mellem faggrupper i selve arbejdsværdiundersøgelsen, da der ifølge vores arbejdsværdiorienteringsbegreb, er stor forskel på eksempelvis sygeplejerskers og maskinmestres arbejdsrelaterede værdier. Medarbejderne skal derfor opdeles i målgrupper afhængigt af deres fagområde, så

der kan skelnes mellem deres værdier. Dette kan og bør derfor udarbejdes både kvantitativt (ved en spørgeskemaundersøgelse) og kvalitativt (ved interviews), idet dette giver både det brede og dybdegående kendskab.

Fordelen ved at udarbejde en spørgeskemaundersøgelse er, at der kan indsamles nogle standardiserede besvarelser, hvilket dermed giver et kendskab til nogle overordnede tendenser, kendetegn og mønstre i medarbejdernes udtalelser og dermed i deres værdiorientering. Via statistikken er det muligt at finde fælles og specifikke kendetegn ved medarbejderne, som giver et godt overblik over, hvilke værdier de prioriterer i arbejdet. Dog er den kvantitative undersøgelse mangelfuld i forhold til at gå i dybden med fænomenerne, idet det ofte er svært at få besvaret *hvorfor* værdier er prioriteret, som de er (de Vaus 2001:1-4,253). Derfor er det yderst gavnligt at supplere en spørgeskemaundersøgelse med kvalitative interviews, netop for at få det dybere kendskab til medarbejdernes og kommende medarbejders arbejdsrelaterede værdier. Interviewene er (til forskel fra den kvantitative undersøgelse) mere åben i spørgsmålene og giver derved medarbejderne mere frihed i deres besvarelser. Ved at benytte interviews opnås der altså en mere dybdegående, subjektiv indlevelse og forståelse af medarbejdernes og kommende medarbejders arbejdsværdiorientering – en pointe nedenstående citat illustrerer:

en enestående sensitiv og stærk metode til at få fat i de interviewedes oplevelser af deres hverdagsverden og dens levede betydning. Interviewet sætter de interviewede i stand til at meddele andre deres situation ud fra deres eget perspektiv og med deres egne ord (Kvale 2005).

Der kan med fordel benyttes det semistruktureret forskningsinterview, som netop har til hensigt at indhente beskrivelser af medarbejdernes arbejdsværdiorientering i en struktureret form samtidig med, at det giver mulighed for, at medarbejderne kan være frie i deres fortælling. Formålet er derfor ikke at søge kvantificering men

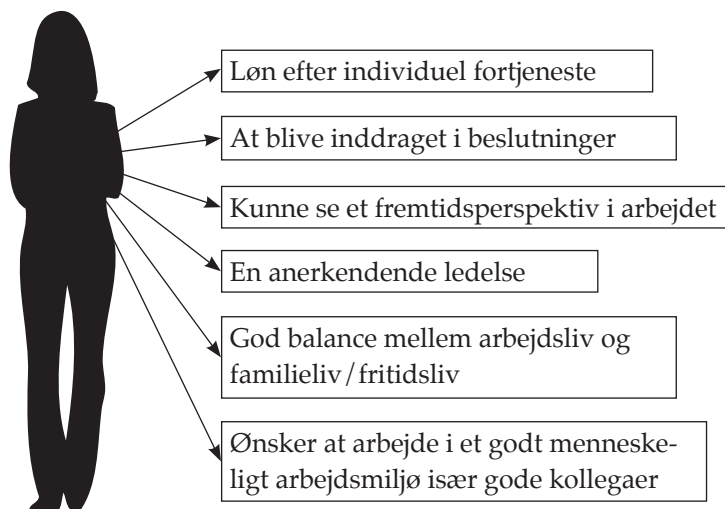
opnå en dybere forståelse for de kvantitative resultater. Det semi-strukturerende interview er kendetegnet ved, at det fokuserer på bestemte temaer, hvori der eksisterer spørgsmål, som hverken er helt åbne eller stramt struktureret. På denne måde sikres der et semistruktureret interview, hvor der er fastlagt centrale temaer, som er medvirkende til (samt sikrer), at den ønskede viden opnås omkring de arbejdsrelaterede værdier samt at der opstår en åbenhed overfor uventet viden, som medarbejderne kan fortælle (Kvale 2005:41,129,133-136).

Arbejdsværdiorienteringen kan altså med fordel undersøges både kvantitativt og kvalitativt, idet dette giver virksomheder et dybdegående og bredere kendskab til den ønskede målgruppe og dermed deres værdier. En viden der ellers kan være svær at opnå, hvis en undersøgelse ikke foretages. Når de arbejdsrelaterede værdier er undersøgt og systematiseret af virksomheden, er det nemmere at finde præcist de værdier, som kan være medvirkende til at tiltrække samt fastholde den specifikke målgruppe, hvorfor denne viden kan benyttes direkte i en rekrutterings- og fastholdelsesstrategi. Værdierne indkorporeres derfor i både profileringsmateriale, rekrutteringsmateriale samt i de strategier, som skal udarbejdes for at kunne fastholde specifikke personalemålgrupper.

Praktisk anvendelse af arbejdsværdiorienteringen

Vores pointe er, at det igennem værdikendskabet er muligt at udarbejde nogle specifikke kendetegn i forhold til virksomheders medarbejdere og kommende medarbejdere. På baggrund af den værdiundersøgelse, som virksomheder udarbejder, er det netop muligt at finde specifikke kendetegn via tydelige mønstre i det kvantitative og kvalitative materiale. Nedenstående figur illustrerer, hvordan dette kan udarbejdes, hvor der ses en person med de arbejdsrelaterede værdier denne har (fundet ud fra virksomhedens undersøgelse) og dermed hvilken arbejdsværdiorientering, der netop kendetegner personen som medarbejder. Figuren udtrykker derfor meget klart og tydeligt, hvad der motiverer en medarbejder til at søge et arbejde samt blive i det.

Figur 1 Eksempel på en medarbejders arbejdsværdiorientering



Kilde: Selvkonstrueret figur

Som ovenstående figur illustrerer, er der nogle helt klare, specifikke kendetegn ved denne medarbejder, hvilket betyder, at disse værdier er yderst anvendelige i en rekrutterings- og fastholdelsesstrategi. Virksomheden kan derfor indkorporere disse værdier i eksempelvis profileringsmateriale. Pointen med denne artikel er netop at vise, at en undersøgelse af den ønskede målgruppes arbejdsværdiorientering er medvirkende til at sikre en optimal og vellykket rekrutterings- og fastholdelsesstrategi. Viden om målgruppens arbejdsværdiorientering bliver derved et vigtigt redskab for virksomheden. Vi mener netop, at det igennem et dybdegående kendskab til målgruppen er muligt at udarbejde eksempelvis målrettet profileringsmateriale som stillingsannoncer. Formålet for virksomheder bliver derfor at analysere eksempelvis deres stillingsannoncer for at se, om de fundne arbejdsrelaterede værdier er repræsenteret i materialet. Hvis værdierne er udestående kan det forklare, hvorfor den ønskede målgruppe er svær at rekruttere og fastholde. Det er derfor væsentligt at værdierne indkorporeres i profileringsmaterialet således,

at virksomheden slår på og prioriterer de værdier, som målgruppen har, hvilket vil give det positive resultat, at medarbejderne er nemmere at tiltrække og fastholde.

Sociologiens bidrag

Som argumenteret for tidligere er en af de vigtigste funktioner i en HR-afdeling at kunne tiltrække, udvælge samt fastholde de rigtige medarbejdere for herved at sikre en konkurrencedygtig udvikling i fremtiden. Derfor er det vigtigt at kunne rekruttere og fastholde medarbejderne målrettet således, at virksomheder ikke bruger unødvendige udgifter. Måden hvorpå at sikre dette kan derfor være at have det nødvendige kendskab til medarbejderne og de værdier, som de prioriterer i deres arbejdsliv. Uden en sådan viden kan virksomheder risikere en medarbejderflugt. Vi har i denne artikel forsøgt at sætte fokus på vigtigheden i at have et kendskab til medarbejders og kommende medarbejders arbejdsværdiorientering samt forsøgt at give en forståelse for, at medarbejderne er en målgruppe, som er vigtig at have et grundigt kendskab til – en viden der er forholdsvis enkelt at anskaffe og giver en økonomisk gevinst for den virksomhed, som praktiserer den.

At bruge sociologien i human ressource arbejdet er et relativt nyt fænomen, idet det indtil videre har været svært at gennemskue, hvordan dette fagområde positivt har kunnet bidrage til det personale-mæssige arbejde i virksomheder. Sociologien kan netop bidrage til at give en forståelse for menneskets tilgang til arbejdslivet, hvor tilgangen afhænger af, hvilken medarbejdergruppe, der er i fokus og deres værdier. Artiklen demonstrerer derfor anvendeligheden af sociologien i HR-arbejdet og at sociologien er yderst anvendelig i forhold til udarbejdelse af rekrutterings-, fastholdelses- og udviklingsstrategier. Sociologiens force er netop at udarbejde analyser både kvantitativt og kvalitativt samt gennemskue mønstre i det analyserede materiale – en force der er nem at udnytte i HR-arbejdet, hvis blot det vides hvordan.

Slutnoter

- 1 Når der i artiklen henvises til betegnelserne "rekruttere" eller "rekruttering" menes der hvervelse eller tiltrækning af medarbejdere. Der afgrænses derfor ligeledes fra intern rekruttering.
- 2 Med rekruttering varetages "ad hoc" menes, at virksomheder rekrutterer og fastholder medarbejdere ud fra deres egne formodninger om, hvad målgruppen ønsker og forventer i et job uden først at udarbejde en analyse af målgruppen samt de genbruger jobannoncer og materiale til alle målgrupper uden at differencere mellem de forskellige jobansøgere.
- 3 Ved "selvrealisering" forstår vi, at mennesket får udlevet individuelle behov, mål eller ønsker, som dermed har størst betydning for menneskets liv.
- 4 Med "fleksibel" eller "fleksibilitet" mener vi, at menneskets arbejde er udsat for en fleksibel tilgang, hvor det eksempelvis er arbejdstiden, -opgaverne og -tilgangen, der er påvirket.

Litteratur

- Abildgaard, Torben** 2008: "Rekruttering – en professionel rekrutteringsproces", i Kjeld Nielsen, Søren Keldorff og Ove Mølvadgaard (red.) *Virksomhedens personalearbejde – ledelse og administration*, Aalborg Universitetsforlag.
- de Vaus, David** 2001: *Research Design in Social Research*. SAGE Publications.
- Giddens, Anthony** 1994: *Modernitetens konsekvenser*. Hans Reitzels Forlag.
- Giddens, Anthony** 2004: *Modernitet og selvidentitet*. Hans Reitzels Forlag.
- Graversen, Gert** 1992: *Arbejdets betydning, kvalitet og udformning*, Akademisk forlag.
- Gundelach, Peter** 2002: *Værdier på dagsordenen i "Danskernes værdier 1981-1999"*. Hans Reitzels Forlag.
- Gundelach, Peter og Esther Nørregård-Nielsen** 2002: *Hvornår er man ung?* i Tidsskriftet Dansk Sociologi. vol. 13, nr. 3, København.
- Gundelach, Peter** 2002: *Værdier på dagsordenen i "Danskernes værdier 1981-1999"*. Hans Reitzels Forlag.
- Hansen, Gitte Dalgaard og Anette Rodkjær Hermansen** (2008): *Værdiorientering i en fastholdelsesproblematik blandt Aalborg Sygehus' sygeplejersker i kirurgisk gastroenterologisk afdeling og ledelse*.
- Hansen, Gitte Dalgaard og Anette Rodkjær Hermansen** (2009): *Kunsten at tiltrække talenterne – En sociologisk undersøgelse af maskinmesterstuderendes arbejdsværdiorientering*.
- Inglehart, Ronald** 1997: *Modernization and postmodernization*. Princeton University Press.
- Knudsen, Herman** 1983: *Arbejdets mening i "Disciplinering til lønarbejde"*. Aalborg Universitetsforlag.
- Kvale, Steinar** 2005: *Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag.
- Marx, Karl** 1970: *Arbejdsprocessen i Kapitalen – kritik af den politiske økonomi*, 1. bog 2. Rhodos.
- Ryder, Norman B.** 1965: *The Cohort as a Concept in the Study of Social Change* i "American Sociological Review", vol. 30, no. 6 (dec. 1965). American Sociological Association.
- Seldorf, Birgitte** 2008: *Employer Branding*, Børsens forlag.

Sennett, Richard 2001: *Det fleksible menneske*. Forlaget Hovedland.

Internetsider

Befolkningsudvikling, www.nyidanmark.dk. http://openclipart.org/people/rejon/rejon_Person_Outline_4.png (medarbejderen i figuren)

Døden som arbejdsliv

- ansatser til en dramaets, følelsernes, omsorgens og håbets professionssociologi¹

“Where there is mastery, there is no mystery”
- Yogi Bhajan

Dødens domæne

Døden er en iboende – en nødvendig, uundværlig, ufravigelig, men ikke desto mindre ofte uønsket – del af ethvert samfund. Derfor skal alle mennesker definitivt – men på et indtil videre endnu ikke-fastlagt tidspunkt – dø. I Danmark dør der hvert år ca. 55.000 mennesker – det vil sige mere end 1.000 om ugen og ca. 150 hver evige eneste dag. For langt størstepartens vedkommende er det noget, der foregår uden, at det tiltrækker sig synderlig opmærksomhed, men mindre det er særdeles dramatiske, uventede eller voldelige årsager, der ligger bag. Selvom hver eneste døende i gennemsnit har i omegnen af fem overlevende pårørende (Benschop 2003), og i tillæg hertil for det meste en lang række venner, bekendte og kolleger, så forsvinder langt de fleste mennesker dagligt ud af vores samfund på en nærmest usynlig og umærkelig måde. Det gør de, fordi de lever deres sidste tid og slutteligt dør inden for et professionelt afgrænset dødens domæne.

Det, den anerkendte franske mentalitetshistoriker Philippe Ariès (1981) betegnede som ‘dødens domæne’ – altså de dele af vores samfundsliv, der kommer i berøring med eller omhandler døden – har kontinuerligt forandret sig gennem historiens udvikling. Ariès undersøgte selv, hvordan dødsmentaliteten i den vestlige verden havde

undergået ganske betydelige forandringer siden middelalderen. Hans grundtese var, at vi havde bevæget os fra et fortroligt til et fremmedgjort forhold til døden, og at dette blandt andet skyldtes, at vores personlige førstehåndskontakt med døden gradvist var aftaget, og at vi stadig sjældnere kom i nærkontakt med døden. Mange andre samfundsforskere med interesse for døden har siden understøttet denne grundtese. Som den italienske sociolog Gianfranco Pecchinenda skriver om det overordnede dødssociologiske blik på dødens udvikling over tid:

Alle thanatologerne (dødssociologer) forekommer at være enige om det følgende forhold: At de moderne vestlige samfund blandt andet er kendetegnede ved deres åbenlyse afvisning af døden. Eller for at sige det med andre ord – den *forma mentis* eller det symbolske univers, der er karakteristisk for disse samfund, kan ikke på nogen måde inkorporere døden i sit mentale kort over virkeligheden ... Vores samfund har tilegnet sig en række kollektive og defensive strategier, der i større eller mindre grad er institutionaliseret og implementeret i samfundet, med det formål at skabe de beskyttende barrierer, der er nødvendige for at afværge dødens potentielt forstyrrende påvirkning (Pecchinenda 2007:169).

I forsøget på at afværge denne 'dødens potentielt forstyrrende påvirkning' har det moderne samfund bestræbt sig på at afgrænse og isolere dødens domæne fra resten af samfundslivet, og et af de steder, hvor denne forandring mest tydeligt har sat sig igennem, er i forhold til håndteringen af de døende. Denne håndtering er i dag i forhold til blot et århundrede siden i stigende grad præget af institutionalisering, professionalisering og medikalisering (Jacobsen 2001). Dette har en vigtig betydning for den måde, hvorpå de mennesker, der arbejder med døden – 'dødsarbejderne' – opfatter og udfører deres arbejde.

Fordi døden er en del af alle samfund – dødeligheden har til alle tider og steder været 100 % – har alle samfund også har haft deres dødsarbejde; tidligere om end knap så professionaliseret og knap så

afskærmet fra andre dele af samfundslivet. Førhen i det, vi ofte ynder at kalde mere traditionelle eller førmoderne samfund, udførtes arbejdet med døden af den nærmeste familie eller frivillige fra det lokale fællesskab og fandt sted i den døendes eget hjem. Men modernitetens fremvækst ændrede afgørende på dette, som den tyske filosof Walter Benjamin engang bemærkede:

I løbet af moderniteten er døden i stigende grad blevet skubbet ud af de levendes erfaringsverden. Tidligere fandtes der nærmest ikke et hjem, ikke et værelse, hvor der ikke engang var en, der var død ... I dag lever mennesker i rum, der er uberørte af døden ... og når livsafslutningen nærmer sig, gemmes de væk på sanatorier eller på hospitaler af deres arvinger (Benjamin 1936/1969:93-94).

I modsætning hertil er dødsarbejde i dag derimod noget, der fortrinsvis udspiller sig bag tykke mure, hvor det praktiseres af enten et specialiseret eller i andre tilfælde forholdsvis uuddannet personale, der tager sig af de dele af livet, der omhandler døden. Dette er måske en generel men stigende tendens til professionalisering, som også findes inden for en lang række andre sektorer om områder af samfundslivet (Wilensky 1970). I tillæg hertil er dødsarbejde heller ikke noget, der ofte omtales. Selve betegnelsen er da også lidt knudret – udledt fra det engelske udtryk *deathwork* – og antallet af danske bøger eller artikler om det er stadig overraskende begrænset (for undtagelser, se f.eks. Jacobsen 1997, 2007a, 2007b; Boesen 2006). Internationalt har der i årenes løb været en vis omend sporadisk bevågenhed omkring dødsarbejdet (se f.eks. Bradbury 1999; Charmaz 1980; Glaser & Strauss 1965; Habenstein 1955; Howarth 1996; Johnson 1998; Mello 2002; Persky 1972; Smale 1985; Sudnow 1967), men det er stadig et særdeles begrænset tema selv inden for arbejdslivsforskningen eller professions-sociologien, som ellers ville være nogle af de mest naturlige og oplagte steder at interessere sig for dødsarbejdet.

I modsætning til Philippe Ariès' historieskrivning og flere døds-sociologer, der har været optaget af historiens langstrakte og store vingesus (det der kaldes *longue durée*), er det hensigten i dette kapitel at

anlægge et mere mikro- eller professionssociologisk blik på, hvordan døden håndteres i det konkrete møde mellem dem, der enten er døde eller skal dø, de pårørende, der sørger for eller sørger over de døende, og de grupper, samfundet har givet ansvaret for arbejdsmæssigt at varetage omsorgen, plejen og det praktiske i forhold til dem. Det er således ikke de store samfundstransformationer eller de skelsættende begivenheder eller forandringer i samfundets overordnede funktionsmåde eller forhold til døden, som her skal optage os, men derimod de små, minutiøse, godt gemte, men stadigvæk særdeles vigtige omgangsformer og mestringsstrategier, der udspiller sig, når mennesker skal udsluses fra livet.

Dette kapitel vil kaste et lys over dele af dødsarbejdet i form af fire metaforer, der kan indfange forskellige aspekter af dødsarbejdet og belyse forskellige facetter af, hvordan dette arbejde kan gribes an. Disse fire metaforer er henholdsvis 'dramaturgisk arbejde', 'følelsesarbejde', 'omsorgsarbejde' og 'håbarbejde'. Men før vi kommer så langt, så skal vi kort se på, hvordan dødsarbejdet i et samfund, der har vendt døden ryggen, ofte associeres med det såkaldte *dirtywork*.

Dødsarbejde som *dirtywork*

Dødsarbejde er i vores samfund ofte markant afsondret fra alle de øvrige aktiviteter, der udspiller sig i menneskers dagligliv. Dette skyldes formentlig den førnævnte tendens til, at det moderne samfund i stigende grad fortrænger og tabuiserer døden og gør den til et anliggende mere eller mindre udelukkende forbeholdt såkaldt professionelle. Inspireret af den tysk-engelske sociolog Norbert Elias' (1983) beskrivelse af, hvordan døden langsomt men sikkert er blevet flyttet ud i kulissen i det moderne samfund, betegnede den engelske sociolog Anthony Giddens (1996) denne tendens som en 'erfaringens afsondring', hvormed han henviste til følgende fænomen: At alvorligt syge, kriminelle, psykiatriske patienter eller døende og døde mennesker rutinemæssigt isoleres på institutioner (det være sig f. eks. hospitaler, fængsler, plejehjem eller tilsvarende steder), hvor deres liv og død – og håndteringen heraf – i vid udstrækning varetages af faggrupper, der er trænet til denne kontakt, hvorved almindelige menneskers erfaring med disse grupper og deres livssituation er mi-

nimeret. Erfaringens afsondring bevirker således, at ganske centrale aspekter i vores samfund udspiller sig steder, hvortil adgangen er begrænset, og hvorom vores viden derfor også er begrænset.

En mulig konsekvens for dødsarbejdet af denne erfaringens afsondring af bl.a. sygdom og død fra hverdagslivet er opkomsten af det, den amerikanske sociolog Everett C. Hughes engang (om end i en anden kontekst) betegnede som *dirtywork* – altså en sektor af professioner, der er optaget af de arbejdsopgaverne i et samfund, der betragtes som værende upassende, besudlende, ubehagelige, makabre, smittende eller på andre måder anses som nedværdigende eller anstødelige. Hughes beskrev selv *dirtywork* i forbindelse med nazisternes jødeudryddelser og de frygtelige opgaver, der blev varetaget af en lille gruppe, der enten skulle slå millioner af mennesker ihjel eller efterfølgende medvirke til at bortskaffe dem i koncentrationslejrene (Hughes 1970, 1971). Han anvendte stærke betegnelser om *dirtywork* som 'fysisk afskyeligt', et 'symbol på nedværdigelse' og 'skadeligt for ens selvværd'. For Hughes blev *dirtywork* uddelegeret til mindre grupper i samfundet, som skulle varetage de funktioner og opgaver, som andre – i dette tilfælde den almindelige tysker – ikke ønskede eller kunne påtage sig. Det var også centralt for Hughes, at de grupper, der udførte *dirtywork*, ofte blev betragtet gennem en negativ og til tider ligefrem dehumaniseret optik af omgivelserne, fordi de blev associeret med det arbejde, de udførte. Dette til trods for at *dirtywork* i almindelighed – om det eksempelvis er skraldemænd, bedemænd, rengøringspersonale, dyrlæger, dødspatruljer, prostituerede eller sågar medvirkende i pornografiske film (uden nogen sammenligning af disse arbejdsopgavers konkrete karakter eller moralske indhold i øvrigt) – ofte kan være af stor samfundsmæssig betydning og nødvendigt for samfundets funktion og videreførelse. Slutteligt angav Hughes det også som et iboende træk ved *dirtywork*, at dem, der udfører det, som regel ikke selv tænker synderligt meget over det og derfor blot mekanisk udfører bestemte og faste rutiner snarere end at reflektere dybere over arbejdet. Andre har siden påpeget, hvordan *dirtywork* – og stigmatiseringen af dem, der udfører det – kan føre til udviklingen af en særlig stærk identificering med arbejdet, med ens kolleger og til skabelsen af særlige

forsvarsmekanismer til at modvirke omverdenens stigma (Ashforth & Kreiner 1999).

Siden Hughes først anvendte betegnelsen *dirtywork* er den anvendt i en mangfoldighed af forskellige sammenhænge og om en lang række forskelligartede arbejdsopgaver og professioner (se f.eks. Bolton 2005; Drew, Mills & Gassaway 2007; Emerson & Pollner 1976; Rainwater 1967; Sanders 2010). Det er kendetegnende for store dele af litteraturen om *dirtywork*, at den ofte fokuserer på den beskæftigelsesrelaterede stigmatisering, som knytter sig til det at arbejde med særlige områder, objekter eller mennesker, der af samfundet anses som værende afvigende, anderledes eller uantagelige. *Dirtywork* kan således både opleves som beskidt af dem, der udfører det, og af de samfundsmæssige omgivelser, hvorunder dette arbejde udspiller sig – f.eks. af andre kolleger, familie, venner eller samfundet i almindelighed. Det er, med den canadisk-amerikanske sociolog Erving Goffmans (1963) ord, 'stigmatiserende' at beskæftige sig med døden. At noget er stigmatiserende betyder, at det betragtes som afvigende fra normalen og som noget, man helst skal holde sig fra for ikke at blive associeret med stigmaet.

Uanset om det omhandler omsorg og pleje for syge og døende, bortskaffelse af den døde krop eller det lægelige postmortem, så betegnes og betragtes netop dødsarbejde ofte som *dirtywork* (se f.eks. Ashforth & Kreiner 1999; Ashforth, Kreiner & Sluss 2006; Gassaway 2007; Kessler, Heron & Dopson 2009) – måske endda som arketyper på *dirtywork* – mestendels fordi det involverer en nærkontakt til en stor del af det, der i vores samfund defineres som tabu – krop, lugt, blod, urin og afføring, fordærv, sygdom (potentielt smitsom sygdom), stærke følelsesmæssige udbrud, afmagt, sorg, frygt og deslige. Studier har da også dokumenteret, hvordan dødsarbejdere ofte oplever deres arbejde som stigmatiserende i forhold til kolleger og omgangskreds, og at de oplever en slags social isolation på grund af deres beskæftigelse med døden (Charmaz 1980; Garden 2001). Derudover er det påpeget, at *dirtywork* som regel både reelt er og af samfundet anses som lavstatus og underbetalt, hvilket også spiller ind på den måde, dem, der udfører *dirtywork*, opfatter sig selv og deres arbejde (Stacey 2005).

Dødsarbejde rummer naturligvis også andre dimensioner end det, der her karakteriseres som *dirtywork*, og der er ligeledes i dele af lit-

teraturen om dødsarbejde fokus på, hvordan mange af dem, der udfører såkaldt *dirtywork* i forbindelse med grupper af netop alvorligt syge og døende mennesker, faktisk oplever dette arbejde som besiddende en særlig mulighed for et meningsfuldt, værdigt og anerkennende arbejdsliv (se f.eks. Korczynski 2002). Efter denne korte gennemgang af dødsarbejdet som en særlig slags stigmatiserende beskæftigelse, lad os da se på, hvad dødsarbejde ellers kan indbefatte, og hvordan de aspekter af dødsarbejdet, der af samfundet måske betragtes som *dirtywork*, forsøges håndteret af dødsarbejderne i deres konkrete arbejdsliv.

Dødsarbejdets dimensioner

Dødsarbejde består af en mangfoldighed af forskellige arbejdsopgaver og udføres af en mangfoldighed af forskellige professioner. Nogle af disse arbejdsopgaver er konkrete, håndgribelige og lavpraktiske, mens andre er mere overordnede, terapeutiske eller spirituelle. Nogle af de professioner, der oftest er involveret i dødsarbejde, er portører, sygeplejersker, læger, bedemænd, social- og sundhedsassistenter, politifolk, ambulancefolk, brandfolk og præster. Men det kan også indbefatte arbejdet med såkaldte postmortems og ligsyn af afdøde, som forstås af patologer og retsmedicinere (se f.eks. Timmermans 2006). Dødsarbejde kan også, i lidt mere ekstraordinære tilfælde, udføres af bødler, der skal forholde sig til det faktum, at de skal tage et liv (Hornum 1968; Johnson 1998). Derudover kan dødsarbejde være det juridiske arbejde, som udføres af de strafferetsadvokater, der skal forsvare dødsdømte, der afventer eksekveringen af deres straf i USA (Mello 2002), men det kan naturligvis også være advokater, der skal tage sig af ganske almindelige testamentsager, hvor man med pårørende eller alvorligt syge skal tale om svære ting. Der findes således mange forskellige professioner i vores samfund, der på den ene eller anden måde skal håndtere kontakten til den alvorligt syge og døende, for hvem døden er nært forestående, den døde krop, der skal fjernes fra det aktive samfundsliv, eller de pårørende til afdøde, der skal trøstes og vejledes.

Dødsarbejde er i sagens natur mange forskellige ting for mange forskellige professioner, men fælles for alle former for dødsarbejde er, at

det involverer en form for mediering eller relation mellem mennesker. Den engelske døds sociolog Tony Walter (2005) har vist, hvorledes dødsarbejde ikke blot involverer det traditionelle dyadiske forhold mellem eksempelvis en psykoterapeut og en klient (der har mistet) eller en bedemand og de pårørende. Faktisk, hævder han, involverer meget dødsarbejde snarere et triadisk forhold, hvor dødsarbejderen skal mediere mellem de pårørende og den afdøde eller mellem andre involverede parter gennem forskellige riter, herunder også i forhold til kontakten med det hinsides spirituelle domæne. I forhold til dette *medierende dødsarbejde* findes der ifølge Walter mange varierende former for dødsarbejde, der også rummer medierende elementer, og han angiver som eksempel herpå fire forskellige idealtyper for dødsarbejde, der i det dødsarbejde, der udføres i virkelighedens verden, ofte vil fremstå som mellemformer.

For det første det *barriereopretholdende dødsarbejde*, der omhandler skabelsen af barrierer mellem de døende/døde og de levende, og på den måde er det både barriereskabende og barriereopretholdende dødsarbejde. Barriereopretholdende dødsarbejde omhandler, hvordan dødsarbejderen sørger for at beskytte de levende for de døde, så man i mindst mulig omfang kommer i kontakt med dem. Klassiske studier af denne type dødsarbejde er bl.a. afrapporteret af den amerikanske sociolog David Sudnow (1967) i hans undersøgelse af håndteringen af døden på to amerikanske hospitaler i forhold til skabelsen af barrierer mellem de alvorligt syge og døende patienter og de patienter, der forventedes at overleve, og af den engelske sociolog Glennys Howarth (1996) i hendes undersøgelse af bedemændenes arbejde med at holde opsyn med og isolere de afdøde fra omverdenen. Formålet er her at holde de levende og de døde adskilt, og dette dødsarbejde varetages ofte af bedemænd, sygeplejersker eller portører.

For det andet det *mæglende dødsarbejde*, der i modsætning til det barriereopretholdende dødsarbejde omhandler skabelsen af kontakt til og ikke afstand til de(n) afdøde. Det er her mæglerens rolle – f.eks. præstens – at sikre, at de døende eller døde kommer i kontakt og kommunikere med de levende eller omvendt. Information flyder f.eks. fra de levendes verden til de dodes i form af bønner og minder. Det er mæglerens opgave at facilitere dette flow af information, der

dog også – i spiritistens tilfælde – kan strømme fra de dødes verden til de levendes.

For det tredje det *terapeutiske dødsarbejde*, hvor der ofte er tale om den klassiske dyadiske relation mellem eksempelvis en psykoterapeut og en klient, der har mistet en kær. Formålet er at bearbejde sorgen og få den efterladte videre i livet. Her er hovedaktøren som regel sorgterapeuten eller krisepsykologen, der gennem sorgterapi og samtale hjælper den døende eller den efterladte videre i sit liv, og fokus er fortrinsvis på følelser og endemålet er forløsning.

Slutteligt er der *vidne-dødsarbejde*, der er en afart af det terapeutiske dødsarbejde, men fokus er her ikke så meget på at forløse den døende eller efterladte for deres følelse af f.eks. vrede, sorg, aggression, håbløshed eller lignende, men derimod at sikre, at den døende eller de efterladte opretholder en igangværende dialog om deres forhold til omgivelserne (f.eks. til de efterladte eller den afdøde), hvorved dødsarbejderen bevidner snarere end faciliterer dette arbejde med at holde en livsfortælling i gang. Dette er et kendetegn ved narrativ klinisk praksis.

Udover at tilbyde denne typologi over dødsarbejdet angiver Walter videre nogle af de vigtige professionelle og personlige ressourcer, som dødsarbejdere i almindelighed kan trække på: *Aktiv lytten, empati, fortrolighed og en ubetinget positiv agtelse for den døende/afdøde*. Dette inkluderer såvel faglig viden, menneskelig indsigt, ærbødig personlig fremtræden samt evnen til at fremføre en passende optræden foran et publikum, der er tyngt af sorg, afmagt og tvivl. Dette er ofte en hårfn balancegang, hvor der skal tages såvel praktiske som følelsesmæssige hensyn til de tilstedeværende, og der kan ofte være tale om, at man som dødsarbejder vil opleve bebrejdelser, frustrationer eller uforløste konflikter, som egentlig snarere stammer fra de efterladtes relation til afdøde.

Selvom Walters oversigt over dødsarbejdets dimensioner og kompetencer er ganske nyttig og god at tænke med, så overser den dog efter min mening den store gruppe af dødsarbejdere, der dagligt arbejder med den konkrete, fysiske og følelsesmæssige kontakt til den døende eller afdøde, eller også reduceres denne gruppe til at udføre barriereopretholdende dødsarbejde, og derved overser den nogle an-

dre vigtige aspekter af det, vi vil kalde *dødsarbejdets mestrings* – måder at forholde sig til og skabe mening i arbejdet med døden på. Som den amerikanske sociolog Stephen R. Barley engang slog fast i sin undersøgelse af begravelsesbranchen: "For at kunne være en dygtig udøver af et erhverv, må man være i stand til at skabe mening der, hvor en novice måske ville misforstå et budskab eller slet ikke se nogen" (Barley 1983:3). Dette er et uomgængeligt aspekt af dødsarbejdet – at gøre et arbejdsliv, der kontinuerligt er præget af konfrontation med livets endeligt, til noget meningsfuldt. Der findes en mangfoldighed af måder, hvorpå dødsarbejderen kan skabe mening – både for sig selv og for de mennesker, han/hun udfører dødsarbejde for/på. Meget af dette meningsskabende mestringsarbejde udgøres af ubevidste omgangs- og adfærdsformer, mens andre dele består af bevidste og strategiske handlingsstrategier.

I det nedenstående vil vi kort præsentere fire centrale aspekter af mestrings og meningsskabelse i dødsarbejdet: *dramaturgisk arbejde*, *følelsesarbejde*, *omsorgsarbejde* og *håbarbejde*. Selvom disse mestringsformer her præsenteres som fire separate måder at gribe dødsarbejdet an på, så vil de dog i de fleste konkrete arbejdssituationer og den daglige praksis naturligvis overlape, understøtte og nogle gange sikkert også modvirke hinanden.

Dødsarbejde som 'dramaturgisk arbejde'

Dødsarbejde som dramaturgisk arbejde omhandler fortrinsvis aspekter af dødsarbejderens ydre fremtoning i kontakten til syge, døende, døde eller deres pårørende. Dødsarbejdets dramaturgi henviser således til, at dødsarbejdere – grundet karakteren af arbejdet som dem, der i det daglige virke tager sig af et af vores samfunds mest penible og ubehagelige fænomener, døden – nødvendigvis må benytte sig af forskellige strategier for at gøre denne kontakt så værdig, fattet eller afbalanceret som mulig både af hensyn til de pårørende, de døende og sig selv, der derfor alle kan være involveret i det, de amerikanske sociologer Barney G. Glaser og Anselm L. Strauss (1965) rammende betegnede som 'gensidig forstilling'. Hermed henviste de til, at alle de implicerede parter i håndteringen af døden påtager sig roller for at kunne holde dødens tilstedeværelse ud. Døden forekommer de fleste

at være noget ubehageligt og unaturligt (selv den mest naturlige død), og derfor opstår der ofte en vis forlegenhed eller manglende følelseskontrol i forbindelse med dødsfald og den efterfølgende håndtering af døden. Everett C. Hughes (1971:318) noterede desuden, at arbejdere, der arbejder med mennesker – så som eksempelvis dødsarbejder – frygter for fejltrin og konstant forsøger at udregne sandsynligheder for, at de fejler, eller at deres fejltrin opdages. For at undgå at miste kontrollen, fejle eller 'falde igennem' består dødsarbejde derfor for en vis del, som de to amerikanske sociologer Ronny E. Turner og Charles Edgley (1976) med sans for detaljen illustrerede, af en kontinuerlig dramaturgisk manipulation af 'fronts' – af ens egen personlige fremtræden og af de fysiske omgivelser, hvori døden udspiller sig. Såvel det fysiske rum som den personlige facade manipuleres således med henblik på at minimere ubehaget ved døden. I forhold til det fysiske rum f.eks. ved at den døende eller afdøde 'opbevares' i særligt indrettede rum, hvortil adgang er begrænset. I forhold til den personlige facade således, at bestemte følelser enten tilbageholdes eller fremprovokeres, således at en passende attitude opretholdes. Som Erving Goffman gjorde opmærksom på, er dødsarbejde – ligesom vores daglige omgang med hinanden – omgærdet af en hel del rollespil og selvpræsentation i form af såkaldt dramaturgisk 'indtryksstyring', der ofte er organiseret som 'holdoptrædener'. I forhold til dødsarbejde skriver han f.eks.:

I forbindelse med en fremvisning af en afdød i en begravelsesforretning vil de sociale kulisser og alle deltagerne – inklusiv den pårørendes hold og bedemandens hold – være arrangeret på en måde, der udtrykker deres følelser for den dramatisk dominerende deltager, den afdøde. Men eftersom de pårørende er uerfarne og tyngede af sorg, og eftersom hovedpersonen i forestillingen må forblive i rollen som en, der ligger i dyb søvn, må bedemanden selv dirigere forestillingen, selvom han hele tiden må være selvudslettende i selskabet med den afdøde eller befinde sig i et andet rum i forretningen, hvor han gør klar til næste fremvisning (Goffman 1959:105).

Som dødsarbejder, i dette specifikke tilfælde bedemanden, arbejder man derfor ofte i spændingsfeltet mellem scene (*frontstage*) og kulisse (*backstage*), i den 'korridor', som Goffman fandt særligt interessant, fordi man her kunne iagttage en vidunderlig påtagning og af- tagning af dramaturgiske roller. Hvor man på scenen konstant er 'på', således at de pårørende, den døende eller andre kolleger kan iagttage alle ens handlinger, ytringer og følelsesudbrud, kan man ude i kulissen (f.eks. vagtstuen, omklædningsrummet, kontoret osv.) indøve og forberede ens næste optræden og være mere afslappet og naturlig. Dødsarbejde som dramaturgisk arbejde indbefatter således evnen til – konfronteret med døden – at præsentere et professionelt ydre selv for potentielle iagttagere.

Dødsarbejde som 'følelsesarbejde'

Enhver fysisk nærkontakt til andre menneskers kroppe, hvor man forventes selv at udvise en særlig følelsesmæssig respons, er en emotionel belastning, uanset om man er frisør, der i højt humør skal klippe folks hår (Parkinson 1991; Cohen 2010), stewardesse, der skal smile venligt til selv de mest umulige passagerer (Hochschild 1983), ansat på et psykiatrisk hospital, der skal klippe negle på og barbere de indlagte (Goffman 1961), eksotiske dansere på natklubber (Grandy 2008) eller en lang række andre ofte kropsligt relaterede servicefunktioner i vores samfund (Abiala 1999). Det gælder også, og måske i særlig grad, hvis man er dødsarbejder, der kommer i nærkontakt med alvorligt syge og døende kroppe som en iboende del af ens professionelle virke.

Hvor det dramaturgiske dødsarbejde fortrinsvis drejer sig om de ydre overflader, handler følelsesarbejde snarere om de indre dybder i den enkelte dødsarbejder. Dødsarbejde rummer såvel praktiske som mere psykologisk-terapeutiske funktioner. I disse sammenhænge er det vigtigt, at dødsarbejderen er opmærksom på såvel egne som andres følelser, særligt fordi døden – i de fleste kulturer nærmest pr. automatik – er et særdeles følsomt tema, der aktiverer særligt dybe følelser. Sådanne følelser fordrer følelsesarbejde og følelsesarbejde er således følsomt arbejde. Det er derfor med sans for akkuratessse, præcision, indlevelse, forståelse, overskud og overblik, at man som dødsarbejder befinder sig i ofte følelsesmæssig kontakt eller følelsesmæs-

sig krise med enten døende, døde eller deres sørgende efterladte. Den amerikanske sociolog Arlie R. Hochschild (1983) har på baggrund af flystewardessers arbejde med at servicere kunder i ofte stressende og pressede situationer defineret fænomenet 'følelsesarbejde' [*emotion work*] som "håndteringen af følelser med henblik på at skabe en offentligt iagttagelig fremtoning af ansigt og krop" (Hochschild 1983:7), og på den måde rummer følelsesarbejde også visse dramaturgiske aspekter. Hochschild fortsætter med at konstatere, at "dette arbejde fordrer evnen til at fremkalde eller undertrykke følelser for at opretholde en mine udadtil, der skaber en passende bevidsthedstilstand hos andre" (Hochschild 1983:7). Følelsesarbejde består ifølge hende af enten 'frembringelse' (*evocation*), hvorved man forsøger at fremmane en særlig følelse, eller af 'undertrykkelse' (*suppression*), hvor man forsøger at fortrænge og lægge låg på en følelsesmæssig respons eller tilstand. Følelsesarbejde er både forskelligt fra almindeligt fysisk arbejde og har visse lighedstræk hermed, og Hochschild slår fast, at "trods forskellen mellem fysisk arbejde og følelsesarbejde findes der en lighed i den mulige omkostning i forbindelse med at udføre arbejdet – arbejderen kan blive fremmedgjort fra en del af sit selv – enten fra kroppen eller sjælens marginer – der *anvendes* i arbejdet" (Hochschild 1983:7). Hun sonderer i den forbindelse mellem *overfladespil* og *dybdespil*. Førstnævnte henviser til, at man gennem f.eks. dødsarbejdet bevidst narrer andre til at tro på ens følelsesmæssige fremtoning – at man eksempelvis som dødsarbejder fremstår som solidarisk i sorgen eller oprigtigt empatisk – mens man i sidstnævnte tilfælde bevidst narrer andre samtidig med, at man ubevidst narrer sig selv til at tro på ægtheden af ens følelsesmæssige fremtoning eller respons. Man bliver med andre ord følelsesmæssigt fremmedgjort for sig selv og andre.

Dødsarbejdere befinder sig særligt i denne farezone. For dem er der som regel tale om, at de er fuldt ud bevidste om, at deres arbejde fordrer, at man manipulerer og kontrollerer sine følelser – det er en nødvendighed, fordi man i sagens natur ikke kan leve sig lige meget ind i alle de dødsfald, man skal varetage. Dødsarbejde er netop følelsesarbejde i den dobbelte forstand, Hochschild omtaler. Man skal kunne manipulere såvel egne som andres følelser; man skal *fremstå* trovær-

dig, indlevende, kompetent og med overblik og overskud i situationer, hvor andre mangler dette, hvorved man sikrer, at de implicerede parter føler sig i trygge hænder – og også at de føler ‘det rigtige’. Alle servicereleaterede jobs rummer sådanne elementer af følelsesarbejde og indtryksstyring. Hvor stewardessers følelsesarbejde eksempelvis gennem iscenesatte smil til og en imødekommende tjenstvillighed overfor flypassagererne består i at skabe en stemning af afslappethed, hygge og af personlig opmærksomhed, så er dødsarbejderens følelsesarbejde derimod kendetegnet ved at skulle udtrykke sympati for de efterladte og indlevelse for de døende, uden at det virker påtaget eller overdrevet. Det ville eksempelvis være højt upassende og i strid med værdighed og dekorum for dødsarbejdere at smile eller grine, når nogen er gået bort, eller når pårørende skal præsenteres for den afdøde. At arbejde med døden – og med mennesker, der oplever døden på tæt hold – betyder desuden også, at man arbejder med ens egne følelser om ens egen dødelighed og ens egen anerkendelse heraf – dette er også en væsentlig del af dødsarbejde som følelsesarbejde.

Dødsarbejde som ‘omsorgsarbejde’

Hvor dødsarbejde som dramaturgisk arbejde omhandler det ydre indtryk og dødsarbejde som følelsesarbejde den indre oplevelse, drejer dødsarbejde som omsorgsarbejde sig om det relationelle aspekt. Det at arbejde med døende eller døde mennesker eller deres nærmeste pårørende er ikke blot et funktionelt og distanceret foretagende, der omhandler effektivitet og hurtig ekspedition. Det rummer, som vi kort har vist, også et følelsesarbejde, hvor en mangfoldighed af følelser, egnes som andres, skal konfronteres og håndteres. Dødsarbejde er – eller udvikler sig med tiden – naturligvis til en vis form for følelsesmæssig rutine for mange dødsarbejdere, fordi det som nævnt er umuligt, og menneskeligt opslidende, at lade døden dominere og kolonisere alle ens handlinger og tanker. Det er imidlertid vigtigt, at dødsarbejdere vedvarende er bevidste om, at det, der for dem måske forekommer som dagligdagsforeteelser, for de mennesker, de kommer i kontakt med, er noget exceptionelt og alt andet en rutinepræget: “Selvom et dødsfald er rutine for dødsarbejderne, skal de håndtere kontakten med mennesker, der er følelsesmæssigt involveret i

den netop afdøde og for hvem døden konstituerer en ekstraordinær begivenhed" (Charmaz 1980:181). Dette gælder ikke blot i forhold til kontakten med den netop afdødes pårørende, men også i forhold til omgangen med den (endnu levende) døende og med den døde krop.

Derfor må dødsarbejde også rumme et markant element af omsorgsarbejde, der implicerer oprigtig anerkendelse, engagement, indlevelse, støtte og solidaritet, som ikke kan reduceres til overfladespil af dramaturgisk skuespil eller manipulerende følelseskontrol. Man kan ikke undgå at føle noget, når man arbejder med døden, også selv om man – og måske endda succesfuldt – forsøger at undertrykke det. Den amerikanske professor i sociologi og socialt arbejde Yeheskel Hasenfeld definerer netop 'omsorgsarbejde' som en modsætning til rutineret og standardiseret kontakt til mennesker i offentlige 'menneskebehandlende' serviceorganisationer. Omsorgsarbejde defineres af ham som en "ikke-rutineret aktivitet, der fordrer personlige og omsorgsgivende bånd mellem udøveren og klienten" (Hasenfeld 1992:8), der udspiller sig i ansigt til ansigt-møder mellem mennesker. Om end dødsarbejde sjældent implicerer egentlige 'klienter', som Hasenfeld her omtaler, er der derimod ofte tale om 'brugere' af de serviceydelser, som dødsarbejdere – enten i offentligt embede eller privat regi – forestår. Typisk består dødsarbejde som et sådant omsorgsarbejde af palliative indsatser overfor de døende, hvor der drages omsorg for såvel smertelindrende som mere åndelige forhold, men omsorgsarbejde kan også udvides til at dødsarbejderen skal fungere som praktisk støtteperson eller som åndelig sjælesørger for de efterladte.

Dødsarbejde som omsorgsarbejde rummer således såvel 'støtteopgaver' som 'omsorgsopgaver'. Den danske samfundsforsker Tina Using Bømler (2000) har foretaget en relevant analytisk sontring mellem netop støtteopgaver og omsorgsopgaver, hvor førstnævnte omhandler praktisk hjælp til specifikke og målrettede gøremål, mens sidstnævnte eksempelvis indbefatter at være til stede, at lytte, at være bekymret for den person, man drager omsorg for, at fortælle om sig selv og at leve sig ind i dens andens situation, hvor man tager afsæt i et helhedssyn og er tidsubegrænset og personlig i relationen. Overført til det faktiske dødsarbejde kan disse opgaver naturligvis ikke altid adskilles, om end de professionsmæssigt er forholdsvis funkti-

onsopdelte mellem eksempelvis bedemænd, præster, portører, læger, psykoterapeuter, socialrådgivere og sygeplejersker. Det betyder dog ikke, at overgangen mellem arbejdsopgaverne ikke i praksis er mere sløret, og man kan sige, at langt størsteparten af det dødsarbejde, der udføres i de fleste moderne velfærdssamfund netop består i at skabe en symbiose mellem støtte- og omsorgsopgaver og således sikre, at både de praktiske og de mere åndelige eller følelsesmæssige aspekter af døden er dækket ind – for de døende og deres pårørende.

Dødsarbejde som 'håbarbejde'

Et af de formentlig vigtigste – men måske også vanskeligste og mest udfordrende – aspekter af dele af det dødsarbejde, der udføres, er imidlertid hverken det dramaturgiske arbejde, følelsesarbejdet eller det praktiske omsorgsarbejde. Det skal derimod lokaliseres i det vedvarende arbejde med håbet, som dødsarbejderen både selv kan opleve, og som vedkommende kan videregive eller kommunikere til dem, der på den ene eller anden måde kommer i nærkontakt med døden. I modsætning til mange af de forskere, der fortrinsvis betragter dødsarbejdets karakter af *dirtywork* som noget negativt – og som noget, dødsarbejderen udfører i en slags socialt underdanigheds- eller serviceringsforhold til andre – kan man imidlertid også se dødsarbejdet og dets *dirtywork* som noget, hvor man faktisk i sin egenskab af dødsarbejder formår at skabe noget positivt og derigennem sikre, at andre mennesker – syge, døende og pårørende – kan møde døden på en værdig, håbefuld og måske endda meningsfuld måde. Dette gøres gennem genereringen, kultiveringen og opretholdelsen af håbet. Lidt dårligt oversat fra det engelske *hopework* kan dødsarbejdet således også ses som 'håbarbejde', hvor der arbejdes med at opretholde håb selv i de situationer, der kan forekomme håbløse eller hinsides håbet – f.eks. når dårlige og nedslående nyheder om en sygdoms udvikling skal videregives til den syge og de pårørende, når man skal facilitere en samtale om et forestående dødsforløb, eller når man skal føre en svær samtale med mennesker, der netop har mistet en, de har kær. Håbet har mange ansigter, og håbarbejdet har med andre ord mange forskellige afsendere og modtagere afhængigt af den konkrete situation. I de senere år er der inden for samfunds-

forskningen da også kommet et stadig større tværdisciplinært fokus på håbet som et fænomen, der fortjener forskningsmæssig interesse og eksploration (se f.eks. Parse 1999; Elliott 2004). Selvom håbet måske kan anses som et meget individuelt og eksistentielt fænomen, der i udgangspunktet kun vedrører det enkelte menneske, så viser forskningen bl.a., at håbet er en dynamisk følelse, der kan opbygges i interaktionelle relationer til andre mennesker.

Flere forskere inden for det sundheds- og sygdomssociologiske felt har i de senere år derfor også forholdt sig til, hvorledes mange praksisser inden for det palliative felt og måske i særlig grad på hospices kan forstås som håbarbejde, hvor en vigtig del af livskvaliteten i den sidste tid for den døende skal findes i det faktum, at man målrettet arbejder på at skabe håb i til tider håbløse eller udsigtsløse situationer. Ofte fokuseres der på betydningen af at opretholde den døendes sociale relationer, at lindre fysiske smerter og ubehag, at den døende oplever medbestemmelse i beslutninger, at der tages hånd om følelsesmæssige og spirituelle forhold, og at den døendes individualitet, værdighed og autonomi respekteres til det sidste (se f.eks. MacLeod & Carter 1999; Wong 2007). Den finske sociolog Anssi Peräkylä (1991) er en af dem, der specifikt har adresseret dødsarbejdet som en slags *hopework* inden for en kontekst af kurativ behandlingsindsats. På baggrund af et dybdegående etnografisk studium på et universitetshospital og med brug af deltagerobservation analyserede Peräkylä sig frem til, at selv på hospitalsafdelinger – som f.eks. leukæmiafdelingen – hvor døden ikke er en uventet gæst, er håbet, optimismen og tiltroen til, at der stadig kan gøres noget, aktivt tilstede i mange af de verbale og nonverbale praksisser, der udspiller sig. Dette kan naturligvis tolkes som behandlingssystemets ukritiske ambition om ikke at ville erkende nederlag, men det kan også tolkes som et udtryk for, at selv, når der ikke er meget mere at gøre, så overlader man ikke patienterne til en afgrundsdyb håbløshed. Peräkylä demonstrerede også, at dette kunne have en positivt afsmittende effekt på de patienter, som ellers kunne forventes at være overladt til en følelse af magtesløshed, fiasko og frygt. Dette håbarbejde, som han afrapporterede, kom bl.a. til udtryk ved en optimistisk dialogform, ved at betone at man har kontrol over situationen, og ved at anvende noget så basalt

som humor og smil. Selvom det ikke var på alle afdelinger, at håbet blev forsøgt aktiveret – f.eks. glimrede den undersøgte intensivafdeling sig ved ikke at være præget af synderligt meget håbarbejde – så viste Peräkyläs undersøgelse betydningen af arbejdet med håb, selv når håbets faktiske fundament måske kunne være svært at få øje på.

Netop i forhold til døden – og døden er jo som bekendt en uafvendelig del af livet – omhandler håbarbejdet således dødsarbejderens evne til ikke at give op, når alt håb ellers kan forekomme at være ude, eller når mørket sænker sig over nogle syge og døendes liv i den sidste tid. Det handler også om at understøtte det håb, der måske allerede findes, og som med mellemrum har brug for næring eller opmuntring. Det kan dog også handle om at sætte håbet i en realistisk relief, som når en forhåbning, man tidligere nærrede, ikke længere er hensigtsmæssigt eller kan blokere for at forholde sig til den ubønhørlige virkelighed, som døden også – og ofte – består af. Men der er udbredt enighed om, at håbarbejdet aldrig må handle om definitivt at fratage nogen håbet eller udslukke den sidste rest af håb, også selvom nogle af de nyheder, man som dødsarbejder fra tid til anden skal overbringe, kan være trøstesløse og ubarmhertige, og når der ikke er meget at hænge håbet op på.

At arbejde med håbet – skabe, understøtte, oppebære, bibeholde og til tider også nødvendigvis sætte håbet op mod en skånselsløs virkelighed – er således en iboende del af meget dødsarbejde. For mange af de dødsarbejdere, der i dagligdagen har kontakt til alvorligt syge, døende eller pårørende til døende og afdøde, er evnen til at finde et sandkorn af håb i et hav af håbløshed således af største betydning. Som den amerikanske forfatter Norman Cousins engang skrev om håbets særlige karakter: "Evnen til at håbe er et af livets mest betydningsfulde aspekter. Håbet giver mennesker en målsætning og energien til at begynde". Arbejdet med håbet er da også en del af dagligdagen på f.eks. mange hospices, hvor grænsedragningen mellem liv og død ofte er udvisket, og hvor døden er en uafvendelig del af dagligdagen. Den amerikanske dødssociolog Michael C. Kearl har da engang også malerisk bemærket, at han mener, at man med god grund kan mistænke de mennesker, der arbejder på hospice, for, at de skjuler englevinger under deres uniform. Et smukt

billede, der vidner om, at dødsarbejdet også er et kald, hvor netop arbejdet med håbet er et adelsmærke. Eller som den tyske filosof Ernst Bloch engang konstaterede i sin fænomenologi om håbet: "Det afgørende er at lære at håbe. Håbets arbejde svinder ikke hen, det forelsker sig i det at lykkes snarere end at mislykkes ... Håbets følelse udvider snarere menneskene end snævrer dem ind" (Bloch 1985:1). Særligt i forhold til døden er håbet af afgørende betydning, for selv om det måske ikke ændrer ved dødens realitet, så giver det mennesker mod til både at arbejde og leve med døden.

Afslutning

I dette kapitel har vi beskrevet og begrebsligt eksemplificeret fænomenet dødsarbejde. Mange andre aspekter af dødsarbejdet – dets sociale status, dets kønsmæssige sammensætning, dets konkrete praksisser eller dets sociale og kulturelle betydning – kunne være berørt, men fokus har været på, hvordan man kan forstå dødsarbejdet gennem forskellige optikker. For det første viste vi, hvordan døden i vores samfund i stadig stigende grad er blevet et professionaliseret anliggende, fordi døden er blevet afsondret fra hverdagslivet, og dernæst hvordan dette har affødt en udbredt opfattelse af dødsarbejde som såkaldt *dirtywork*, der er forbeholdt de få, som udspiller sig i samfundets skygge, og som ofte anses som stigmatiserende. Herefter fulgte en kort gennemgang af dødsarbejdets dimensioner. I forlængelse heraf angav vi fire forskellige former for mestringsarbejde i forhold til at skulle håndtere kontakten til døende, døde og pårørende i vores samfund. Som vi har forsøgt at vise, rummer dødsarbejdet mange forskellige facetter lige fra det dramaturgisk iscenesatte arbejde, der både skal dække over det faktum, at selvom – eller måske snarere fordi – døden er en slet skjult hemmelighed i vores samfund, så er den svær at skulle forholde sig til, via det delikate følelsesarbejde, der udspiller sig inden i dødsarbejderen og i vedkommendes relationer til sine omgivelser, over det omsorgsarbejde, som er en nødvendig del af kontakten til alvorligt syge og døende mennesker, til det håbarbejde, som enhver, der arbejder med døden må forsøge at inkorporere i sit professionelle virke, for at modvirke, at døden bliver altoverskyggende, og for at undgå, at kynisme og defaitisme bliver en del af ens arbejdsliv. Det her

udviklede perspektiv bygger på teoretiske refleksioner og empiri indsamlet i andre samfundsmæssige kontekster.

Der er på dansk grund stadig forsket overraskende lidt i dødsarbejdet, og dette kapitel skal således også betragtes som et indledende teoretisk og konceptuelt forsøg på at kaste lys over noget, vi stadig forskningsmæssigt og empirisk ved forsvindende lidt om. Kapitlet skal således ses som en opfordring til arbejdslivsforskere og professionssociologer om at begynde at interessere sig for det arbejde, der dagligt udføres i forbindelse med alvorlig sygdom og død, og for de professioner, der tager sig af de døende i vores samfund.

Slutnoter

- 1 Dele af dette kapitel har tidligere været bragt i artiklen "Deathwork – dramaturgisk arbejde, følelsesarbejde, omsorgsarbejde og livsarbejde". *Omsorg: Nordisk Tidsskrift for Palliativ Medisin*, 2007, 24 (4):41-47. Dette er en udvidet og viderebearbejdet udgave af denne artikel.

Litteratur

- Abiala, Kristina** (1999): "Consumer Orientation and Sales Situations: Variations in Interactive Service Work". *Acta Sociologica*, 42 (2):207-222.
- Ariès, Philippe** (1981): *The Hour of Our Death*. London: Allen Lane.
- Ashforth, Blake E. & Glen E. Kreiner** (1999): "'How Can You Do It? – Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity". *Academy of Management Review*, 24 (3):413-434.
- Ashforth, Blake E., Glen E. Kreiner & David M. Sluss** (2006): "Identity Dynamics in Occupational Dirty Work: Integrating Social Identity and System Justification Perspectives". *Organization Science*, 17 (5):619-636.
- Barley, Stephen R.** (1983): "The Codes of the Dead: The Semiotics of Funeral Work". *Urban Life*, 12 (1):3-31.
- Benjamin, Walter** (1936/1969): *Illuminations*. New York: Schocken Books.
- Benschop, Albert** (2003): *Death in Cyberspace: Funeral and Mourning Practices on the Internet*, på <http://www.sociosite.org/death.php>.
- Bloch, Ernst** (1985): *Das Prinzip Hoffnung* (bind 1). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Boesen, Britt** (2006): *Et subjekt/objekt: Et studie af håndteringen af afdøde på hospitaler og plejehjem indtil kisteilægning i Danmark*. Upubliceret kandidatafhandling, Københavns Universitet.
- Bolton, Sharon C.** (2005): "Women's Work, Dirty Work: The Gynaecology Nurse as 'Other'". *Gender, Work & Organization*, 12 (2):169-186.
- Bradbury, Mary** (1999): *Representations of Death: A Social Psychological Perspective*. London: Routledge.
- Bømler, Tina Ussing** (2000): *Når samfundet udstøder*. København: Nyt Nordisk Forlag.
- Charmaz, Kathy** (1980): *The Social Reality of Death*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Cohen, Rachel L.** (2010): "When It Pays to be Friendly: Employment Relationships and Emotional Labour in Hairstyling". *Sociological Review*, 58 (2):197-218.

- Drew, Shirley K., Melanie B. Mills & Bob M. Gassaway** (red.) (2007): *Dirty Work: The Social Construction of Taint*. Waco, TX: Baylor University Press.
- Elias, Norbert** (1983): *De døendes ensomhed*. København: Tiderne Skifter.
- Elliott, Jaklin A.** (red.) (2004): *Interdisciplinary Perspectives on Hope*. New York: Nova science Publishers.
- Emerson, Robert M. & Melvin Pollner** (1976): "Dirty Work Designations: Their Features and Consequences in a Psychiatric Setting". *Social Problems*, 23 (3):243-254.
- Garden, Pam** (2001): "Rising from the Dead: Delimiting Stigma in the Australian Funeral Industry". *Health Sociology Review*, 10:79-87.
- Gassaway, Bob M.** (2007): "The Death Doctors", i Shirley K. Drew, Melanie B. Mills & Bob M. Gassaway (red.) (2007): *Dirty Work: The Social Construction of Taint*. Waco, TX: Baylor University Press.
- Giddens, Anthony** (1996): *Modernitet og selvidentitet – selvet og samfundet under senmoderniteten*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Glaser, Barney G. & Anselm L. Strauss** (1965): *Awareness of Dying*. Chicago: Aldine.
- Goffman, Erving** (1959): *The Presentation of Self in Everyday Life*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Goffman, Erving** (1961): *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Goffman, Erving** (1963): *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Chicago: Aldine.
- Grandy, Gina** (2008): "Managing Spoiled Identities: Dirty Workers' Struggles for a Favourable Sense of Self", på <http://northumbria.openrepository.com/northumbria/bitstream>.
- Habenstein, Robert** (1955): *The American Funeral Director*. Upubliceret ph.d.-afhandling, University of Chicago.
- Hasenfeld, Yeheskel** (1992): *Human Services as Complex Organizations*. London: Sage Publications.
- Hochschild, Arlie R.** (1983): *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.

- Hornum, Finn** (1968): "The Executioner: His Role and Status in Scandinavian Society", i Marcello Truzzi (red.): *Sociology and Everyday Life*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Howarth, Glennys** (1996): *Last Rites: The Work of the Modern Funeral Director*. New York: Baywood Publishing Company.
- Hughes, Everett C.** (1970): "The Humble and the Proud: The Comparative Study of Occupations". *Sociological Quarterly*, 11:147-156.
- Hughes, Everett C.** (1971): *The Sociological Eye: Selected Papers*. Chicago: Aldine.
- Jacobsen, Michael Hviid** (1997): *The Myth of Homo Immortalis – Contours of a Thanatology of Radicalized Modernity*. Upubliceret kandidatafhandling, Aalborg Universitet.
- Jacobsen, Michael Hviid** (2001): *Dødens mosaik – en sociologi om det unævnelige*. København: Gyldendal.
- Jacobsen, Michael Hviid** (2007a): "I dødens rige – håndteringsstrategier blandt dødsarbejdere på et dansk hospital", i Michael Hviid Jacobsen (red.): *I samfundets sprækker – studier i upassende sociologi II*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Jacobsen, Michael Hviid** (2007b): "Deathwork – dramaturgisk arbejde, følelsesarbejde, omsorgsarbejde og livsarbejde". *Omsorg: Nordisk Tidsskrift for Palliativ Medisin*, 24 (4):41-47.
- Johnson, Robert** (1998): *Death Work: A Study of the Modern Execution Process*. New York: Wadsworth Publishing.
- Kessler, Ian, Paul Heron & Sue Dopson** (2009): "Opening the Window: Death and the Support Worker". Paper præsenteret på en International Labour Process konference i Edinburgh, den 6.-8. april.
- Korczynski, Marek** (2002): *Human Resource Management in Service Work*. Basingstoke: Palgrave.
- MacLeod, Rod & Helen Carter** (1999): "Health Professionals' Perception of Hope: Understanding Its Significance in the Care of People Who are Dying". *Mortality*, 4 (3):309-317.
- Mello, Michael** (2002): *Deathwork: Defending the Condemned*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Parkinson, Brian** (1991): "Emotional Stylists: Strategies of Expressive Management among Trainee Hairdressers". *Cognition & Emotion*, 5 (5-6):419-434.

- Parse, Rosemarie Rizzo** (red.) (1999): *Hope: An International Human Becoming Perspective*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Publishers.
- Pecchinenda, Gianfranco** (2007): "The Genome and the Imagery: Notes on the Sociology of Death and the Culture of Immortality". *International Review of Sociology*, 17 (1):167-185.
- Persky, Stan** (1972): *Deathwork: Ethnographic Materials on the Social Organization of the Coroner's Office*. Upubliceret ph.d.-afhandling, University of British Columbia.
- Peräkylä, Anssi** (1991): "Hope Work in the Care of the Seriously Ill Patients". *Qualitative Health Research*, 1:407-433.
- Rainwater, Lee** (1967): "The Revolt of the Dirty Workers". *Trans-Action*, 5:2 og 64.
- Sanders, Clinton R.** (2010): "Working Out Back: The Veterinary Technician and 'Dirty Work'". *Journal of Contemporary Ethnography*, 39 (3):243-272.
- Smale, Bernard** (1985): *Death Work*. Upubliceret ph.d.-afhandling, University of Surrey.
- Stacey, Clare L.** (2005): "Finding Dignity in Dirty Work: The Constraints and Rewards of Low-Wage Home Care Labour". *Sociology of Health and Illness*, 27 (6):831-854.
- Sudnow, David** (1967): *Passing On: The Social Organization of Dying*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Timmermans, Stefan** (2006): *Postmortem: How Medical Examiners Explain Suspicious Deaths*. Chicago: University of Chicago Press.
- Turner, Ronny E. & Charles Edgley** (1976): "Death as Theater: A Dramaturgical Analysis of the American Funeral". *Sociology and Social Research*, 60 (4):377-392.
- Walter, Tony** (2005): "Mediator Deathwork". *Death Studies*, 29 (5):383-412.
- Wilensky, Harold** (1970): "The Professionalization of Everyone?", i Oscar Grusky & George A. Miller (red.): *The Sociology of Organizations*. New York: Free Press.
- Wong, Helen Lee** (2007): *Hopework: Health Care Providers Caring for Cancer Patients Facing End of Life*. Upubliceret masterafhandling, School of Social Work, University of Victoria, British Columbia, Canada.

Det psykosociale arbejdsmiljø målingsbetingelser

Når det handler om arbejdsmiljøforskning og måling af arbejdsmiljø, så er der én ting som mange arbejdsmiljøforskere er enige om, nemlig at den bedste tilgang er et standardiseret og valideret målingsværktøj. Således påpeger Professor Tage Søndergaard Kristensen, at mange forskere ved det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) inklusiv ham selv er af den opfattelse, at en standardiseret og valideret undersøgelse er et af de vigtigste instrumenter i arbejdsmiljøforskningen (Kristensen et al. 2005:438). NFA har i forlængelse heraf selv beskrevet nogle kriterier, som udgør standardbehovet for psykosociale arbejdsmiljømålinger:

Udviklingen af valide værktøjer til at måle forskellige niveauer, muligheden for at forbedre kommunikationen mellem forskere, professionelle og arbejdspladserne samt muligheden for at sikre nationale og internationale sammenligninger samt forbedre og sikre evalueringer på arbejdspladserne (Kristensen 2002:1).

For at imødekomme ovenstående kriterier har NFA udarbejdet et standardiseret værktøj, der benævnes NFA's Tredækkerskema. En betragtelig fordel ved den standardiserede tilgang er, at alle kan få gennemført arbejdsmiljøundersøgelser uanset kendskab til abstrakte teorier og komplicerede koncepter. For netop at gøre tredække-

ren så bred som mulig og anvendelig til alle aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø, består skemaet af en lang version, som er rettet mod forskning, en mellemlang til benyttelse af professionelle indenfor arbejdsmiljø og en kort version, som er tiltænkt arbejdspladsundersøgelser. Til hver version af spørgeskemaet er der på forhånd tiltænkt forskellige typer standardanalyser, der kræver forskellige færdigheder samt kendskab til analyseredskaber og abstrakte metoder, hvorfor en undersøgelse med tredækkeren er fastlagt fra start til slut – fra distribuering til analyse. Opdelingen i de forskellige versioner bevirker således, at alle på tværs af uddannelse, erfaringer og færdigheder kan gennemføre en arbejdsmiljøundersøgelse og placere arbejdsmiljøet i forhold til andre virksomheder. Dette stemmer overens med NFA's proklamerede formål med tredækkeren: at udbrede standardiserede og validerede arbejdsmiljøundersøgelser til alle.

Opdelingen muliggør en opfyldelse af de førnævnte kriterier for NFA's værktøjer, idet den gør det muligt at foretage målinger på forskellige niveauer, samtidig med at den danner et grundlag, hvor professionelle, forskere og arbejdspladser kan kommunikere og sikre muligheden for sammenligninger. Dog anbefaler NFA, at arbejdsmiljøprofessionelle og andre, der beskæftiger sig med arbejdsmiljø, ikke udelukkende opererer med én løsning til alle problemstillinger (AMI 2005:2). NFA er med andre ord opmærksom på, at det standardiserede værktøj trods sine fordele også har sine begrænsninger, hvilket netop er dette kapitels omdrejningspunkt.

Kapitlet vil beskæftige sig med NFA's tredækkerskema i forhold til kriterier for den gode arbejdsmiljøforskning. I denne forbindelse vil vi inddrage forskningsprojektet VIPS (Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø), hvor NFA's tredækkerskema indenfor det professionelle niveau er blevet benyttet. VIPS er gennemført i perioden 2004-2008 i samarbejde mellem NFA, Institut for produktion og ledelse på DTU (IPL), team arbejdsliv, samt tre institutter på RUC: Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, Virksomhed og Informationsteknologier og Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning. Der medvirker 14 virksomheder i projektet, som selv har stået for at planlægge og implementere indsatsen for et bedre psykisk

arbejdsmiljø, men disse har løbende kunnet modtage støtte og sparring fra forskerne.

Omdrejningspunktet i kapitlet vil være tredækkerskemaet med specifikt fokus på kriteriet sammenlignelighed. Der fokuseres på sammenlignelighed, da dette er medvirkende til at tilføre mening til observationer og analyser såvel som at eliminere alternative forklaringer. Spørgsmålet er, hvordan kan man anvende sammenligning, når man behandler noget, der er så individuelt som psykosocialt arbejdsmiljø? I det efterfølgende vil vi derfor illustrere de mange metodiske faldgruber, der nemt kan følge af en standardiseret tilgang, som vi ser det hos NFA's tredækkerskema.

Sammenlignelighed – en negligering af kontekstens variationer

Sammenlignelighed beskrives som et vigtigt kriterium for næsten al forskning, da komparation er medvirkende til at tilføre mening til observationer og analyser såvel som at eliminere alternative forklaringer. I *"Research Design in Social Research"* påpeger David de Vaus, dekan for humaniora og samfundsvidenskab ved La Trobe Universitet, at der findes både meningsfuld og meningsløs sammenligning. Meningsfuld sammenligning er bl.a. et middel til at øge validitet, og det defineres konkret af de Vaus som værende sammenligning, der tager sit udgangspunkt i grupper, der er tilnærmelsesvist ens i alle relevante aspekter undtagen den afhængige variabel (de Vaus 2001:43). Der er umiddelbart grund til at tro, at NFA opfylder denne betingelse, idet de i forhold til tredækkerskemaets pilotundersøgelse vælger at aldersstratificere populationen samtidig med, at der er eksplicit fokus på for eksempel køn og brancher (Kristensen et al 2005:439). Dette tolker vi, som et ønske om at opnå tilstrækkelig information om respondenterne til at kunne bestemme, om de er tilnærmelsesvist ens i relevante aspekter. De typer grupperinger, der fremkommer af denne viden er eksemplificeret i nedenstående tabel, som viser et udsnit af resultaterne ved dimensionen "Arbejde-familie konflikt." Tabel 1 illustrerer NFA's resultat-håndtering i forhold til dimensionen "Arbejde-familie konflikt". Kolonne 1 i tabellen viser gennemsnittet for jobgruppen, hvor værdier

der er signifikant forskellige fra gennemsnittet er markeret med *, kolonne 2 viser dimensionens gennemsnit som lodrette streger i figuren, og kolonne 3 viser antal respondenter (N).

Tabel 1 Arbejde-familie konflikt

Bankassistent	30		55
Bjgningsarbejdere, uaglerte	30		30
Elektrikere	30		76
Kontorassistenter, privatansatte	30		125
Landbrugsarbejdere	30		37
Teknikere og konstruktører	30		48
Tømrere og snedkere	30		43
Lager ekspedienter	31		26
Læstbilchauffører	31		48
Slakterarbejdere	31		22
Bushauffører	33		20
Ekspedienter	33		114
Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere	33		29
Pakkere, tapperarbejdere	33		20
Politifolk og fængselspersonale	33		19
Plejepersonale, hospital	34		22
Plejepersonale, plejehjem	34		45
Fuldmægtige, offentligt ansatte	35		26
Lægesekretærer	35		30
Sælgere	35		105
Bogholdere og revisorer	36		77
Postbude	36		21
Socialrådgivere	36		28
Sygeplejersker	37		109
Andre lærere	38		67
Butikledere	38		26
Chefer, offentligt ansatte	38		21
Bibliotekarer og museumsfolk	39		20
Edsfolk	39		85
Gymnasie lærere	39		25
Pædagoger, daginstitution	39*		101
Pædagoger, døgninstitution	39*		68
Fysio- og ergoterapeuter	41		22
Læger og tandlæger	41		35
Akademikere, naturvidenskabelige	42		32
Arbejdsledere	42*		68

Kilde: http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/3dII/TreDk2_DISCO.aspx?dimension=21&sort=RMean

Overraskende ses det af figuren, at respondenterne grupperes efter jobtype, hvor jobtype konstituerer den uafhængige variabel mens "arbejde-familie konflikt" fremstår som den afhængige variabel. Respondenterne opdeles derfor ikke i grupper, der har alt tilfælles undtaget den afhængige variabel (de Vaus 2001:43). På baggrund af de Vaus' betragtninger kan denne form for sammenligning karakteriseres som meningsløs, idet udvælgelsen af jobgrupperne alene fremkommer som et repræsentativt udvalg af den arbejdende befolkning opdelt i jobfunktion. Med denne type sammenligning opnås kun viden om sammenhænge, der kan skyldes et utal af andre variable end lige job-

gruppe. Hermed menes, at der på trods af ensartet jobtype kan være en række forskelle i arbejdets organisering og krav inden for hver jobtype. Eksempelvis kan der være stor forskel på rejseaktiviteten, krav til mobilitet og fleksible arbejdstider samt arbejdets kvalifikationskrav i øvrigt, aspekter som alle påvirker balancen mellem arbejde og familieleven. Her kan nævnes jobgruppen 'sælgere', hvor der må formodes at være betydelig variation over krav og organisering af arbejdet, alt efter om man er sælger på et kontor eller kørende sælger, hvilke(t) produkt(er) man sælger, om man er provisionslønnat eller ej osv.

På trods af ønsket om at skabe sammenligningsgrundlag afdækker NFA snarere tilfældige sammenhænge end direkte kausalitet, idet de forskelle, der måles, ligeså vel kan være genereret af øvrige influerende variabler. NFA hævder dog heller ikke, at tredækkeren er et potentielt værktøj til at afdække kausale sammenhænge, men dette ændrer ikke på, at de sammenligninger som tredækkeren afstedkommer, ud fra vores statistisk videnskabelige betragtninger umiddelbart kan karakteriseres som potentielt meningsløse. Meningsfuld sammenligning kræver indsigt i analysens begrænsninger og gyldigheden af de deraf fremkomne konklusioner.

Den type sammenligning, som NFA fremviser, har herudover en indbygget problematik, som vi vil benævne som et generaliseringsproblem. Den meget simple standardiserede tilgang tager ikke højde for de kvalitative forskelle, som den uafhængige variabel ved en kvalitativ metodetilgang, ville kunne afdække. I stedet neutraliseres alle forskelle, hvilket gør sammenligning yderst uhensigtsmæssig. Eksempelvis er der som tidligere nævnt stor forskel på krav i arbejdet, alt efter om man er kørende sælger eller sælger på et kontor. Når den uafhængige variabel således forsimples bliver årsagen til de forskellige svar, som to sådanne forskellige sælgere ville have, umulige at afdække. F.eks. kan stress have forskellige negative konsekvenser, alt efter hvilket arbejde der er tale om. Stress kan for nogle betyde muskelsmerter, for andre vil det være psykologiske faktorer der spiller ind, men med forsimplede jobgrupperinger som den uafhængige variabel bliver disse konsekvenser meget svære at lokalisere. Vi mener, at det kan diskuteres, om sammenligning som validitet er blevet så forherliget, at brugen heraf indimellem over-

drives i en sådan grad, at sammenligningen ikke leverer brugbare oplysninger.

NFA lægger som nævnt selv stor vægt på kriteriet om sammenlignelighed i relation til deres forskningsområde og i anvendelsen af tredækkerskemaet. Det er imidlertid ikke hensigtsmæssigt at foretage sammenligninger på baggrund af tredækkerskemaet, fordi konteksten negligeres til fordel for en antagelse om lineært gældende forhold.

NFA lægger som nævnt selv stor vægt på kriteriet om sammenlignelighed i relation til deres forskningsområde og i anvendelsen af tredækkerskemaet. Et eksempel herpå synliggøres blandt andet i VIPS projektet (Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø), hvor analyserne på baggrund af det mellemlange tredækkerskema primært består af komparationer på tværs af sektorer, jobtype og afdelinger. Derudover bliver resultaterne for hver virksomhed sammenlignet med landsgennemsnittet. Måden, hvorpå denne komparation foretages, er imidlertid kritisabel af flere grunde. For det første i forhold til, at NFA i deres analyser tilsyneladende ikke opdeler den uafhængige variabel i homogene grupper, der er tilnærmelsesvist ens i alle relevante aspekter, undtagen den afhængige variabel, hvilket ifølge de Vaus ellers er en nødvendighed for at opnå en meningsfuld sammenligning (de Vaus 2001:43). Dette kommer eksempelvis til udtryk i forhold til variabelen jobtype, der indeholder kategorier som bibliotekarere og museumsfolk, nærings- og nydelsesmiddelarbejdere samt ekspedienter. NFA tager i deres sammenligning ikke højde for de store variationer, der er indenfor her af disse grupper, når det gælder vurderingen af de psykosociale faktorer.¹ Der kan eksempelvis være stor forskel på at være lærer i en mindre landsbyskole og lærer i en større skole. De to lærere kan have vidt forskellige arbejdsbetingelser. Et andet eksempel på afgørende forskelle i arbejdsbetingelser findes i sundhedsvæsenet, hvor den sygeplejerske, der arbejder med mennesker har ganske andre arbejdsbetingelser end den sygeplejerske, der udelukkende foretager kliniske analyser. Forskellene i arbejdsbetingelser må formodes at påvirke deres opfattelse af det psykosociale arbejdsmiljø. Forskellige jobbeskrivelser indenfor den samme jobtype kan på denne måde betyde, at man vurderer de psykosociale faktorer forskelligt.

Sammenligninger på tværs af jobtype er ikke hensigtsmæssig eller optimalt, hvilket tillige fremgår af en rapport fra Ledernes Hovedorganisation (2002), der fastslår, at der er stor forskel på, hvor voldsomme arbejdsrelaterede krav opleves alt efter, om man er mellemleder eller topleder. Sidstnævnte mødes med en større grad af krav i arbejdet, men har samtidig også større indflydelse på, hvordan kravene imødekommes, idet de større krav ofte skyldes et større ansvar. Karakteriseringen af topledere og mellemledere under én kategori, vil ifølge Ledernes Hovedorganisation resultere i to grupperinger, som ikke har meget tilfælles i forhold til dimensionen "Krav i arbejdet".

Alle tre versioner af tredækkerskemaet er centreret omkring 8 dimensioner, hvoraf "krav i arbejdet" er en af dem. Denne involverer, hvor meget man skal nå på sit arbejde, nødvendigheden af et højt arbejdstempo samt kognitive krav i arbejdet. Ved udarbejdelse af meningsfulde analyser på baggrund af empirisk materiale, der indeholder respondenter med store kvalitative forskelle i jobbeskrivelsen, bør man derfor gruppere disse i forhold til den relevante dimension. Dette kunne eksempelvis være en gruppering i forhold til, om de bestrider et job med mange eller få krav i arbejdet, da det vil generere analyser, der med større sandsynlighed vil indfange den rette sammenhæng. På trods af ønsket om at skabe sammenligningsgrundlag afdækker NFA i dette tilfælde således snarere sammenhænge, som ikke siger noget på et videnskabeligt plan, fordi de forskelle, der måles, ligeså vel kan være genereret af øvrige influerende variabler.

Standardiseringens konsekvenser

Når vi her fremhæver NFA og deres tredækkerskema og illustrerer deres svagheder, så hænger det ikke sammen med at NFA har udarbejdet et dårligt redskab til måling af det psykosociale arbejdsmiljø. NFA er en anerkendt aktør på feltet, og der er ingen tvivl om, at tredækkerskemaet også har sin samfundsmaessige berettigelse. Samtidig må det pointeres, at netop fordi NFA kan kendetegnes som en primær aktør i forhold til det psykosociale arbejdsmiljø som forskningsfelt, så forventes det også, at NFA er sit fulde ansvar bevidst, når de leverer et redskab som i sin udformning ikke kræver specifikke færdigheder. At skemaet lever op til kriterierne for god arbejdsmiljø-

forskning og leverer valide konklusioner, det er noget som burde forventes af NFA, der i Danmark må betegnes som en hovedaktør i forhold til arbejdsmiljøsektoren. Dette tager ikke mindst sit udgangspunkt i, at NFA er politisk forankret, men understøttes tilsvarende gennem diverse artikler fra NFA, hvori det fremgår, at centret: "(...) i stigende grad [har] opnået status som *"videnbank"* for den samlede arbejdsmiljøsektor" (AMI 2006:6). I relation hertil beskriver NFA videre, at de specifikt efterstræber en dominerende position indenfor deres felt, hvilket ekspliciteres i følgende citat: *"NFA skal være dominerende inden for sit forskningsfelt og har som nationalt forskningscenter for arbejdsmiljø som en af de væsentligste opgaver, at virke som et centralt element i et netværk af samarbejdspartnere"*². Når NFA selv pointerer, at de søger at sætte standarderne på feltet, at de vil fungere som det centrale samlingspunkt indenfor arbejdsmiljøforskning, så er det vigtigt, at NFA tydeligt pointerer tredækkerens begrænsninger. Det problematiske opstår nemlig, når tredækkeren går fra at være et simpelt målingsværktøj til at blive en institutionaliseret standard.

Standarder som standard

En institutionaliseret standard beskrives af dr. philos., professor Kjell-Arne Røvik som en socialt konstrueret opskrift. Denne opskrift bliver til forbillede for flere, og således udbredes standarden (Røvik 1992:261). Eksistensen af en sådan standard betyder, at der dannes normer for, hvad god arbejdsmiljøforskning er, og dette kan ifølge Røvik nedfælde sig som nærmest regellignende sociale fakta og således begrænse alternative tilgange (Røvik 1992:262). De socialt skabte normer eller regler er altså at betragte som afgrænsede ideer om, hvad der til enhver tid er den korrekte procedure. Et vigtigt element i Røviks teori er, at grundlaget for den autoritet, som sætter standarderne, er baseret på politisk magt, eller på en udbredt opfattelse af at den enkelte organisation er særlig fremgangsrig eller nytænkende (Røvik 1992:267). Disse karakteristika opfyldes tydeligvis hos NFA på det respektive felt som følge af flere samvirkende elementer, herunder NFA's status som nationalt forskningscenter og den dertilhørende politiske opbakning, den erklærede unikke status som vidensbank, repræsentant for den kritiske masse og relationen til øvrige forsk-

ningscentre.³ Med dette in mente bliver det tydeligt, at NFA som forbillede må være meget opmærksom på, at tredækkerskemaet ikke kun vil blive anvendt af arbejdsmiljø-professionelle, men at konceptet også kan forventes at blive adopteret af andre, som måske vil være mindre opmærksomme på skemaets anvendelsesmuligheder. Et af de erklærede mål med tredækkerskemaet var også netop, at arbejdsmiljømålinger skulle gøres let tilgængeligt. Problemet er bare, at det psykosociale arbejdsmiljø som forskningsemne ikke er så simpelt endda. I andre termer kan man sige, at NFA har frigivet et produkt med en vanskelig brugsvejledning, og det har gerne en tendens til at få konsekvenser for forbrugeren af produktet.

Standardens konstitutive virkninger

Tredækkerskemaets følgevirkninger illustreres bedst gennem teorien om konstitutive virkninger i relation til de problematikker, der i det ovenstående er blevet belyst. Teorien om konstitutive virkninger er fostret indenfor evalueringsteori og indebærer, at evalueringer kan medvirke til at konstituere praksis, som rækker ud over de bagvedliggende intentioner. Dette kommer til udtryk gennem ukomplerede tilpasninger og justeringer i ikke reflekterende processer, hvis primære funktion er, at skabe en balance mellem intern stabilitet og eksternt legitimitet. Undersøgelsen og den rationalitet, der ligger bag, angiver retningen for den evaluerede konteksts handlingsmønstre og dermed for de konstitutive virkninger (Dahler-Larsen og Kroghstrup 2001:231-243).

Som resultat af anvendelsen af tredækkerskemaet kan der tilsvarende opstå konstitutive virkninger. Disse virkninger kan for det første opstå, fordi der i forhold til analyser på baggrund af tredækkerskemaet er fokus på at sammenligne virksomhedens psykosociale arbejdsmiljø med landsgennemsnittet, hvilket også er en central del af analyserne på virksomhedsniveau i VIPS projektet. Disse konstitutive virkninger opstår, fordi landsgennemsnittet anvendes i en ikke hensigtsmæssig sammenhæng. En anvendelse af landsgennemsnit beskrives i metodelitteraturen udelukkende som hensigtsmæssig, når der er tale om deskriptiv analyse, der danner baggrund for videre analyse (de Vaus 2002:275). I forhold til den korte og mellem-

lange version af NFA's tredækkerskema er det imidlertid selve formålet med analysen at sammenligne virksomhedens arbejdsmiljø med landsgennemsnittet. Umiddelbart kan dette resultere i, at tredækkerskemaets fokus på sammenlignelighed bliver et mål i sig selv, i stedet for blot at danne baggrund for efterfølgende indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Der skabes så at sige en opfattelse af, at det gode arbejdsmiljø er lig med en så høj score på nogle på forhånd definerede dimensioner og skalaer, der sammenlignes med landsgennemsnittet. Risikoen, for at sammenligneligheden bliver det egentlige formål med kortlægningen af arbejdsmiljøundersøgelser, øges, i og med at NFA ikke har et tilsvarende fokus på den efterfølgende proces. Fokus er på en beskrivelse af, hvordan arbejdsmiljøet er lige for tiden, men der mangler viden om, hvad man bruger denne viden til, og hvordan man kommer fra kortlægning til handling.

Man kan argumentere for, at NFA er bevidst om denne problematik, grundet at formålet med VIPS projektet er at give danske virksomheder et vidensgrundlag for den praktiske indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Baggrunden for det praktisk funderede vidensgrundlag er, at: *"Det er svært at oversætte resultatet af en spørgeskemakortlægning til den konkrete virkelighed, og det bliver derfor svært for en virksomhed at finde frem til de relevante praktiske handlinger"* (Hasle m.fl. 2008: 14). I den forbindelse lægger NFA som tidligere nævnt vægt på, at der ikke er én vej til et godt arbejdsmiljø, og der ikke på denne måde skal findes en standardmetode. Det psykiske arbejdsmiljø kan kun forbedres, hvis indsatsen skræddersys den enkelte virksomhed. Derfor har NFA opstillet nogle bløde og meget overordnede retningslinjer i forhold til tredækkeren, der ikke angiver, hvordan resultaterne mere konkret skal tolkes eller benyttes. Som eksempel er de bløde retningslinjer i VIPS projektet effektueret ved opstilling af teser, som skal give inspiration til virksomheder, der arbejder med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, men disse er stadig meget brede teser. For eksempel angiver de, at *virksomhederne skal skabe en professionel uenighedskultur* – men ikke hvordan man kan forsøge at skabe denne (Hasle m.fl.2008:101-105).

Umiddelbart er det imidlertid problematisk, at der ikke gives nogle mere konkrete redskaber til, hvordan disse resultater kan henholds-

vis tolkes og benyttes. Er sådanne redskaber ikke til rådighed, må der formodes at være større risiko for, at kortlægningen ikke fører til en målrettet indsats for at forbedre arbejdsmiljøet, fordi virksomhederne ofte ikke ved, hvordan de kan gribe denne indsats an. Det må forventes, at arbejdsmiljøforskningen ikke blot bidrager med redskaber, der kan kortlægge det psykiske arbejdsmiljø, men også bidrager konstruktivt til, hvordan den efterfølgende indsats skal håndteres. Dermed ikke forstået på den måde, at der skal findes frem til en "best practice". Arbejdsmiljøforskningen fokuserer på denne måde primært på at udvikle redskaber til kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø, mens arbejdet med den efterfølgende indsats begrænses til bløde retningslinjer og teser, der ikke angiver mulige handlingsanvisninger. Konsekvensen heraf bliver, at forskningen reduceres til at være udpræget problemorienteret, hvorimod udviklingsperspektivet bliver fraværende. Dette er problematisk, fordi arbejdsmiljøsektoren ikke blot bør lokalisere problemer, men også fokusere på, hvorledes disse problemer løses.

I forlængelse af ovenstående er det samtidig vigtigt, at arbejdsmiljøkortlægningen ikke kommer til at konstituere en praksis, som rækker ud over de bagvedliggende intentioner. I evalueringsteorien er man netop bekendt med, at målskriterier kan risikere at blive værdier i sig selv:

Evalueringer udpeger betydningsfulde værdier, som konstituerer en bestemt praksis. Tolkninger, orienteringer og handlinger i offentlige organisationers arbejde kan præges i retning af, det evalueringssystemet udpeger som værdifuldt. Evalueringssystemet bliver en mental ramme, hvorigennem arbejdet betragtes (Dahler-Larsen og Krogstrup 2001:238).

Tredækkerskemaet kan betragtes som den forståelsesramme, hvorved det psykosociale arbejdsmiljø defineres. Ved at udarbejde et redskab, der kan kortlægge det psykosociale arbejdsmiljø på en arbejdsplads, opstilles samtidig universelle kriterier for dette, hvilket i høj grad må betegnes som problematisk. I bestræbelserne på at konstru-

ere et standardkoncept og simple mål, der løbende kan registrere tilstanden på en arbejdsplads, skabes visse samfundsmæssige normer og forventninger omkring, hvordan arbejdsmiljøet bør være for den enkelte. På den måde opstår en ideologisk kamp om at definere "det gode arbejde" og "det gode arbejdsmiljø"; en kamp, hvor NFA i rollen som det autoritative centrum for dansk arbejdsmiljøforskning står som sejrherre. Det kan i denne sammenhæng undre, at NFA på den ene side er meget agtpågivende med ikke at opstille standardmetoder i forhold til, hvordan virksomhederne kan arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, mens man på den anden side har en central rolle i forhold til at definere standarder for, hvad der karakteriserer et godt psykisk arbejdsmiljø.

Når det "gode" arbejdsmiljø sættes på formel og kompleksiteten negligeres

Udsagn om "det gode" bliver i videnskabelig sammenhæng sædvanligvis behæftet med stor usikkerhed, men i arbejdsmiljøforskningen trives de universelle dogmer tilsyneladende i bedste velgående. Selvom det psykosociale arbejdsmiljø er et relativt nyt forskningsfelt, er der alligevel allerede tale om et ret veletableret felt indenfor arbejdsmiljøforskningen med faste forestillinger om, hvad der bør kendetegne et godt psykosocialt arbejdsmiljø, og således også hvad der bør kendetegne den gode arbejdsplads. Man kan dog argumentere for, at der findes forskellige definitioner af det gode arbejdsmiljø, at den gode arbejdsplads afhænger af den gode medarbejder, samt at "det gode" afhænger af subjektiv vurdering. Således bør det psykosociale arbejdsmiljø betegnes som et særdeles kompliceret felt. I nærværende artikel er der sat fokus på, hvordan dette komplicerede felt takles, hvorigennem vi har søgt at formulere en advarsel omkring nogle centrale faldgruber i forskningen af det psykosociale arbejdsmiljø. Udgangspunktet for kritikken har været NFA's tredækkerskema, men vi gør i denne sammenhæng opmærksom på, at NFA i høj grad bør betragtes som repræsentant for arbejdsmiljøsektoren i en bredere kontekst, hvorfor kritikken således ikke skal betragtes som værende møntet på tredækkeren alene. Kritikken er nærmere rettet mod det, som tredækkeren repræsenterer,

hvilket er et standardiseret og reduktionistisk perspektiv på et kompliceret felt.

Det store fokus på standarder og fælles indikatorer gør, at der indenfor arbejdsmiljøforskningen fostres en forestilling om sammenlignelighed og høj validitet. Standarderne eliminerer imidlertid det kontekstuelle, og det er denne modsætning mellem forskningsperspektiv og felt, der skaber ovenfor refererede potentielle problematikker. I denne sammenhæng må det derfor pointeres, at om end NFA søger at levere empiriske regelmæssigheder, så leverer et standardkoncept ikke forklaringerne på sådanne regelmæssigheder. Dertil er det psykosociale arbejdsmiljø for kompliceret.

Slutnoter

- 1 I VIPS projektet arbejdes med tre forskellige samfundssektorer, som man har inddelt efter, hvad virksomhederne arbejder med: industri (arbejde med ting), omsorgsarbejde (arbejde med mennesker) og symbolarbejde (informations- og vidensarbejde). (Hasle m.fl. 2008: 10). Inden for disse sektorer er der dog store forskelle på virksomhederne, hvilket resultaterne også viser (Hasle m.fl. 2008:3-4).
- 2 <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2007/AMI%20omdannes%20og%20f%C3%A5r%20nyt%20navn.aspx>
- 3 Det må her bemærkes, at NFA (jf. teorien om institutionaliserede standarder) ikke er det autoritative ophav til de institutionaliserede standarder. Det tidligere nævnte screeningsredskab, tredækkeren, er udviklet på baggrund af diverse teorier og undersøgelser, som præger feltet. NFA kan derfor nærmere siges at adoptere internationale standarder, men i dansk kontekst kan der argumenteres for, at centret fungerer som et autoritativt centrum for forskningsfeltets standarder.

Litteratur

- Agervold, Mogens** (1998): *Det psykosociale arbejdsmiljø*. Århus: Århus Universitetsforlag.
- AMI** (2005): *Indsatser til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø – hvad virker?* www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/fra_kortlægning_til_handling_-_hvad_virker_001.pdf
- AMI** (2006): <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/ami%20sektor/ami-vtu-notat%20-%20final.pdf>
- Andersen, Christina Hvas; Jensen, Charlotte; Vangsø, Taija og Vinther, Kamilla** (2007): *Standardmålinger som standard – en kritik af arbejdsmiljøforskningen*. Upubliceret. Specialiseringsprojekt ved AAU på 8. semester i sociologisk specialisering "Læring, Arbejdsliv og Uddannelse. Vejleder Kjeld Nielsen.
- Arbejdsministeriets udvalg om arbejdsmiljøforskning** (2001): <http://www.folketinget.dk/?/samling/20061/menu/00000002.htm>
- Baldursson, Einar** (2007): *Forskningsmetode: Filosofi og praksis*. Upubliceret.
- Bhaskar, Roy** (1979): *The possibility of naturalism: a philosophical critique of the contemporary human sciences*. Harvester: Harvester Press.
- Dahler-Larsen og Kroghstrup** (2001): *Nye veje i evaluering : håndbog i tre evalueringsmodeller*. København: Academica Forlag
- de Vaus, David** (2001): *Research Design in Social Research*. London: Sage Publications.
- de Vaus, David** (2002): *Surveys in Social Research*. London: Routledge Publications.
- Eller, Nanna Hurwitz** (2003): "Præsentation af anstrengelses-belønnings-modellen («the effort reward model») - den nye stress-model" in *Ugeskrift for læger*. Udgave 165 nr. 40.
- Hasle, Peter; Helge, Hvid; Kristensen, Tage Søndergaard; Limborg, Hans Jørgen; Møller, Niels; Pejtersen, Jan & Hans Hvenegaard** (2008): *Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Rapport for forskningsprojektet VIPS*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

- Karasek, Robert og Törres Theorell** (1990): *Health Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Jackson: Basic Books.
- Kristensen, Tage Søndergaard** (2002): "A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire" in *TUTB Newsletter* 2002:19-20:45-47.
- Kristensen, Tage Søndergaard; Borg, Vilhelm; Hannerz, Harald og Høgh, Annie** (2005): "The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assesment and improvement of the psychosocial work environment" in *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. Udgave 31 nr. 6.
- Ledernes Hovedorganisation** (2002): *Stress hos ledere i Danmark*. Ledernes Hovedorganisations Forlag.
- Riis, Ole** (2001): *Metoder på tværs – om forudsætningen for sociologisk metodekombination*. København. Jurist- og Økonomiforbundets forlag.
- Rydstedt, Leif. W.; Ferrie, Jane og Jennie Head** (2006): "Is there support for Curvilinear Relationships between Psychosocial Work characteristics and Mental Well-being? Cross-sectional and long-term data from the Whitehall II study". In *Work & Stress*. 20(1).
- Røvik, Kjell-Arne** (1992): "Institusjonaliserte standarder og multi-standardorganisasjoner". *Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift* 8, 4:261-284.
- Tonboe, Jens** (2004): "I dit ansigts sved...: Danmark som arbejds-samfund." in Jacobsen, Michael Hviid og Tonboe, Jens Kristian (Red.): *Arbejdssamfundet*. København: Hans Reitzel Forlag.
- Warr, Peter B.** (1990): "Decision latitude, job demands and employee well-being." *Work and Stress*, 4, 285-294.

Lægesekretærer	35		30
Sælgere	35		105
Bogholdere og revisorer	36		77
Postbude	36		21
Socialrådgivere	36		28
Sygeplejersker	37		109
Andre lærere	38		67
Butiksledere	38		26
Chefer, offentligt ansatte	38		21
Bibliotekarer og museumsfolk	39		20
Edb-folk	39		85
Gymnasielærere	39		25
Pædagoger, daginstitution	39*		101
Pædagoger, døgninstitution	39*		68
Fysio- og ergoterapeuter	41		22
Læger og tandlæger	41		35
Akademikere, naturvidenskabelige	42		32
Arbejdsledere	42*		68
Ingeniører og arkitekter	42*		62
Mediefolk	42		20
Akademikere, samfundsvidenskab og humanistiske	43*		50
Chefer, privatansatte	43*		107
Folkeskolelærere	43*		119

Bankassistenten	30		55
Bygningsarbejdere, ufraglærte	30		30
Elektrikere	30		76
Kontorassistenter, privatsatte	30		125
Landbrugsarbejdere	30		37
Teknikere og konstruktører	30		48
Tømrere og snedkere	30		43
Lagerekspedienter	31		26
Læstbilchauffører	31		48
Slagteriarbejdere	31		22
Buschauffører	33		20
Ekspedienter	33		114
Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere	33		29
Pakkere, tapperiarbejdere	33		20
Politifolk og fængselspersonale	33		19
Plejepersonale, hospital	34		22
Plejepersonale, plejehjem	34		45
Fuldmægtige, offentligt ansatte	35		26
Lægesekretærer	35		30
Sælgere	35		105
Bogholdere og revisorer	36		77
Postbude	36		21
Socialrådgivere	36		28
Sygeplejersker	37		109
Andre lærere	38		67
Butiksledere	38		26
Chefer, offentligt ansatte	38		21
Bibliotekarere og museumsfolk	39		20
Edb-folk	39		85
Gymnasiele lærere	39		25
Pædagoger, daginstitution	39*		101
Pædagoger, døgninstitution	39*		68
Fysio- og ergoterapeuter	41		22
Læger og tandlæger	41		35
Akademikere, naturvidenskabelige	42		32
Arbejdsledere	42*		68

Bankassistenter	30		55
Bygningsarbejdere, ufaglærte	30		30
Elektrikere	30		76
Kontorassistenter, privatansatte	30		125
Landbrugsarbejdere	30		37
Teknikere og konstruktører	30		48
Tømrere og snedkere	30		43
Lagerekspedienter	31		26
Lastbilchauffører	31		48
Slagteriarbejdere	31		22
Buschauffører	33		20
Ekspedienter	33		114
Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere	33		29
Pakkere, tapperiarbejdere	33		20
Politifolk og fængselspersonale	33		19
Plejepersonale, hospital	34		22
Plejepersonale, plejehjem	34		45
Fuldmægtige, offentligt ansatte	35		26
Lægesekretærer	35		30
Sælgere	35		105
Bogholdere og revisorer	36		77
Postbude	36		21
Socialrådgivere	36		28
Sygeplejersker	37		109
Andre lærere	38		67
Butiksledere	38		26
Chefer, offentligt ansatte	38		21
Bibliotekarere og museumsfolk	39		20
Edb-folk	39		85
Gymnasielærere	39		25
Pædagoger, daginstitution	39*		101
Pædagoger, døgninstitution	39*		68
Fysio- og ergoterapeuter	41		22
Læger og tandlæger	41		35
Akademikere, naturvidenskabelige	42		32
Arbejdsledere	42*		68