



Center for
Arbejdsmiljø
& Arbejdsliv



SYTTEN FORSKNINGSPROJEKTER OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ

– et pilotprojekt om reguleringsperspektiver

**SYTTEN
FORSKNINGSPROJEKTER OM
PSYKISK ARBEJDSMILJØ**

Af

**Klaus T. Nielsen &
Agnete Meldgaard Hansen**

Med bidrag af

Liv Starheim

og de faglige bedømmere

Gunnar Aronsson, Hans Sønderstrup-Andersen og

Vilhelm Borg

**Center for
Arbejdsmiljø &
Arbejdsliv
Roskilde Universitet**

Arbejdstilsynet og Roskilde Universitet

Marts 2012

ISBN-nr.87-7534-636-2

1. Forord	3
2. Sammenfatning	4
2.1 At vurdere og fordøje resultater om psykisk arbejdsmiljø	4
2.1.1 Fremgangsmåde.....	5
2.2 Et atlas over forskningsresultater.....	6
2.3 Perspektiver for regulering	7
2.4 Erfaringer og perspektiver	8
3. Videnssociologiske perspektiver på forskning og arbejdsmiljøregulering	10
3.1 Om regulering.....	10
3.2 Om viden	13
3.3 Om forskning.....	15
3.4 Nogle metodiske konsekvenser af de videnssociologiske perspektiver.....	16
4. Metode.....	18
5. Tematiseret gennemgang af projekterne.....	29
5.1 Arbejdsmiljøproblemer og -effekter.....	29
5.1.1 Stress og udbrændthed.....	29
5.1.2 Mobning	34
5.1.3 Helbred og velbefindende.....	39
5.1.4 Sygefravær.....	43
5.1.5 Coping og mestring	46
5.1.6 Opsamling på arbejdsmiljøproblemer og -effekter.....	49
5.2 Nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner	50
5.2.1 Fleksibelt, grænseløst og flygtigt arbejde.....	50
5.2.2 Organisationsforandringer og -forhold.....	55
5.2.3 Interventioner og (forandrings-)koncepter	63
5.2.4 Opsamling på nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner	69
6. Reguleringsperspektiver	71
6.1 Indledning	71
6.2 Projekternes egne indspil til reguleringsfeltet.....	71
6.2.1 Redskaber og metoder	71
6.2.2 Anbefalinger	73
6.2.3 Diskussion	75
6.3 Reguleringsperspektiver på forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø	77
6.3.1 Kontrol-diskussionen.....	78
6.3.2 Social støtte og social kapital	80
6.3.3 Coping	82
6.3.4 Stress som begejstring og belastning.....	82
6.3.5 Arbejdsklima og arbejdets kerne – et opgør med en differentieret forståelse?	83
6.3.6 Tvivl om eksponering.....	85
6.3.7 Grænseløshed, flygtighed og forandringer	85
6.3.8 COPSOQ's tilstrækkelighed i forskningsmæssig sammenhæng.....	87
6.3.9 COPSOQ's tilstrækkelighed i praktisk sammenhæng; som værktøj	87
6.3.10 Opsamling.....	88

6.4	Reguleringsperspektiver på interventioner i psykisk arbejdsmiljø	89
6.4.1	Antagelser om interventioner i det psykiske arbejdsmiljø i projekterne	89
6.4.2	Betydning for den nuværende regulering af det psykiske arbejdsmiljø	94
7.	Erfaringer med at vurdere reguleringsperspektiver i forskning om det psykiske arbejdsmiljø	97
8.	Bilag	102
8.1	Bilag a: Bidrag fra tre bedømmere.....	103
8.1.1	Gunnar Aronsson: Vurdering af undersøgelser om psykisk arbejdsmiljø, specielt med fokus på eventuelle konsekvenser for reguleringsmæssige tiltag	103
8.1.2	Kommentarer fra Hans H. K. Sønderstrup-Andersen.....	108
8.1.3	Vilhelm Borg: Kommentar til Sytten projekter om psykisk arbejdsmiljø.....	111
8.2	Bilag b: Forskningsmetoder og måleproblemer	114
8.3	Bilag c: Vurderingsskabelon	118
8.4	Bilag d: COPSQ's tilblivelseshistorie	119
9.	Litteratur	121
9.1	Generelt anvendt litteratur	121
9.2	Litteratur fra de sytten projekter	122
9.2.1	AMICA – Arbejdsmiljøløsninger i callcentre drevet af benchmarking og vidensdeling i netværk	122
9.2.2	ARBEJDSKLIMA – Primær forebyggelse af sygefravær: Det gode arbejdsklima	123
9.2.3	ARBEJDSSTRESS – Midler mod arbejdsrelateret stress	124
9.2.4	DEPRESSION – Psyko-socialt arbejdsmiljø og depression	124
9.2.5	FLYGTIGHED – Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker.....	125
9.2.6	GRÆNSELØSHED – Grænseløst arbejde: Stress, søvn og privatliv	126
9.2.7	IKT – Kontrolformer, køn og arbejdsmiljø i it-baseret administrativt arbejde	128
9.2.8	LEAN – Lean uden stress – Udvikling af et bæredygtigt produktionskoncept	129
9.2.9	MEDEA – Medarbejderdeltagelsens betydning for arbejdsmiljøets kvalitet	130
9.2.10	MOBNING – Mobning og chikane på arbejdspladsen.....	131
9.2.11	NYHEDSARBEJDE – Nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø i nyhedsarbejdet.....	132
9.2.12	OSH – Organisationsændringer, stress og helbred	133
9.2.13	PRIAM – Psykosociale ressourcer i arbejdet med mennesker – Psykosocialt arbejdsmiljø, kompetence og arbejdsrelateret følelsesmæssig nedslidning i arbejdet med mennesker	133
9.2.14	PRISME – Psykiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet og biologiske mekanismer for udvikling af stress, udbrændthed og depression	134
9.2.15	TEAM – Ledelse af team: Et interventionsstudie med fokus på processer	135
9.2.16	VIDENSTRESS – Forebyggelse af stress i videnarbejdet – mellem begejstring og belastning ...	136
9.2.17	VIPS – Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø.....	137

1. Forord

I december 2010 bevilligede Beskæftigelsesministeriets pulje til beskæftigelsespolitisk forsøgs- og udredningsvirksomhed og Arbejdstilsynet et projekt med titlen ”Vurdering af undersøgelser om psykisk arbejdsmiljø, specielt med fokus på eventuelle konsekvenser for reguleringsmæssige tiltag” til Center for Arbejdsmiljø & Arbejdsliv, Roskilde Universitet. Nærværende rapport er slutafrapporteringen fra projektet.

Baggrunden for projektet er, at der indtil videre er brugt mere end 100 mio. kr. til forskning i psykisk arbejdsmiljø i regi af Arbejdsmiljøforskningsfondet, og at der i forlængelse heraf er en stor interesse for hvordan forskningens resultater kan anvendes i arbejdsmiljøarbejdet og i det politisk administrative arbejde. Resultaterne er dog ikke altid umiddelbart overskuelige og anvendelige i disse praksissammenhænge – der er populært sagt behov for en ’fordøjelse’ af resultaterne inden de kan omsættes til praksis.

Projektet er et pilotprojekt, der har til formål på forsøgsvis at samle, sammenfatte og vurdere alle de færdiggjorte projekter fra Arbejdsmiljøforskningsfondet vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Der er fokus på hvilke reguleringsmæssige tiltag bearbejdningen af forskningen peger på. Og i lyset af projektets pilot-karakter er der et ønske om at erfaringerne med at sammenfatte forskning på den måde og med det sigte diskuteres i forhold til en fremtidig praksis når det gælder en oversættelse fra forskning til regulering.

Opgaven lød således på, at resultaterne skulle samles og vurderes i forhold til videnskabelige forudsætninger, metoder, præmisser, resultat, kvalitet og rækkevidde; og herefter bearbejdes med henblik på forslag til tiltag og aktiviteter i Arbejdstilsynet og reguleringssystemet i øvrigt. Sytten forskningsprojekter blev udvalgt som relevante for opgaven.

Den primære målgruppe for projektet har været Arbejdstilsynet, men projektets reguleringsperspektiv er bredt og omfatter mange andre aktører end Arbejdstilsynet. Rapporten har således også disse andre aktører der er involveret i forskning, regulering og forbedring af arbejdsmiljøet i Danmark, som målgruppe.

Vi vil gerne hermed takke vores samarbejdspartnere i Arbejdstilsynet, primært Torben Grønnebæk (som takken desværre ikke nåede frem til), Carl Suwalski, Tom Hansen og Per Malmros for det gode samarbejde omkring projektet. Vi vil gerne takke de tre bedømmere, Gunnar Aronsson, Vilhelm Borg og Hans H.K. Sønderstrup-Andersen, samt vores kritiske læser, Hans Hvenegaard, for deres kommentarer til tidligere versioner af nærværende rapport – og dermed deres bidrag til den endelige version. Og vi vil gerne takke dem i vores eget miljø som har bidraget til rapporten – i første række Liv Starheim, som har ydet et stort formativt bidrag til rapporten, men også Vibeke Kristine Scheller Andersen, Hilde Nybo Breum, Susanne Jensen og andre.

2. Sammenfatning

Hvordan kan vi bruge forskning om psykisk arbejdsmiljø i arbejdsmiljøarbejdet og i det politisk administrative arbejde med regulering af arbejdsmiljøet? Det er det overordnede spørgsmål i nærværende rapport, der er det afsluttende produkt fra projektet med den officielle titel ”Vurdering af undersøgelser om psykisk arbejdsmiljø, specielt med fokus på eventuelle konsekvenser for reguleringsmæssige tiltag”, udført i 2011 med støtte fra Beskæftigelsesministeriet og Arbejdstilsynet. Projektet er udført ved Center for Arbejdsmiljø & Arbejdsliv, Roskilde Universitet.

Projektet var et pilotprojekt og har haft til formål at samle og sammenfatte resultater fra sytten projekter om psykisk arbejdsmiljø udført med støtte fra Arbejdsmiljøforskningsfondet, og vurdere disse resultater i forhold til evt. reguleringsmæssige indsatser i Arbejdstilsynet og arbejdsmiljøsystemet i øvrigt. Herudover har der været et ønske om vi skulle diskutere erfaringerne fra det gennemførte pilotprojekt i forhold til mulighederne for sådanne aktiviteter på lignende felter fremover.

2.1 At vurdere og fordøje resultater om psykisk arbejdsmiljø

Indløsningen af projektets mål om at vurdere og fordøje forskningsresultater om psykisk arbejdsmiljø, og omsætte disse til reguleringsbidrag, kræver både en begrebs- og metodemæssig afklaring. Overordnet set arbejder vi med en bred forståelse af hvad henholdsvis regulering, viden og forholdet mellem disse er.

Regulering af arbejdsmiljøfeltet forstås i nærværende rapport som de samlede indsatser der udføres af aktører i arbejdsmiljøsystemet. Heri har Arbejdstilsynets aktiviteter en central rolle, men også en række andre aktører har relevans. Her tænkes i første række på branchearbejdsmiljørådene, arbejdsmiljørådgivere, de arbejdsmedicinske klinikker, arbejdsmarkedets parter og arbejdsmiljøforskningen. Det er disse aktørers samlede indsatser og handlinger, der konstituerer reguleringen af arbejdsmiljøfeltet. Aktørernes arbejde foregår dog på forskellige niveauer og præmisser, og de har forskellige udgangspunkter, opgaver og mål for deres arbejde. Disse forskelle betyder at reguleringsaktørerne har forskellige vidensinteresser og -behov, og således har forskellige forskningsresultater også forskellig relevans.

Regulering kan således i denne optik tage mange former, og det samme gælder viden. De sytten projekter, der gennemgås i nærværende rapport, har ganske forskellige idealer om hvordan god/sikker viden skal produceres. Spredningen er stor – fra forløbs- og tværsnitsundersøgelser med store populationer og fokus på afklaring af (årsags-)sammenhænge, til casestudier på et afgrænset antal virksomheder med fokus på forståelse af fænomener og processer eller igangsættelse af forandringer og interventioner. Forskningen om psykisk arbejdsmiljø tager således mange former.

Opgaven med at fordøje alle disse forskelligartede forskningsresultater og omsætte dem til regulering og politik, kan ved første øjekast ligne endnu et skvulp i den aktuelle bølge med krav om ’evidensbaseret politik’ (Krogstrup 2011). Opgaven adskiller sig dog væsentligt fra denne tænkning, idet der ikke er tale om et systematisk review af en række undersøgelser med samme problemstilling, men en gennemgang af en række projekter med forskellige problemstillinger, hvis mest samlende træk er, at de er finansieret fra samme kilde – Arbejdsmiljøforskningsfondet. I forlængelse af opgavens karakter har vi således ikke fundet det frugtbart at anvende hierarkiske metodekriterier i vores gennemgang, som det ellers er praksis i mange systematiske reviews, hvor det randomiserede kontrollerede forsøg sættes som en ’gold standard’ (Rieper & Foss Hansen 2007). I stedet har vi anlagt et perspektivistisk udgangspunkt, hvor forskellige forskningsdesigns og -metoder anses for at kunne producere relevant

viden til forskellige sammenhænge og aktører. I forlængelse af denne tankegang har vi med inspiration fra Rieper og Foss Hansen (2007) udviklet nedenstående typologi over de studier, der gennemgås i nærværende rapport.

	Forløbs- og tværsnitsundersøgelser	Casestudier	Teoriudviklende studier
Studiets formål	Afklaring af (årsags)sammenhæng	Forståelse af fænomen	Udvikling af nye / adækvate forståelser af feltet
Forhåndsforståelse af sammenhængens / fænomenets karakter	Veldefineret	Kompleks	Afhænger af problemstilling
Konteksten	Moderat differentieret Ringe betydning	Højt differentieret Stor betydning	Afhænger af problemstilling Lille betydning
Reguleringsrelevans	Legitimitet bag intervention / ikke-intervention Risikovurdering Prioritering	Forståelse af mekanismer Hvordan intervenere?	Forståelse af mekanismer, sammenfatte udviklinger og mønstre Indsigt i reguleringsfeltet
Reguleringsaktør / aftager af viden	Arbejdstilsynet Arbejdsmarkedets parter Branchearbejdsmiljøråd Arbejdsmiljørådgivere	Arbejdsmiljørådgivere Branchearbejdsmiljøråd Arbejdsmarkedets parter Arbejdstilsynet	Arbejdsmiljørådgivere Branchearbejdsmiljøråd Arbejdsmarkedets parter Arbejdstilsynet

Tabel 1: Let reduceret version af Tabel 2, se kapitel 2.

Typologien skal forstås således at de gennemgåede forskningsprojekter – der ofte består af forskellige delstudier og -formål – samtidigt kan indgå i mere end en kategori/type. Som det fremgår af typologien har de forskellige typer studier forskellige formål, de arbejder med forskellige forståelser af konteksten, de har forskellig reguleringsrelevans, og den producerede viden henvender sig til forskellige reguleringsaktører.

I forlængelse af denne typologi er det dog vigtigt at understrege at omsætningen af forskning til regulering kræver mere end blot indsigt i hvilken type forskning, der er mest brugbar for bestemte aktører. Når viden skal bringes ind i reguleringsfeltet er der ikke blot tale om formidling, tilpasning eller diffusion af den givne viden. Med et begreb hentet fra videnssociologien kan denne bevægelse i stedet forstås som en 'oversættelse'. Den producerede viden skal for at blive anvendelig oversættes til bl.a. redskaber, der kan indgå i det praktiske felt. Der sker således en omskabelse og reformulering af den forskningsmæssige viden til noget andet, når denne bevæger sig fra en sfære til en anden. Viden er således ikke det samme i forskning og regulering, og omskabelse og reformulering mellem de to sfærer kræver aktiv handling.

Ved at forstå forholdet mellem forskning og regulering som et spørgsmål om oversættelse – hvor pointen er at der mere er tale om transformation end transmission af viden – håber vi, at der er åbnet op for et perspektiv på reguleringsaktørernes brug af forskningsbaseret viden, som flytter fokuset fra kun at handle om hvad forskningsfeltet – ideelt set – har at byde på, til at handle om hvordan viden – empirisk set – oversættes mellem de to felter. Hermed håber vi også at lægge op til en diskussion af hvordan en sådan oversættelse kan fremmes og måske institutionaliseres i de kommende år.

2.1.1 Fremgangsmåde

Den konkrete fremgangsmåde i projektet har været følgende:

- 1) Etablering af et arkiv med relevante publikationer fra de forskningsprojekter, der blev vurderet relevante at inddrage. Forskningsprojekterne blev udvalgt ud fra tre kriterier: 1) at de var bevilligede af Arbejds miljøforskningsfondet, 2) at de var afsluttede, og 3) at de havde psykisk arbejdsmiljø som tema i større eller mindre udstrækning.
- 2) Gennemgang af forskningsprojekterne ud fra en vurderingsskabelon – blandt andet med fokus på genstandsfelt, metode, samfundsmæssigt bidrag, videnskabsteoretiske forudsætninger, resultater, reguleringsoutput og rækkevidde. Den foreløbige rapport, der indeholdt gennemgangen af sytten projekter, blev vurderet af tre udvalgte bedømmere med stor indsigt i psykisk arbejdsmiljø og arbejdsmiljøforskning. Bedømmernes skriftlige vurderinger indgår som bilag a i nærværende rapport, og deres kommentarer er søgt integreret i denne endelige rapport.
- 3) Vurdering af resultaternes reguleringsrelevans. De sytten projekter er endvidere blevet vurderet i forhold til hvordan de kunne indtænkes i reguleringstiltag på arbejdsmiljøområdet. Denne vurdering er foretaget af forfatterne til nærværende rapport med bidrag fra to workshops med repræsentanter fra Arbejdstilsynet, forskningsverdenen og arbejdsmiljørådgiverne. Den konkrete måde vurderingen er blevet fremstillet i nærværende rapport, er ved at diskutere de mange forskningsresultater op i mod to forståelser eller teorier-i-praksis som har ganske stor praktisk indflydelse på den måde regulering og intervention foregår på i arbejdsmiljøfeltet.
- 4) Rapportering.
- 5) Afslutningsseminar afholdes i foråret 2012, hvor projektets resultater og afrapportering diskuteres med en kreds af interessenter.

2.2 Et atlas over forskningsresultater

Gennemgangen af forskningsresultaterne fra de sytten projekter er præsenteret i et kapitel med to hovedtemaer og en række underafsnit.

Det første tema i gennemgangen af de sytten forskningsprojekter fokuserer under overskriften **arbejds miljøproblemer og -effekter** på projekternes resultater omkring det psykiske arbejdsmiljø, problemer i det psykiske arbejdsmiljø og konsekvenser af problemerne. Herunder gennemgås resultater om **stress og udbrændthed**, hvor en række af projekterne har bidraget med resultater – nogle har påvist statistiske sammenhænge, andre har arbejdet med forståelse af forskellige typer stress, andre ser på stress i bestemte situationer (fx organisationsforandringer), og andre igen har arbejdet med begrebsudvikling, interventioner og behandling af stress. Det næste afsnit behandler forskning om **mobning**. Her rapporteres resultater om udbredelse af mobning, risikofaktorer for mobning, konsekvenser af mobning, organisationskulturelle aspekter af mobning, fysiologiske effekter af mobning, mobning og personlighedstræk, og om mobning i særlig sektor – ældreplejen. Det tredje afsnit i dette tema ser på **helbredseffekter og velbefindende** i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Igen er der mange tilgange i spil og de forskellige undersøgelser ser på henholdsvis arbejdsklima, udvalgte psykiske arbejdsmiljøfaktorer fra COPSOQ, mobning, grænseløshed og organisationsændringer, og måler disses indvirkninger på selv vurderet helbred, selv vurderet velbefindende og/eller registerbaserede mål for helbredsproblemer som eksempelvis udskrivning af antidepressiv medicin. Herefter følger et afsnit om forskning med fokus på **sygefravær**. Her findes en række sammenhænge mellem psykisk arbejdsmiljø eller arbejdsklima og sygefravær. Spørgsmål om kausaliteten i disse sammenhænge efterlades dog åbne i undersøgelserne. Det sidste afsnit i temaet vedrører resultater om **coping og mestring** af psykiske arbejdsmiljøproblemer. De tre undersøgelser der inkluderes her er vidt forskellige og spreder sig over et bredt videnskabsteoretisk spektrum: et kontrolleret forsøg, et projekt med survey og casestudier, samt et aktionsforskningsprojekt.

Resultaterne der præsenteres i problem- og effekt-temaet dækker et vidt spektrum af problemstillinger, er på ingen måde entydige, nogle gange grænsende til det modstridende, og i hvert fald vanskelige at aggregere på måder hvor projekterne til sammen siger mere end enkeltprojekterne.

Vi står derfor ikke tilbage med entydige konklusioner og et utvetydigt vidensgrundlag om arbejdsmiljøproblemer og -effekter. I stedet står vi nærmere med et 'atlas' over forskningsresultater, der supplerer, perspektiverer og udfordrer hinanden.

Det andet tema har fået titlen *nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner*. Her behandles projekternes resultater omkring **grænseløshed og flygtighed** i arbejdslivet, der knytter an til diskussioner om fleksibiliseringen af produktion og arbejdsliv, og viser positive, negative og ambivalente resultater af udviklingen for medarbejdere i fleksible og grænseløse jobs. Herefter følger en gennemgang af projekternes resultater vedrørende **organisationsforandringer og -forhold**, hvor nogle projekter har været direkte involveret i at iværksætte organisationsforandringer, og andre studerer organisationsforandringer iværksat fra anden side. Resultaterne i denne sektion forholder sig dels til strukturreformens konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø, til team-organisering, til arbejdsmiljø og implementering af lean, til samproduktion af IT-teknologi og køn i organisationer, til medarbejderdeltagelse, og til organisationskultur. Den sidste sektion i dette tema behandler resultaterne af de **interventioner på arbejdspladser**, der er blevet iværksat som del af nogle af de sytten projekter. Her præsenteres resultater om et netværks- og benchmarkingkoncept til call centre, om forsøg med organisatorisk forebyggelse af stress, om 14 virksomheders egne indsatser til forbedring af arbejdsmiljø, om refleksionsseminarer til brug i lean-implementering, om kurser i transformationsledelse, samt en række interventioner, der har været mindre omfattende. Mange af resultaterne indenfor dette tema bærer på færre ambitioner om generaliserbarhed sammenlignet med dem i det andet tema. Alene af den grund, men også fordi der indenfor dette tema ligeledes er stor spredning i de behandlede forskningsspørgsmål, er det også her svært at pege på et sammenhængende vidensgrundlag på baggrund af projekterne; projekternes resultater taler i høj grad ind i de kontekster og sammenhænge hvori og hvortil de er produceret.

Arbejdet med at kortlægge de sytten projekters vidensproduktion var større end vi oprindeligt havde antaget – heldigvis kunne man sige. Men det viste også, at den producerede viden er svær at få indsigt i og især overblik over, hvis man ikke er forsker med direkte tilknytning til et givent forskningsfelt. Vi håber med vores overblik – vores atlas – over de første sytten af Arbejdsmiljøforskningsfondens projekter om psykisk arbejdsmiljø at bidrage til at den producerede viden bliver lidt mere tilgængelig for reguleringsaktører og andre der er brugere af den forskningsbaserede viden på feltet.

2.3 Perspektiver for regulering

De reguleringsmæssige perspektiver på de sytten projekters resultater behandles i et kapitel for sig, hvor disse fremstilles fra tre forskellige vinkler.

Først præsenteres hvert enkelt projekts eget bidrag til reguleringen af det psykiske arbejdsmiljø. Det vil sige projekternes egne anbefalinger, og udviklede redskaber og metoder rettet mod forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Projekterne bidrager med en række specifikke og ofte kontekstbundne bidrag til reguleringsindsatser. De fleste af disse bidrag forholder sig til organisationsniveauet og lægger vægt på forebyggende indsatser. Enkelte projekter udfordrer dog denne tankegang og byder ind med mere individorienterede, samt behandlende forslag.

Efter denne gennemgang af de forholdsvis konkrete reguleringsbidrag vender vi blikket mod selve den måde psykisk arbejdsmiljø forstås og konceptualiseres i de sytten projekter. COPSOQ-modellen træder her frem som den mest dominerende forståelseshorisont for hvad psykisk arbejdsmiljø er, hvor problemerne ligger, og dermed indirekte hvordan disse problemer skal søges reguleret. Afsnittet gennemgår en række kritikker, samt ønsker og forslag til videreudvikling af COPSOQ-modellen, som de præsenteres i de sytten projekter. Således udfordres og udvikles et af de centrale grundlag for reguleringen af de psykiske arbejdsmiljø blandt andet med spørgsmål om, hvorvidt modellen har den rigtige forståelse af kontrol/indflydelse når det gælder moderne selvledet arbejde; betydningen af sociale relationer og social kapital; samt hvorvidt grænseløst og flygtigt arbejde indfanges af modellen. Men diskussionerne må primært forstås som et udtryk for at COPSOQ-modellen er et dynamisk mødepunkt for forskellige forskningstraditioners forståelser af det psykiske arbejdsmiljø og mellem forskningsverdenen og arbejdsmiljøreguleringens aktører.

Det sidste indspil i reguleringsdiskussionen tager fat i interventionsprojekterne og deres reguleringsmæssige bidrag. Det overordnede budskab må her være at det er muligt at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, selvom det dog er svært at dokumentere og måle forbedringerne. Interventionsprojekterne bidrager med en række erfaringer, som kan fungere som inspiration i reguleringsindsatsen. I diskussionen af resultaterne har vi peget på, at interventionsprojekternes programteori – altså deres forståelse hvorfor interventionerne ville lykkes – er spændt ud i mellem rationelle og hvad man kunne kalde anarkiske modeller; og at der stadig er rum forbedringer af programteorien, når det gælder indsatser der skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Det er hovedsagligt aktører, der arbejder med regulering på virksomhedsplan, der bør kunne drage fordel af erfaringerne fra disse projekter. Der er mange ideer til interventioner og refleksioner over deres muligheder, der burde og i mange tilfælde også har sat sig spor hos reguleringsaktørerne og på en lang række arbejdspladser. Samtidig fremstår interventionserfaringerne og succeshistorierne dog hovedsageligt relevante for nogle arbejdspladser, idet projekterne i væsentligt omfang baserer deres resultater og anbefalinger på interventioner i den gruppe af virksomheder, der ønsker og har en vis organisatorisk kapacitet til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

2.4 Erfaringer og perspektiver

Det er et udgangspunkt for diskussionen af erfaringerne med at gennemføre nærværende projekt, at det forskningslandskab der har skullet dækkes, har været så stort, at alene at få et overblik, blev en væsentligt del af opgaven. Forskningsprojekterne har fordelt sig på en måde så mere kumulative sammenfatninger i resultaterne ikke har kunnet lade sig gøre. Og forskningsprojekterne har herudover også haft meget forskellige tilgange til deres respektive forskningsspørgsmål.

Men der er stadig et behov for at fordøje eller oversætte forskningen, så dens eventuelle implikationer for reguleringen bliver vurderet og diskuteret. Og det er således et relevant spørgsmål, hvad der skal til for fremme oversættelsen af forskningen fremover. Hvad bidrager erfaringerne fra dette projekt med når det spørgsmål skal besvares?

Vi finder at de publikationsformer der præger den gennemgængelige forskning, giver nogle særlige vanskeligheder for en oversættelse af relevant viden fra forskningsfeltet til reguleringsfeltet. Der er formentlig behov for at udvikle nogle supplerende publiceringsformer, der er i stand til at stiller forskernes viden til rådighed for reguleringsaktørerne på en bedre måde. Det er synd at de enkelte projekter ikke i højere grad bidrager til oversættelsen af deres egne resultater ved at fremlægge den aktuelle status for ”hvad der vides” på givet forskningsfelt på baggrund af de forskningsresultater de

selv er fremkommet med. Forskerne er jo dem der har det største overblik over deres eget forskningsfelt. Men sådanne supplerende publiceringer kommer ikke af sig selv; de skal fremmes.

Det er dog ikke givet, at forskerne er de eneste der skal bidrage til oversættelsen. Det er muligt at reguleringsaktørerne – eller nogen af dem – må påtage sig en mere aktiv rolle i oversættelsen. Reguleringsaktørerne oversætter selvfølgelig viden i ganske vidt omfang – opsamler og handler på mange typer af forskningsproduceret viden – men forskningen oversættes sjældnere systematisk i en form hvor den bliver tilgængelig for mange af aktørerne på en gang.

Og i den forbindelse er det måske værd at gentage pointen med at bruge begrebet oversættelse frem for formidling – det er ikke en banal opgave at bringe viden fra forskningsfeltet til reguleringsfeltet; det kræver indsigt i både forskning og regulering.

Hvis oversættelsen hverken rigtigt kan ligge hos den enkelte forsker eller forskergruppe på den ene side eller instanser hos nogle af reguleringsaktørerne på den anden side, så er der selvfølgelig mellemformer, hvor man ”udlicitere” opgaven til nogen, fx (som i dette tilfælde) andre forskere. Her er erfaringen, at der behov for mindre bredde på den forskning der skal sammenfattes. Vi plæderer ikke for at der sker en opdeling som er lige så finmasket som forskningens egen disciplinopdeling; men at en vis opdeling er nødvendig. Et afgørende element i den vurdering er, at for stor afstand mellem forskningsfeltet og dem der bearbejder forskningen gør vurderingen af forskningen unødigt kompliceret (læs: Det er vanskeligt at sikre en tilstrækkelig legitimitet bag de vurderinger der foretages). Omvendt er der også indsigt at hente i, at bruge ”oversættere” som ikke, kommer helt fra samme forskningsfelt som den viden der skal bearbejdes. Videre er erfaringen at en vis screening af hvilken forskning der skal inddrages – og dermed hvilke aspekter af reguleringen der skal lægges vægt på – formodentligt er hensigtsmæssig.

Der er ikke tvivl om at en mere systematisk bearbejdning af den danske arbejdsmiljøforskning er ønskelig i mange reguleringsmæssige sammenhænge. Vi skal ikke tage stilling til den præcise organisering af en sådan bearbejdning. Men vi håber med denne rapport at have bidraget til at ny dansk forskningsproduceret arbejdsmiljøviden i fremtiden vil blive oversat lidt hyppigere, lidt mere systematisk og med lidt større forståelse for reguleringsaktørernes behov end det har været tilfældet hidtil.

Her som afslutning på sammenfatningen vil vi gerne pege på, at en klarere forståelse af hvordan viden faktisk bevæger sig ind i reguleringsfeltet og transformeres til regulering formodentlig er uomgængelig, hvis ambitionerne bag dette projekt skal realiseres. Det er en gammel erkendelse at viden spiller en afgørende rolle i enhver form for reguleringsindsats, men samtidigt er der meget forskning der peger på at vores forståelse af hvad der sker i den proces, er mere præget af idealer end af hvad der sker i praksis. Hvis vi vidste mere om hvordan viden oversættes fra forskning til regulering ville vi også blive bedre til at foretage oversættelsen. Og lidt mindre arbejdsmiljøviden ville blive ... lost in translation!

3. Videnssociologiske perspektiver på forskning og arbejdsmiljøregulering

Denne rapport handler om den viden om psykisk arbejdsmiljø som sytten projekter, finansieret Arbejdsmiljøforskningsfonden, giver Arbejdstilsynet og andre reguleringsaktører som grundlag for deres reguleringsaktiviteter. Hvad er det for en viden, og hvilke implikationer har den for reguleringen, lyder spørgsmålene. Men de spørgsmål kan dårligt besvares uden en vis afklaring af hvad der forstås ved viden, forskning, regulering og forholdet mellem dem. Derfor indleder vi selve rapporten med dette mere teoretiske kapitel om hvordan viden og regulering overhovedet kan forstås. Kapitlet er altså tænkt som en generel rammesætning for projektet, før vi kommer til selve projektets metode, og senere resultater. Kapitlets bidrag skal også ses i sammenhæng med projektets karakter af et pilotprojekt, hvor det ikke kun er målet at se på reguleringsperspektiverne af resultaterne af den pågældende forskning, men også vurdere erfaringerne med at gennemføre en sådan aktivitet.

Vi har valgt at anlægge relativt brede forståelser af hvad viden, regulering og sammenhængen mellem dem er.

I denne rapport har vi fokus på forskningsproduceret **viden**. Men det er en afgørende præmis for vores forståelse, at viden er meget mere end hvad der er genereret gennem forskning. Viden er en forudsætning for al samfundsmæssig aktivitet og findes i alle sprækker af samfundet. Vores særlige fokus er på forskningsproduceret viden og den viden der understøtter reguleringsaktiviteter; og det er en pointe at viden transformeres – eller oversættes som vi kalder det – når den bevæger sig fra en arena til en anden – når den bevæger sig fra forskningsarenaen til reguleringsarenaen.

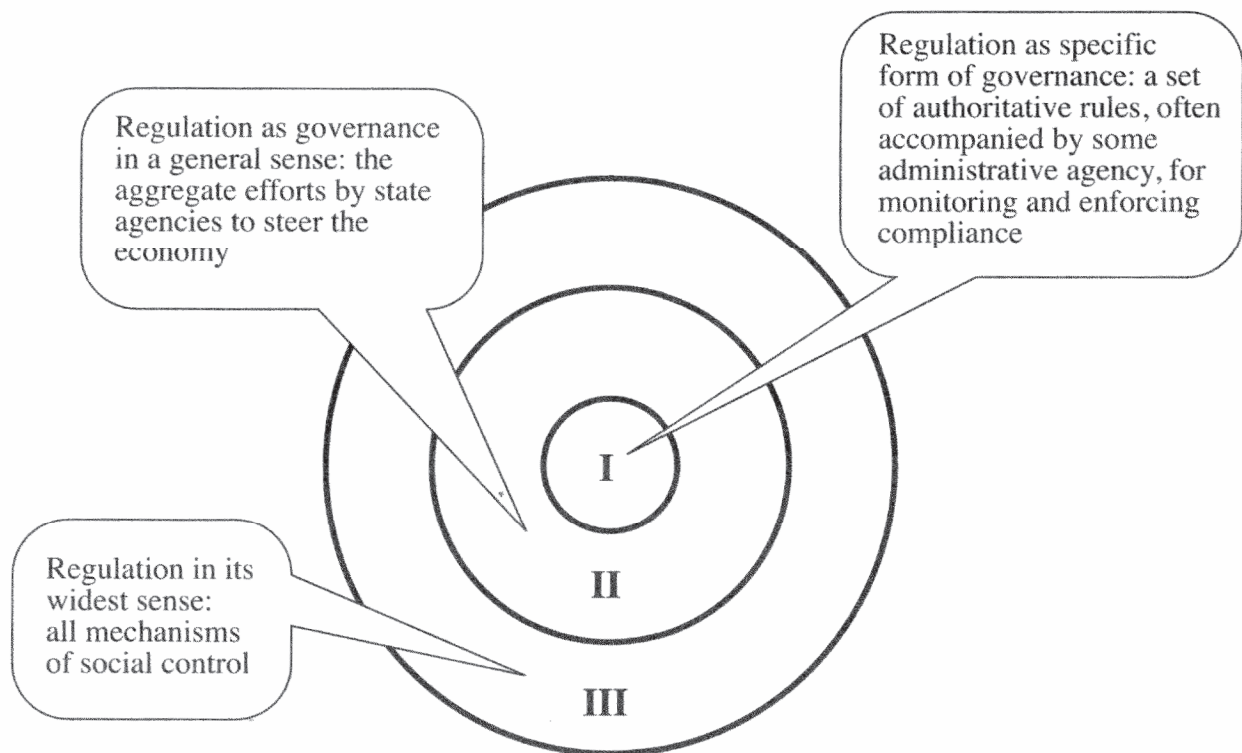
Der hersker i forskningskredse stor uenighed om hvad der karakteriserer forskning og især god forskning. Og som konsekvens: Hvad der kan kaldes god eller sikker forskningsbaseret viden. Også på det punkt har vi lagt os på et relativt ikke-ekskluderende synspunkt; der er ikke på forhånd nogle typer af forskning eller viden der er mere rigtig end andre.

I forhold til forståelsen af **regulering**, er det her vigtigt at sige at regulering ikke bare er regler eller Arbejdstilsynets indsats. Regulering indbefatter såvel Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, som Arbejdstilsynets og lang række andre aktørers samfundsmæssigt organiserede aktiviteter med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet. Regulering er også når der udvikles nye værktøjer (fx NFA's mindste tredækker-skema) som bruges af arbejdsmiljøorganisationerne ude på den enkelte arbejdsplads så arbejdsmiljøet ikke er helt det samme som det ellers ville have været. Eller med andre ord er regulering en samfundsmæssigt organiseret indsats med henblik at for nogen til at gøre noget andet end de ellers ville have gjort.

Samspeilet mellem viden og regulering er i forlængelse heraf en langt mere multifacetteret proces, end den hvor viden "bare" bliver kanaliseret fra forskningen igennem diverse politiske og administrative organer ned til det udførende niveau. I det følgende vil vi udvikle disse positioner yderligere – først om regulering, siden om viden og sidst om forskning.

3.1 Om regulering

Man kan forstå regulering på mange måder. I litteraturen er det fx formuleret med følgende figur:



Figur 1: De tre betydninger af regulering (her taget fra Jordana & Levi-Faur 2004: 3; oprindeligt Baldwin et al. 1998)

I den inderste cirkel har vi reguleringen forstået som myndighedsudøvelse. Det kan opfattes som regulering. I den mellemste cirkel har vi den samlede statslige indsats for at regulere og styre; og yderst har vi alle mekanismer til social kontrol. Hvis vi anvender det på reguleringen af arbejdsmiljøet er den inderste cirkel klar nok; det er Arbejdstilsynets i sin myndighedsudøvende rolle. Den mellemste cirkel peger på noget andet; at andre politikker end dem der har et givent formål, kan have indflydelse på et reguleringsområde – altså finansministeriets personalepolitikker kan have indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø. Heroverfor forekommer det vigtigere at pege på arbejdsmiljøsystemet – Arbejdstilsynet, BAR'ene, Arbejdsmiljørådgiverne, de Arbejdsmedicinske klinikker, arbejdsskadesforsikringssystemet, arbejdsmarkedets parter og arbejdsmiljøforskningen selv; nogle af dem statslige, nogle statsligt initierede og nogle uafhængige – som samlet set udgør et sæt af indbyrdes forbundne aktører, der tilsammen regulerer arbejdsmiljøet i Danmark. Den ydre cirkel i figuren kan bruges til at erindre at det jo ikke er arbejdsmiljøsystemet der bestemmer hvordan arbejdsmiljøet ser ud på de danske arbejdspladser, det er en skønsmæssig blanding af markedsvilkår og lokale menneskelige beslutninger der afgør det. I dette projekt er regulering forstået som det midterste niveau – altså det samlede arbejdsmiljøsystem – aktiviteter med henblik på at påvirke den samfundsmæssige adfærd på arbejdspladsniveau så det forbedrer arbejdsmiljøet – i denne sammenhæng det psykiske arbejdsmiljø. Det er en pointe at Arbejdstilsynets aktiviteter må ses som sammenhængende med de øvrige aktørers aktiviteter.

Hvis vi laver en idealtypisk beskrivelse af de forskellige aktørers reguleringsmæssige rolle ser det således ud:

Arbejdstilsynet har en bredspektret rolle der spænder fra det kontrollerende til det understøttende (jf. Nielsen et al. 2010: Afsnit 2). I kraft af tilsynets myndighedsrolle er der dog størst vægt på den kontrollerende side, og som myndighed har tilsynet også en vægt på de legalistiske aspekter af regu-

leringen, herunder at regeldannelse og myndighedsudøvelse er tilstrækkeligt legitimeret af den foreliggende viden – altså at regler og afgørelser kan begrundes i anerkendt viden. Det giver tilsynets vidensbehov en særlig risiko- og evidens-orienteret profil. Risikoorienteret fordi tilsynets regulering kun er legitim hvis der er en risiko forbundet med den uregulerede adfærd. Og evidensorienteret – og her skal evidens forstås som ”hårde facts” – fordi den skal kunne legitimeres i det juridiske, det politiske og det partspolitiske system, og det sker nu i praksis bedst på et relativt positivistisk grundlag. Men man skal ikke glemme tilsynets bredere rolle – Arbejdstilsynet har både den enkelte arbejdsplads og offentligheden som målgrupper i forhold til informations- og kampagneaktiviteter – og at tilsynet derfor også har andre behov i forhold til forskningen end evidens.

BAR’ene – som her også indbefatter Videncenter for Arbejdsmiljø – har en langt mere kampagneorienteret rolle; deres rolle er udelukkende understøttende. Også her er der behov for viden til at legitimere de forskellige aktiviteter; men de former for viden, der bruges er ikke afgrænsede af risiko- og evidensorienteringer. Eksempelvis kan teorier om *appreciative inquiry* langt bedre udgøre legitimering af BAR’enes aktiviteter. Også de mere processuelle aspekter af arbejdsmiljøudviklingen har interesse – hvad skal der til for at opnå gode resultater af en arbejdsmiljøindsats, er et oplagt vidensspørgsmål for BAR’ene. BAR’ernes primære vidensbehov bunder således i deres rolle som både vidensformidlere og metodeudviklere/formidlere, hvor forskningsmæssig viden bruges som både inspiration og legitimering.

Arbejdsmiljørådgiverne er endnu tættere på virksomhederne; også de har en understøttende rolle, men de skal rådgive den enkelte virksomhed, ikke lave kampagner for en flæthed af virksomheder. Arbejdsmiljørådgiverne står ofte i en salgsrelation til virksomhederne, og det er således i de fleste tilfælde kundernes ønsker, der er med til at afgøre hvilken type viden, der er anvendelig. I forbindelse med privatiseringen af BST kan Arbejdsmiljørådgivernes arbejde siges at have bevæget sig fra en forebyggende mod en mere håndterende tilgang, hvor rådgiverne ikke i samme grad følger virksomheder over tid, men kaldes ud på virksomheder i forskellige mere eller mindre alvorlige anledninger – eksempelvis ved APV, konkrete arbejdsmiljøproblemer, politikudformning eller et påbud fra Arbejdstilsynet. Nogle Arbejdsmiljørådgivere indgår dog også i forebyggelsesfondsprojekter, hvor der ofte vil være mere forebyggende perspektiver i arbejdet. Dette arbejde foregår dog indenfor en afgrænset projektperiode. Således fremstår Arbejdsmiljørådgivernes vidensbehov som fortrinsvis orienterede mod omformning af viden til og udvikling af metoder og indsatser til anvendelse på arbejdspladsniveau – både i forebyggende og håndterende øjemed. Det vil dog formodentlig variere i hvilken grad forskningsmæssige vidensbidrag findes relevante af forskellige rådgivere

De arbejdsmedicinske klinikers rolle som reguleringsinstans er nok af mindre betydning end deres lægefaglige ophæng i forhold den viden de efterspørger og producerer. De arbejdsmedicinske klinikker er stærkt bundne til en medicinsk forskningstradition og de dermed forbundne normer for god og dårlig forskning.

Arbejdsskadesforsikringssystemet er i mange lande en integreret del af deres ”arbejdsmiljøsystem”, i princippet gælder det også i Danmark; men i praksis fylder forsikringssystemet ikke meget i reguleringen af arbejdsmiljøet her; selvom nogle typer af forskningsbaseret viden spiller en afgørende rolle når det gælder hvilke sygdomme der anerkendes som arbejdsbetingede. Vi har valgt kun at nævne Arbejdsskadesforsikringssystemet en passant i denne sammenhæng.

Arbejdsmarkedets parter – her forstået som organisationerne udenfor den enkelte arbejdsplads – har en rolle som på mange punkter minder om BAR’ene (som jo formelt set også er parterne) i deres

forhold til arbejdspladserne; men den væsentlige forskel at parterne kan være uenige. De skal bruge viden i forhold til hinanden, lige såvel som de skal bruge viden overfor staten/tilsynet og deres medlemmer. Det er måske også værd at nævne at parterne lægger vægt på forskningsaktiviteter der må vurderes direkte at kunne anvendes af deres medlemmer.

Arbejdsmiljøforskningen er ikke kun leverandør af viden til de andre reguleringsaktører; forskningen må også siges at have en selvstændig rolle som reguleringsaktør. Nogle dele af forskningen forstår sig selv som relativt adskilt fra det praktiske arbejdsmiljøfelt; mens andre – primært dem med en aktionsforskningspræget profil – opfatter sig som i direkte dialog med feltet.

Med denne idealtypiske gennemgang af reguleringsaktørerne skulle det gerne stå klart at der er forskelle i hvilke typer af viden der tillægges hvilken type af betydning hos de forskellige aktører; men det skulle også gerne være klart at der ikke er nogen typer af viden der kun er relevant for nogle aktører og andre typer af viden der er relevant for andre aktører. Den underliggende præmis for vores diskussion af reguleringsperspektiverne på viden er, at en reguleringsaktør ikke kan stå alene.

Endeligt kan man også opfatte både de lovpligtige dele af arbejdsmiljøorganisationen og måske også ansatte der med en relevant arbejdsmiljøfaglig baggrund arbejder med arbejdsmiljø i virksomhederne, som en del af reguleringen – grænsen mellem virksomhed og det omgivende samfund er jo permeabel og udvisket. Vi vil dog ikke gå nærmere ind i det, men pege på at disse aktører på mange punkter minder om arbejdsmiljørådgiverne og har lignende vidensbehov.

3.2 Om viden

Viden betyder noget for den måde vi regulerer vores samfund. Det kan sådan set føres tilbage til de gamle grækere (Platon mente at statens styring skulle overlades dem havde den fornødne viden, filosofferne). Men hvordan er det viden skal bringes på banen når det gælder styringen af samfundet; hvad er forskernes rolle, hvad er politikernes rolle og hvad er administratorernes rolle?

To klassiske modeller oprindeligt formuleret i en publikation udgivet af US National Research Council i 1983 (her citeret fra Millstone 2009) peger på en teknokratisk model hvor policy er baseret på ”sound science”, hvor det er eksperternes vurdering af de videnskabelige fakta der udgør grundlaget for de politiske beslutninger. Som man kan læse hos Krogstrup (2011:23-24) hænger sådanne forestillinger sammen med en stærk tiltro til rationelle politiske beslutningsprocesser og mulighederne for at etablere sikker viden om effekterne af forskellige politikker som kendetegnede USA i 1960’erne; Krogstrup taler om den klassiske effektevalueringsbølge. I 1983 var alternativet en decisionistisk model (stadig ifølge Millstone); her skal forskningen bidrage til en risikovurdering; men beslutningerne om hvordan risikohåndteringen skal foregå skal være policy maker’nes domæne. En underliggende diskussion er hvor sikker en viden vi er i stand til at producere. I den teknokratiske model spiller beslutning kun en perifer rolle fordi det jo vores viden der bestemmer hvad vi skal gøre; mens i den decisionistiske model er viden kun partiel og må under alle omstændigheder spejles i andre hensyn af mere social, politisk, etisk, økonomisk og kulturel karakter.

En væsentlig del af den sociologiske forskning i hvordan forholdet mellem viden og regulering i praksis udfolder sig handler kort fortalt om at begge disse modeller ikke er i stand til at rumme den reelle kompleksitet i det spil som de søger at beskrive (fx Jasanoff 2005). Forholdet mellem viden og politik kan ikke beskrives som velafgrænset.

Måske kan man sige at udviklingen i de seneste ti år har været spændt ud i mellem to diametralt modsatte tendenser. På den ene side havde vi en besindelse på videnskabens begrænsede evne til at

komme med sikker viden blandt andet i lyset af BSE-skandalen i England. I det allerførste afsnit i en rapport med titlen 'Policy, risk and science: Securing and using scientific advice' (OXERA 2000) hedder det som eksempel: *"Scientific methods are well established, and many scientific theories are highly successful, and can therefore inform analysis leading to policy decisions. The area of most interest in this study, however, lies outside the secure region in which scientific understanding is complete and undisputed. It is concerned with weak evidence, novel and incompletely known risks, hypotheses and gaps in data."* En sådan ydmyghed kunne også genfindes i en lang række af de initiativer der blev taget på EU-niveau i den periode.

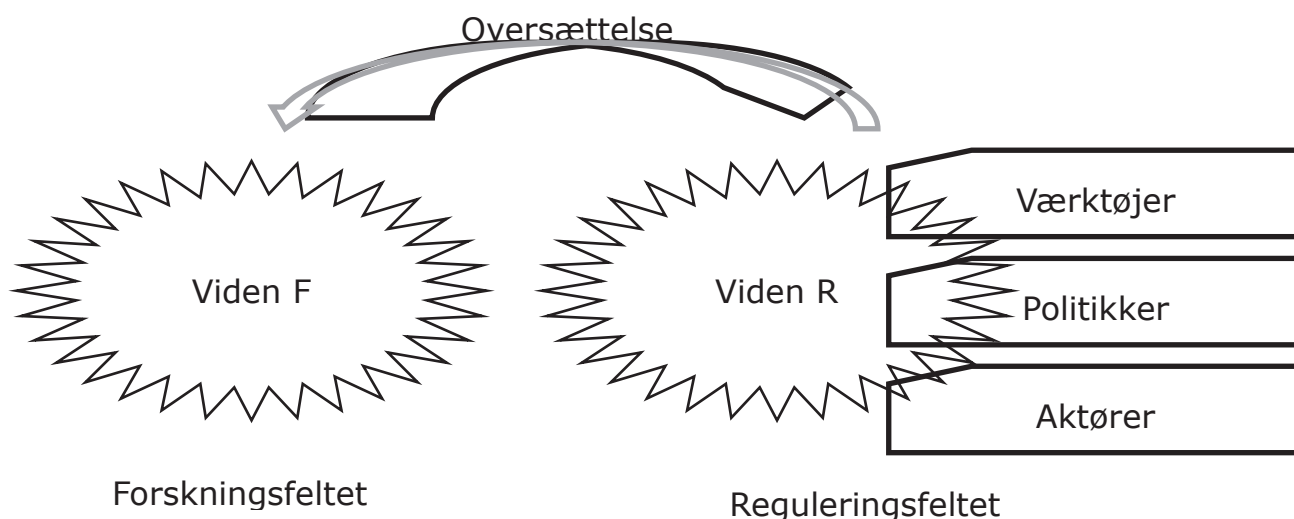
På den anden side ser vi fremvæksten af hvad Krogstrup (2011) betegner den evidensbaserede evalueringebølge, den fjerde i hendes typologi over evalueringebølger. Det er klart den evidensbaserede evalueringebølge der dominerer aktuelt. I den evidensbaserede evalueringebølge er vi i Krogstrups perspektiv ved at gentage den klassiske evalueringebølge, den første af hendes evalueringebølger, og dens stærke tiltro til at videnskaben kan etablere et sikkert vidensgrundlag der muliggør rationelle beslutningsprocesser om hvilke politikker man skal følge.

Vi ser altså forskellige opfattelser af, hvor meget tiltro, vi kan have til, at forskningen kan producere et sikkert vidensgrundlag. Er det så sikkert at politik og administration bare bliver et spørgsmål om at gøre det rationelle. Eller kan forskningen i praksis kun give så begrænsede svar, at reguleringsaktørerne er tvunget til handle på et hullet og uensartet vidensgrundlag, som de i øvrigt kan fortolke relativt frit for så vidt som der ikke findes autoriserede svar på hvordan det skal fortolkes. Og vi ser forskellige opfattelser af i hvilket omfang at den viden der produceres er upåvirket af de sammenhænge den skal bruges i, eller om der netop er en uskarp grænse mellem produktionen af viden og brugen af den – den rene neutrale viden er urealistisk ideal.

Den forståelse af forholdet mellem viden og politik der har præget nærværende rapport har mere til fælles med den teknokratiske model end med den decisionistiske model. Årsagen hertil er en forståelse af at vidensgrundlaget når det gælder psykisk arbejdsmiljø er så spredt og tvetydigt at en politisk og administrativ fortolkning er uomgængelig før at den eksisterende viden kan gøres anvendelig i reguleringen. Men vores forståelsen har også mere til fælles med den videnssociologiske tradition (fx Jasanoff 2005) end den har med både den decisionistiske og den teknokratiske model. Vi abonnerer på en forståelse hvor distinktionerne mellem viden, administration og politik er mere flydende end som så.

Eller måske er pointen nærmere at viden ændrer karakter og form når det oversættes fra det videnskabelige felt ind i reguleringsfeltet. I den videnskabelige felt er viden knyttet til artikler, rapporter, forskningskonferencer og videnskabelige institutioner. Når en sådan viden skal bevæges ind i reguleringsfeltet ændrer den sig, den skal "oversættes" (vi tillader os her at bruge Latours og Callons begreb om translation (fx Callon 1986) på en måde der næppe helt er i overensstemmelse med deres brug). Pointen er at viden ikke blot bevæger sig, diffunderer, fra en arena til den næste, men skal tilpasses, omtolkes, reformuleres, iklædes nye gevanter, og, ikke mindst, promoveres, hvis den skal betyde noget i en ny arena. I en reguleringssammenhæng har (Nielsen m.fl. 2007 – eksemplet er grønne indkøb) peget på værktøjer, politikker og aktører som væsentlige produkter hvori den oversatte viden efterfølgende kan tage form i den institutionaliseringsproces som gør en ny viden aktiv i reguleringen af et givet felt.

Det kan skitseres med følgende figur:



Figur 2: Viden bevæger sig fra forskning til regulering

En konkret beskrivelse af hvordan en sådan oversættelse kan udmunde i et værktøj kan man finde i (Rasmussen et al. 2011).

I forhold til nærværende rapport er opgaven at foretage en første delvis oversættelse af den producerede forskningsviden, således at den lettere kan oversættes yderligere ind i reguleringsfeltet.

3.3 Om forskning

Lige så vel som der er grundlæggende forskelle i synet på hvordan viden og politik spiller og skal spille sammen, er der også afgørende forskelle på synet på videnskab isoleret betragtet. Det vil vi stort set ikke berøre; men i det følgende er der dog en underliggende dimension vi trækker på og som derfor skal præsenteres kort.

Vi opfatter at den forskning vi skal beskæftige os med i denne rapport som spændt ud mellem to forskellige videnskabsidealer.

Et **positivistisk** videnskabsideal som henter sit navn fra en forestilling om at videnskab skal beskæftige sig med det positiv givne, det der umiddelbart kan observeres. På baggrund af disse positivt givne fakta kan der udledes lovmæssigheder som så kan testes yderligere med henblik på falsifikation eller alternativt stadigt stigende troværdighed og styrke. Positivismen står stærkt i naturvidenskabelige og medicinske miljøer, men ikke kun her. Positivismen er i praksis stærkt forbundet med kvantitative forskningsmetoder.

I den modsatte ende af skalaen findes det **hermeneutiske** videnskabsideal, hvor hermeneutik betyder fortolkningslære og idealet er en fremadskridende fortolkningsproces, hvor forskeren gennem et stadigt bedre kendskab til sit objekt kommer med bedre og bedre – men principielt aldrig definitive – fortolkninger af forskningsgenstanden. I den hermeneutiske tradition er en kontinuerlig begrebs- og teoriudvikling idealet. Det hermeneutiske videnskabsideal står stærkt indenfor humaniora, dele af socialvidenskaberne og herunder ledelsesforskning. Dette ideal er i praksis stærkt forbundet med kvalitative forskningsmetoder.

De to idealer er ikke helt symmetriske i forhold til hinanden; positivismens metodeidealer gør at hermeneutisk forskning må anses for dårlig forskning; mens omvendt det hermeneutiske videnskabsideal indeholder en slags perspektivisme som gør at forskellige perspektiver og dermed videnskabs-

idealer godt kan bidrage til den videnskabelige udvikling uden nødvendigvis at have en fælles horisont.

Vi har i denne rapport pålagt os selv at forholde os perspektivistisk til de forskellige videnskabsteoretiske positioner vi finder i den gennemgåede forskning. Vi bestræber os på at behandle de forskellige forskningsidealer som lige gyldige.

I praksis har vi dog arbejdet med en lidt mere jordnær skelnen mellem de aktive forskningsidealer i den forskning vi har bearbejdet i nærværende rapport. Det positivistiske videnskabsideal finder vi overvejende i en række projekter som benytter sig af forløbs- og tværsnitsundersøgelser i dataindsamlingen; mens det hermeneutiske ideal mere tager form af case-baserede undersøgelser. En række af de gennemgåede projekter benytter begge undersøgelsesformer, og det er da også karakteristisk at få af projekterne er renlivede i forhold til en af yderpositionerne i det videnskabsteoretiske spektrum. Men vi skelner altså mellem resultater af forskningen som primært er baseret på forløbs- og tværsnitsdesign og resultater der er baseret på case-undersøgelser. Vi har dog også fundet en anden forskel i mellem projekterne: Nogle er mere orienterede mod at præsentere empirien i resultatform – hvad er det vi har fundet; mens andre er mere optagede af at generere teori, altså bruge forskningens resultater til at udvikle teorier om forskningsgenstanden. Teorier springer ud forskning af såvel positivistisk som hermeneutisk observans omend teorier ikke har helt den samme status indenfor de to videnskabsidealer.

I princippet kunne ovenstående betragtninger give anledning til en firfeltmodel, men i vores sammenhæng har vi fundet det tilstrækkeligt at skelne mellem forløbs- og tværsnitsundersøgelser, case-studier og teoriudviklende studier.

Pointen i denne opdeling er, at vi kan se nogle forskellige sammenhænge mellem forskning og regulering når vi skelner i mellem de tre typer af forskning.

3.4 Nogle metodiske konsekvenser af de videnssociologiske perspektiver

Nærværende projekt handler om at ”oversætte” eller ”fordøje” forskningsresultater så de kan bruges i en reguleringsmæssig sammenhæng. Opgaven skriver sig således ved første øjekast ind i den aktuelle ”evidensbaserede evalueringsbølge” som Krogstrup kalder den (2011). Men egentligt adskiller opgaven sig radikalt herfra. Proceduren når det drejer sig om evidensbaseret politikudvikling, er at indsamle al den forskning, der i snæver forstand vedrører en given problemstilling, lave en kvalitetsvurdering af forskningen, så kun den lodigste forskning tages i betragtning (og her er spørgsmålet, hvad lodighed er, og hvordan det vurderes af afgørende betydning) og lave en tværgående sammenfatning af den udvalgte litteratur i et såkaldt systematisk review (se også fx Petticrew & Roberts 2006).

Nærværende projekt har den omvendte opgave: At bearbejde en på forhånd defineret samling af forskningsprojekter, og udpege de forskellige problemstillinger, den givne forskning synliggør. I udgangspunktet har opgaven også været at sammenfatte; men arbejdet med materialet har afsløret, at ambitioner på dette punkt ikke i fuldt omfang kan indfris fordi forskningen netop ikke er selekteret så den giver svar på sammenfaldende eller nærtbeslægtede forskningsspørgsmål, men tværtimod på meget forskellige forskningsspørgsmål. Der er således ikke tale resultater, der umiddelbart kan bygges ovenpå hinanden henimod en stadig sikrere viden på et bestemt felt, som det er tanken i de systematiske reviews.

Den forskning vi har bearbejdet i denne rapport tager endvidere som sagt udgangspunkt i forskellige videnskabsteoretiske positioner og forskellige forskningsdesigns, og vi har, blandt andet for ikke på forhånd at udelukke nogle dele af den givne forskning, bevidst lagt os på et perspektivisk udgangspunkt. Implicit i denne tilgang ligger, at den gennemgåede forskning ikke skal kvalitetsvurderes i forhold til evidens-strømningens 'gold standard' – det randomiserede kontrollerede forsøg.

Rieper & Foss Hansen (2007) har peget på det problematiske i at arbejde med 'evidenshierarkier' og er i stedet fortalere for at arbejde med 'evidenstypologier'. På et meget overordnet plan indebærer dette en forståelse af, at forskellige forskningsdesigns kan 'producere evidens' i forskellige sammenhænge. Vi har med inspiration fra Rieper og Foss Hansen udviklet nedenstående forskningstypologi over de studier, der er gennemgået i nærværende rapport. Her er det vigtigt at understrege, at projekterne kan indgå i flere kategorier samtidigt, bl.a. i kraft af flere af projekterne arbejder med mere end et forskningsspørgsmål.

	Forløbs- og tværsnitsundersøgelser	Casestudier	Teoriudviklende studier
Studiets formål	Afklaring af (årsags)sammenhæng	Forståelse af fænomen	Udvikling af nye / adækvate forståelser af feltet
Forhåndsforståelse af sammenhængens/ fænomens karakter	Veldefineret	Kompleks	Afhænger af problemstilling
Kontekstens karakter	Lavt/Moderat differentieret	Højt differentieret	Afhænger af problemstilling
Kontekstens betydning	Lille	Stor	Lille
Reguleringsrelevans	Legitimitet bag intervention / ikke-intervention Risikovurdering Prioritering	Forståelse af mekanismer Hvordan intervenere?	Forståelse af mekanismer, sammenfatte udviklinger og mønstre Indsigt i reguleringsfeltet
Reguleringsaktør / aftager af viden	Arbejdstilsynet Arbejdsmarkedets parter Branchearbejdsmiljøråd Arbejdsmiljørådgivere	Arbejdsmiljørådgivere Branchearbejdsmiljøråd Arbejdsmarkedets parter Arbejdstilsynet	Arbejdsmiljørådgivere Branchearbejdsmiljøråd Arbejdsmarkedets parter Arbejdstilsynet

Tabel 2 En forskningstypologi (inspireret af Rieper & Foss Hansen 2007:82)

De forskellige metodiske og videnskabsteoretiske tilgange anses i denne optik alle for potentielt produktive, og deres vidensbidrag må så vidt muligt forstås på deres egne præmisser. Men forskellige typer af forskningsdesign producerer forskellige typer af viden, og den viden har forskellig relevans i reguleringssammenhæng, ligesom forskellige reguleringsaktører ikke har ens præferencer i forhold til de forskellige typer af forskning.

4. Metode

Fremgangsmåden i projektet kan beskrives i fem faser: 1) projektforberejdelse, 2) faglig vurdering, 3) vurdering i forhold til regulering, 4) rapportskrivning, 5) afsluttende seminar.

Fase 1: Projektforberejdelse

Denne fase fokuserede på etableringen af et ”arkiv” bestående af al den forskningspublicering vedrørende psykisk arbejdsmiljø, der var udgået fra Arbejdsmiljøforskningsfondsfinansierede projekter. Således skulle vi i første omgang lægge os fast på hvilke projekter vi skulle inkludere i arbejdet. Udgangspunktet var projekter der var:

- bevilligede af Arbejdsmiljøforskningsfondet,
- afsluttede i henhold til fondets årsrapport, og
- som tilsyneladende havde psykisk arbejdsmiljø som tema.

Denne afgrænsning til projekter der er støttet fra en bestemt kilde, og afviklet indenfor en afgrænset periode, medfører naturligvis at vores gennemgang ikke kan hævdes at være repræsentativ eller fuldt dækkende for resultaterne af forskningen i psykisk arbejdsmiljø i Danmark.

Den endelige liste af inkluderede projekter blev fastlagt i samarbejde med Arbejdstilsynet. I den proces var der kun få tvivlstilfælde; eksempelvis et hvor vi i første omgang inkluderede et projekt men siden besluttede, at den komponent af ”... *mulig effektmofikation af arbejdsmiljøfaktorer, ko-morbiditet herunder særligt depression, livsstilsfaktorer og copingstrategier*” på smerter i bevægeapparatet som projektet indeholdt ikke retfærdiggjorde, at projektet blev inkluderet. I alt var der tre projekter som i første omgang blev inkluderet og siden pillet ud igen. Det efterlod os med i alt sytten projekter.

For samtlige sytten projekter har vi taget udgangspunkt i deres afslutningsrapport og brugt dem som projekternes selvangivelse af deres videns-output. I princippet har vi skaffet al den litteratur som projekterne selv påberåber sig i den sammenhæng. Det har været vores arkiv. Arkivet har ikke i alle tilfælde været komplet, idet det ikke i alle tilfælde er lykkedes at lokalisere al den litteratur projekterne har angivet. Det er vores indtryk at det typisk er udtryk for at artikler er blevet submitted og siden rejected – og siden måske resubmitted og antaget under nye titler og i andre journals; her har vi formentlig i nogle tilfælde overset output fra projekterne. Endvidere vil nogle projekter formentlig fortsat producere og publicere resultater på baggrund af det indsamlede datamateriale, selvom de er afsluttede i Arbejdsmiljøforskningsfondens øjne.

Vi har givet alle projekterne mnemotekniske navne som vi har brugt igennem hele vores arbejde. Ud fra disse navne er projekterne præsenteret i nedenstående oversigt:

Projekt-kode	Titel	Formål	Metoder	Involverede institutioner
AMICA	Arbejdsmiljøløsningscentre i callcentre drevet af benchmarking og vidensdeling i netværk.	At afprøve en metode til at motivere og inspirere callcentre til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.	Benchmarking af arbejdsmiljøet i 8 callcentre og efterfølgende facilitering af vidensdeling ved dannelse af netværk mellem dem.	<ul style="list-style-type: none"> Institut for Planlægning, Innovation og Ledelse, DTU TeamArbejdsliv NFA
ARBEJDS-KLIMA	Primær forebyggelse af sygefravær: det gode arbejdsklima.	At undersøge relationer mellem arbejdsklima og sygefravær, samt mellem arbejdsklima og hjertekarsygdom og forbrug af antidepressiv medicin.	<p>Indhentning og kobling af eksisterende data vedrørende samtlige ansatte i Århus Amt og Århus Kommune, som havde deltaget i en systematisk arbejdsklimakortlægning.</p> <p>Interviewundersøgelse af ledere og repræsentanter for medarbejderne.</p>	Arbejdsmedicinsk Klinik, Århus Sygehus.
ARBEJDS-STRESS	Midler mod arbejdsrelateret stress.	At undersøge, om et manualiseret program med stresshåndtering har en positiv effekt på personer, der er tæt på at være sygemeldt på grund af stress, eller er sygemeldt på grund af stressrelaterede symptomer.	En klinisk randomiseret undersøgelse af programmets effekt. Brug af spørgeskemaer, samt fysisk undersøgelse af alle deltagere.	Arbejdsmedicinsk Klinik, Århus Sygehus.
DEPRESSION	Psyko-socialt arbejdsmiljø og depression.	At undersøge sammenhængen mellem psyko-socialt arbejdsmiljø og depression.	Spørgeskemaundersøgelser i 2000 og 2006 Registerundersøgelse.	Afdeling for Socialmedicin, Institut for Folkesundhedsvidenskab, KU.
FLYGTIGHED	Flygtige og grænse-løse relationer i arbejdet med mennesker.	At undersøge: a) hvordan flygtighed kan bestemmes i arbejdslivet, b) hvorledes flygtigheden påvirker det psykiske arbejdsmiljø, c) hvorledes myndiggørelse kan gøre det muligt at forstå og håndtere flygtighed til et forbedret psykisk arbejdsmiljø.	Spørgeskema, interviews og aktionsforskningsforløb med handicapshjælpere og buschauffører.	Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring, RUC.

GRÆNSE- LØSHED	Grænseløst arbejde: stress, søvn og privatliv.	At skabe viden om under hvilke omstændigheder grænseløst arbejde fører til stress, søvnproblemer og ubalance mellem arbejde og privatliv, og under hvilke omstændigheder det fører til arbejdsglæde og overskud i privatlivet.	En forløbsundersøgelse med to opfølgende dataindsamlinger med 12 måneders mellemrum på et udvalgt sample fra NFAs 3-dækker II database. Første opfølgingsundersøgelse omfattede spørgeskemadata, spytkortisol og interviews. Anden runde omfattede alene spørgeskema.	NFA
	Kontrolformer, køn og arbejdsmiljø i it-baseret administrativt arbejde.	At undersøge hvordan brugen af IT systemer i administrativt arbejde påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Særlig vægt på: <ul style="list-style-type: none"> IT, indflydelse og kontrol i arbejdet Køn, IT og arbejdsmiljø 	Fire case-analyser: <ul style="list-style-type: none"> To bank-arbejdspladser med lånesagsbehandling To kommunale jobcentre 	<ul style="list-style-type: none"> Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring, RUC SFI
LEAN	Lean uden stress – Udvikling af et bæredygtigt produktionskoncept.	At undersøge, hvordan man kan arbejde med lean, så der udover en økonomisk forbedring af produktionen også udvikles et godt psykisk arbejdsmiljø.	Projektet har fulgt implementeringen af lean i 10 danske private og offentlige virksomheder. Alle virksomhederne fik foretaget en baselineundersøgelse før lean-implementering og en follow-up undersøgelse et år efter baseline.	<ul style="list-style-type: none"> NFA DTU Management, Center for Industriel Produktion, AAU
MEDEA	Medarbejderdeltagelsens betydning for arbejdsmiljøets kvalitet.	At skaffe viden om, hvordan medarbejderdeltagelse i forskellige former og grader påvirker arbejdsmiljøet.	Case-studier i 11 virksomheder Interviews, spørgeskema og dokumentindsamling International komparation	<ul style="list-style-type: none"> Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, AAU Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, AAU Institut for Produktion og Ledelse, DTU

MOBNING	Mobning og chikane på arbejdspladsen.	At genere ny viden om årsager til og konsekvenser af mobning og chikane på arbejdspladsen samt at udvikle, afprøve og evaluere redskaber til forebyggelse af mobning og chikane og rehabilitering af mobningsofre.	<ul style="list-style-type: none"> • Spørgeskemaundersøgelse • Data fra eksisterende datakilder • Måling af spytkortisol • Kvalitative Interviews • Observationsstudier • Fokusgruppeinterviews • Interventioner på tre arbejdspladser 	<ul style="list-style-type: none"> • NFA • Sociologisk Institut, KU • Institut for Psykologi, KU • CRECEA
NYHEDS-ARBEJDE	Nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø i nyhedsarbejdet.	At undersøge arbejdsliv og arbejdsmiljø i det, der er blevet kaldt det 'nye' eller 'grænseløse' arbejde.	<ul style="list-style-type: none"> • Sociologisk forstudie af nyhedsbranchen, • Pilotstudie omfattende 5 casestudier. • Spørgeskema til Dansk Journalistforbunds medlemmer. • Fokusgruppeinterview blandt medarbejdere på 5 medievirksomheder. 	<ul style="list-style-type: none"> • CASA • Center for Journalistik, SDU
OSH	Organisationsændringer, stress og helbred.	At undersøge helbredseffekterne af strukturreformen og under hvilke omstændigheder organisationsændringer dels medfører negative helbredseffekter og dels giver anledning til større arbejdsglæde.	<ul style="list-style-type: none"> • En prospektiv undersøgelse af de administrative ansatte i 5 kommuner og 2 amter • Spørgeskema i april 2006 og april 2008 • Kliniske undersøgelser i 2006 og 2008. • Fokusgruppeinterview i 2009 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsmedicinsk Klinik, Hilerød Sygehus • AKF • NFA
PRIAM	Psykosociale ressourcer i arbejdet med mennesker. Psykosocialt arbejdsmiljø, kompetence og arbejdsrelateret følelsesmæssig nedslidning i arbejdet med mennesker.	At undersøge om og hvorledes organisatoriske og psykosociale arbejdsforhold påvirker forekomsten af følelsesmæssig nedslidning i arbejdet med mennesker. Desuden at undersøge om kvalifikationer og kompetence er faktorer, der kan forebygge følelsesmæssig nedslidning ved at virke som buffer mellem arbejdsbelastningerne og stressreaktionerne.	<ul style="list-style-type: none"> • Spørgeskema til ansatte i 12 kommunale enheder. • Kvalitativ analyse i 8 enheder • Vurdering af arbejdspladsernes læringsrum på en skala fra 1-5. 	<ul style="list-style-type: none"> • Psykologisk Institut, AU • CASA

PRISME	Psykiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet og biologiske mekanismer for udvikling af stress, udbrændthed og depression.	At forstå årsagssammenhænge mellem psykosociale arbejdsforhold og stress, udbrændthed og depression. At etablere en forskningsdatabase.	<ul style="list-style-type: none">• Spørgeskemaer• Psykiatriske interviews• Registerdata• Personalearkivdata• Spytprover• Blodprøver	<ul style="list-style-type: none">• Arbejdsmedicinsk klinik, Regionshospitalet, Herning• Arbejdsmedicinsk klinik, Århus Universitetshospital• Arbejdsmedicinsk klinik, Glostrup Hospital• NFA• Center for Psykiatrisk Grundforskning, Risskov
	TEAM	Ledelse af team: et interventionsstudie med fokus på processer.	At undersøge, hvordan man ved at træne teamledere kan skabe mere effektive og velfungerende team, forbedre arbejdsmiljøet, samt fastholde medarbejdere i teams.	<ul style="list-style-type: none">• 2 virksomheder inden for den private og den offentlige sektor• Kursus om team, ledelse og forandringsprocesser til halvdelen af lederne fra hver virksomhed• Spørgeskemaer til ledere og medarbejdere før- og efter indførelsen af teamorganisering• Interviews om indførelsen af teamorganisering• Dagbogsstudier blandt ledere via håndholdte computere
VIDEN-STRESS	Forebyggelse af stress i vidensarbejdet – mellem begejstring og belastning.	At opbygge ny viden om forebyggelse af stress i vidensarbejdet. Herunder at undersøge, hvilke forhold i arbejdet, der opleves henholdsvis begejstrende og belastende.	Samarbejde med seks forskellige vidensvirksomheder omkring udvikling og afprøvning af en model til organisatorisk forebyggelse af stress.	<ul style="list-style-type: none">• DTU Management• NFA• Institut for Organisation, CBS• Ledelse, Politik og Filosofi, CBS

VIPS

Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø.

At finde ud hvordan virksomheder i praksis kan arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Et interventionsprojekt hvor de deltagende virksomheder skulle forsøge at forbedre det psykiske arbejdsmiljø med støtte fra VIPS.

Alle virksomheder fik kortlagt det psykiske arbejdsmiljø, tilbagemelding og støtte til fortolkningen af kortlægningen, feedback fra forskerne undervejs og erfaringsudveksling mellem de involverede virksomheder.

- NFA
- DTU Management
- TeamArbejdsliv
- Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, RUC
- Institut for Kommunikation, Virksomhed og Informations-teknologier, RUC
- Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, RUC

Fase 2: Faglig vurdering:

I den oprindelige projektbeskrivelse var fase to formuleret som en: *"Kritisk gennemgang af de enkelte projekter, som vurderes i forhold til videnskabelige forudsætninger, metoder, præmisser, resultatet, validitet og rækkevidde. Og sammenstilling af resultaterne på tværs. Evt. modstrid og fællestræk identificeres og vurderes."*

Tre forhold har gjort, at nærværende gennemgang af de sytten projekter er blevet mindre kritisk og mere overblikorienteret end oprindeligt tænkt. For det første viste den samlede mængde af litteratur sig at være større end forudset; for det andet udgør den tematiske eller indholdsmæssige spredning en forhindring for at sammenstille projekterne med vurdering for øje; og for det tredje udgør den videnskabsteoretiske spredning på projekterne en forhindring i forhold til at gå på tværs af projekterne og bruge dem i en slags indbyrdes validering. Denne diskussion vil blive videreudviklet i kapitel 7, "Erfaringer med at vurdere reguleringsperspektiver i forskning om det psykiske arbejdsmiljø".

Især det sidste forhold kræver en yderligere kommentar. Det er tydeligt at projekterne ikke er dyrket i den samme videnskabsteoretiske muld; der er langt mellem grundforståelsen af, hvad der er god videnskab hos de forskellige forskere. Omvendt kan ingen, eller meget få, af projekterne siges at være videnskabsteoretisk "rene"; mange af projekterne anvender mixed methods – altså meget forskellige metoder til dataindsamling. Så det er ikke sådan at projekterne enten er renlivede positivistiske eller hermeneutiske i deres selvforståelse eller metodevalg. Hvis vi skal være tro mod den grundlæggende perspektivistiske tilgang vi har ønsket at anlægge – hvilket jo i parentes bemærket i sig selv er et videnskabsteoretisk valg, der kun er muligt at foretage hvis man ikke selv abonnerer på et alt for positivistisk videnskabssyn – bliver det vanskeligt at formulere en position hvorfra den kritiske vurdering af de forskellige (også internt videnskabsteoretisk og metodemæssigt spredte) projekter kan foretages. Det er ikke umuligt; vores position er ikke at alt er lige godt; forskellige traditioner har forskellige kriterier for hvad der er kvalitet, og i princippet handler det om at afklare, hvad et givet projekt implicit formulerer som sin egen kvalitetshorisont. Men det har ikke været muligt at foretage en tilstrækkeligt dybdegående og dermed fair kvalitetsvurdering af hvert enkelt projekt indenfor projektets tidsmæssige rammer, og det vurderende sigte med projektet er derfor primært rettet mod reguleringsperspektiverne i de sytten projekter.

Nærværende rapport er ikke bygget op som en eksplicit gennemgang og vurdering af hvert enkelt af de sytten projekter i forhold til *"videnskabelige forudsætninger, metoder, præmisser, resultatet, validitet og rækkevidde"*. I stedet har vi valgt en tematiseret opbygning af rapporten, der giver mere tyngde til tværgående problemstillinger (se nedenfor). Dette betyder dog ikke vi ikke har foretaget en systematisk gennemgang af projekterne.

Vi har i vores gennemgang anvendt en vurderingsskabelon (se bilag c side 118) som vi har udfyldt for hvert enkelt projekt. Hovedspørgsmålene i denne skabelon var følgende:

- Hvad er projektets genstandsfelt?
- Hvordan er projektet struktureret?
- Hvad er projektets egen forståelse af dets samfundsmæssige bidrag?
- Hvilke videnskabsteoretiske forudsætninger har projektet?
- Hvilken forståelse af forandring arbejder projektet med?
- Hvilken forståelse af psykisk arbejdsmiljø arbejder projektet ud fra?
- Hvad er projektets resultater?

- Hvad er projektets reguleringsoutput?
- Hvilken rækkevidde har projektets resultater?

Da outputtet fra projekterne – af gode grunde – har været meget inhomogent, kan det være svært at give en præcis beskrivelse af hvordan vi har læst materialet; men her er en principbeskrivelse af hvad vi har gjort:

- Udgangspunktet har været afslutningsrapporten
- Vi har i fuldt omfang læst alle artikler submitted til journals
- Vi har i stort set fuldt omfang læst alle projektrapporter
- Vi har orienteret os i samtlige bøger og bogbidrag, og i det omfang vi ikke vurderede, at teksten lå langt fra det pågældende projekts egenlogik og vores gennemgangs logik, har vi læst teksterne i fuldt omfang. I visse tilfælde er det ikke lykkedes at finde en given tekst.
- Vi har orienteret os i mere populære formidlinger fra projektet – fx artikler i fagblade og overheads. I forhold til at vurdere nogle aspekter af projekterne (fx projekternes egenforståelse af muligt reguleringsbidrag) har den slags bidrag været vigtige. Den type output er – af gode grunde – den hvor der er størst huller i vores arkiv.

Det vi har noteret i vurderingsskabelonen er altså en sammenfatning af hele litteraturen – i det omfang vi har kunnet skaffe den – fra et givet projekt. I rapporten fra nærværende projekt er informationerne fra skabelonerne omformuleret til en mere flydende tekst, og som sagt tematiseret frem for gennemgået projekt for projekt.

Den faglige vurdering af de sytten projekter er gennemført i tre runder: En pilotrunde hvor vi primært testede vores skabelon, fik et overblik over projekterne og vurderede omfanget af opgaven. Dette indebar blandt andet en nedjustering af, hvor omhyggeligt vi valgte at gå til læsningen af bogbidragene, fordi en række af dem viste sig at være relativt irrelevante. Siden fulgte en systematisk læsning, hvor det enkelte projekts bidrag blev læst i sammenhæng; og siden har vi i skrivefasen været litteraturen igennem endnu en gang i forhold til de forskellige tværgående problemstillinger vi har valgt at tage op.

Rapportens endelige tematiserede struktur fremkom ved at vi, efter gennemlæsningen og notering i skabelonerne, opregnede de centrale resultater for hvert projekt, og grupperede disse på tværs af projekterne – i to hovedtemaer med hver deres undertemaer. Eksempelvis samlede vi alle resultater, der vedrører sammenhænge mellem psykisk arbejdsmiljø og helbred i et underafsnit. Indholdet i de to hovedtemaer i gennemgangen ligger tæt op af arbejdsmiljøforskningsfondens formulerede temaer for den støttede forskning (se side 29)

Denne strukturering af rapporten kan på den ene side siges at sprede nogle af projekterne ud i mange forskellige afsnit, og dermed nedprioritere formidlingen af projekterne som helheder. På den anden side er tanken med tematiseringen at muliggøre nye indsigter ved at se på tværs af projekterne. Tematiseringen leder os ikke frem til nogle entydige konklusioner om de forskellige temaer (eksempelvis sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og helbred), men de forholder projekternes resultater til hinanden på en sådan måde, at der tegner sig linjer og temaer i forskningen, som ikke var tydelige når man så isoleret på hvert enkelt projekt. Det er således i høj grad denne tematisering, der har givet blik for hvilke reguleringsmæssige diskussioner, problemstillinger og indspil, der kan udledes af materialet som helhed, og ikke blot af hvert enkelt projekt.

Den afsluttende del af fase 2 indebar en bedømmelse af vores vurdering og fremstilling af projekternes resultater: *"Fasen indbefatter at projektforskernes egne vurderinger bedømmes (ikke anonymt) af andre forskere – et panel af mindst tre forskere, hvoraf mindst en er fra et førende dansk miljø indenfor psykisk arbejdsmiljø-forskning (NFA), og en anden er fra et anerkendt ikke-dansk skandinavisk miljø – som en integreret del af processen."*

En tidligere version – hovedsageligt svarende til kapitel 5: Tematiseret gennemgang af projekterne – af nærværende rapport blev således i juli-august 2011 gransket af tre udvalgte bedømmere. Bedømmerne blev søgt udvalgt ud fra kriterierne, at de fagligt set tilsammen repræsenterede bredden i den forskning de skulle bedømme, at de var anerkendte i det skandinaviske forskningsmiljø, og at de havde mulighed for at påtage sig opgaven. I praksis har det også været et kriterium at de var psykologer. Yderligere var det oplægget at mindst en skulle være fra NFA og en skulle være ikke-dansk. Disse kriterier blev opfyldt ved valget af Vilhelm Borg (NFA), Hans H.K. Sønderstrup-Andersen (RUC) og Gunnar Aronsson (Stockholms Universitet) som bedømmere.

Bedømmelsesprocessen foregik således at publikationerne fra de sytten projekter blev delt op i tre nogenlunde lige store bunker og delt ud til de tre bedømmere. Det underliggende princip var dels en simplificeret videnskabsteoretisk akse; vi har placeret projekterne enten i den positivistiske ende, den hermeneutiske ende eller i mellem de to poler. Der har dog også været andre hensyn indover; bl.a. at bunkerne – målt i centimeter og antal projekter – blev tilnærmet hinanden i størrelse. Bedømmerne modtog således det første udkast til rapporten, samt en bunke med materiale fra ca. en tredjedel af projekterne. Ud fra dette blev de bedt om at komme med en samlet skriftlig vurdering af vores arbejde, samt kommentarer som mere direkte kunne indgå i vores videre arbejde med rapporten.

Bedømmernes skriftlige vurderinger indgår som bilag a side 103 i nærværende rapport, og de øvrige kommentarer er søgt indarbejdet i teksten så vidt muligt. Dog har Vilhelm Borg – og i nogen grad Hans H.K. Sønderstrup-Andersen – formuleret et ønske om en strammere vurdering af en række af de enkelte bidrag; i hvilken udstrækning er der belæg for de formulerede resultater, konklusioner og anbefalinger i den gennemgængede forskning? På det punkt har vi måtte afstå fra i fuldt omfang at imødekomme bedømmerne. I en række tilfælde er vi umiddelbart helt eller delvist enige med bedømmernes problematiseringer af reliabiliteten og validiteten af de resultater vi har bearbejdet. Men vi har vurderet at vi ikke med tilstrækkelig tyngde – legitimeret indsigt, omhyggelighed indenfor vores opgaves rammer og muligheden for at dokumentere problematiseringerne – kan tillade os at fremkomme med sådanne vurderinger.

Fase 3: Vurdering i forhold til regulering:

Den tredje fase af projektet blev påbegyndt mens det første udkast til rapporten var under bedømmelse. Ifølge projektbeskrivelsen indebærer denne fase følgende: *"Det samlede materiale vurderes i forhold til at udpege reguleringsmæssige behov og muligheder: Indsatser, opstilling af politikker og handlinger diskuteres. Regulering skal her forstås bredt, og ikke blot som et spørgsmål om myndighedens fremtidige rolle, men også som et spørgsmål om behov og muligheder i "arbejdsmiljøsystemet" (AT, arbejdsmarkedets parter, Branchearbejdsmiljørådene og andre) og i samfundet i øvrigt (fx i særlige brancher). Fasen benytter en workshop med forskere og andre faglige ressourcepersoner (primært fra Arbejdstilsynet) som bidrag til at udrede mulige reguleringstiltag."*

Ud fra vores gennemgang og sammenstilling af de sytten projekter har vi i forlængelse af dette forsøgt at udpege nogle reguleringsmæssige diskussioner og problemstillinger, uden dog at nå frem til konkret opstilling af indsatser, politikker og handlinger for aktører i arbejdsmiljøsystemet. Hvert en-

kelt projekts egne refleksioner om dets reguleringsrelevans og anvendelighed opregnes i afsnittet 'Projekternes egne indspil til reguleringsfeltet' side 71, og derudover diskuteres projekternes reguleringsbidrag mere tværgående under overskrifterne: 'Reguleringsperspektiver på forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø' side 77 og 'Reguleringsperspektiver på interventioner i psykisk arbejdsmiljø' side 89.

Refleksionerne i disse afsnit er dels fremkommet som resultat af vores tværgående læsning af projekterne, og dels som resultat af en workshop med repræsentanter for Arbejdstilsynet i august 2011, hvor den tidligere omtalte version af rapporten blev kommenteret og diskuteret med henblik på at udvikle reguleringsperspektiverne, samt yderligere en workshop i oktober 2011 med en forsker og andre faglige ressourcepersoner (fire fra Arbejdstilsynet og en arbejdsmiljørådgiver) som bidrog til yderligere at udrede sådanne perspektiver af den gennemgåede forskning.

Logikken bag opdelingen i de tre afsnit er for det første afsnits vedkommende at projekternes egne refleksioner omkring regulering skulle komme til orde (afsnittet: Projekternes egne indspil til reguleringsfeltet).

De to andre afsnit er udtryk for valget af en bestemt optik hvorigennem reguleringsperspektiverne ses og diskuteres. Vi har valgt en teori-organiseret diskussion af den gennemgåede forskning. Pointen er, at reguleringens konkrete udformning i høj grad kan siges at hænge sammen med hvordan reguleringsaktørerne forstår reguleringsfeltet – altså den teori eller begrebsdannelse, der informerer deres handlinger. De dominerende forståelser i arbejdsmiljøforsknings- og -reguleringsfeltet af hvordan psykisk arbejdsmiljø skal forstås har den såkaldte COPSOQ-model som omdrejningspunkt. Vi diskuterer den gennemgåede forskning med udgangspunkt i COPSOQ-modellen og i den sammenhæng forskningens reguleringsmæssige betydning. Det sker i afsnittet 'Reguleringsperspektiver på forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø' side 77.

Reguleringen baserer sig endvidere på forståelser af hvordan man konkret bør gribe ind i reguleringsfeltet, og projekternes bidrag til dette belyses i afsnittet 'Reguleringsperspektiver på interventioner i psykisk arbejdsmiljø' side 89. Også her tager vi udgangspunkt i den overordnede teori der kan siges at herske på feltet; eller i dette tilfælde spændingsfeltet mellem to forskellige teorier: Dels forestillingen om forandringer som faseopdelte og relativt rationelle, dels den såkaldte amøbe-model.

Et sidste relevant element i enhver reguleringsindsats er spørgsmålet om hvordan indgriben i reguleringsfeltet prioriteres og legitimeres – hvilke problemer er det vigtigt, omkostningseffektivt og på anden vis relevant at gribe ind overfor? På dette sidste spørgsmål kommer nærværende rapport til kort. Vi har fundet det meningsfuldt og muligt at gå ind i besvarelsen af dette spørgsmål på grundlag af udvalget af projekter – herunder især den store spredning i undersøgelsernes genstandsfelter – og indenfor nærværende projekts ressourcemæssige rammer.

Fase 4: Rapportskrivning:

Det endelige produkt fra projektet beskrives således i projektbeskrivelsen: "*Den endelige rapport indeholder såvel en vurdering af den gennemførte forskning som en diskussion af hvilke mulige regulerings tiltag der bør overvejes i lyset af forskningen. Den faglige vurdering af forskningen er målrettet reguleringsproblematikken; og der er således ikke tale om en selvstændig egentlig forskningsevaluering.*" Denne endelige rapport fra projektet skal således ikke betragtes som en egentlig forsknings-evaluering. Som tidligere beskrevet er det vurderende sigte med projektet primært rettet mod reguleringsperspektiverne i de sytten projekter. Rapporten tilbyder således ikke en vurdering af forskningen

i sig selv, men en vurdering af hvordan forskningens resultater spiller ind i reguleringen af arbejdsmiljøområdet.

En anden målsætning for denne endelige rapport er, at den vil: *"identificere hvilke vidensbehov den vurderede forskning peger på."* Denne målsætning om at identificere vidensbehov ud fra arbejdet med de sytten projekter, skal ikke forstås sådan, at man ud fra dette grundlag kan identificere 'huller' i den danske eller internationale forskning i psykisk arbejdsmiljø. Et sådant sigte ville ikke være meningsfuldt idet vores udvalg af projekters fokusområder i den sammenhæng er relativt tilfældige. Reguleringdiskussionerne vil dog indikationsvis kunne pege på områder hvor det i denne sammenhæng vil være ønskeligt at opsøge yderligere viden.

En sidste målsætning for denne rapport er at den vil *"vurdere de projektinterne erfaringer for at pege på hvordan forskning indenfor andre felter – i første række anden arbejdsmiljøforskningen men måske også bredere – kan bearbejdes og sammenfattes med henblik på evt. regulering."* Her lægges således op til en opregning af erfaringerne med at gennemføre nærværende projekt, og udarbejdelse af anbefalinger til, hvordan projekter med lignende målsætninger om bearbejdning og sammenfatning af forskning i reguleringsobjektet kan udføres. Dette gøres i kapitel 7.

Fase 5: Afsluttende seminar:

Der afholdes primo 2012 et seminar hvor projektets resultater og afrapportering diskuteres med en åben kreds af interessenter.

5. Tematiseret gennemgang af projekterne

Den følgende del af rapporten er en tematisk opdelt gennemgang af resultaterne fra de sytten projekter. Hovedopdelingen er i to afsnit:

- Arbejdsmiljøproblemer og -effekter, som beskriver resultater, der handler om specifikke problemstillinger som fx stress eller sygefravær.
- Nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner, som ser på de mere adfærds- og socialvidenskabelige aspekter fra projekterne

Som angivet i metodeafsnittet springer denne opdeling ud af vores læsning af de sytten projekter, og er således ikke valgt på forhånd. Men ved den opdeling genfinder vi blot Arbejdsmiljøfondens egen skelnen mellem (taget fra fondens hjemmeside under Arbejdstilsynets hjemmeside):

- Arbejdsmiljøfaktorenes betydning for sikkerhed, sundhed, trivsel og velfærd
- Arbejdsmiljøindsatser på virksomheds-, branche- og samfundsniveau
- Den samfundsmæssige udviklings betydning for arbejdsmiljøet
- Arbejdsmiljøets betydning for udviklingen på virksomheds-, branche- og samfundsniveau

Man kan sige at vores opdeling matcher fondens opdeling mellem projekter der udfolder punkt 1 og projekter der udfolder de tre øvrige punkter. Yderligere kan man faktisk godt genfinde især punkterne med den samfundsmæssige udviklings betydning og med arbejdsmiljøindsatserne, som væsentlige og adskilte delmængde af vores andet punkt.

5.1 Arbejdsmiljøproblemer og -effekter

Dette første tema i gennemgangen af de sytten forskningsprojekter fokuserer på projekternes resultater omkring det psykiske arbejdsmiljø, problemer i dette og konsekvenser af problemerne. Afsnittet er opbygget af en række underafsnit, der er inddelt efter følgende logik: Først fremdrages resultater der vedrører bestemte psykiske arbejdsmiljøfaktorer (afsnittene 'Stress og udbændthed' og 'Mobning'). Derefter fortsætter gennemgangen til resultater vedrørende konsekvenser af psykiske arbejdsmiljøproblemer (afsnittene 'Helbred og velbefindende' og 'Sygefravær'). Temaet afsluttes med en gennemgang af resultater omkring håndtering af belastninger og konsekvenser knyttet til det psykiske arbejdsmiljø (afsnittet 'Coping og mestring').

5.1.1 Stress og udbændthed

Stress og udbændthed var de mest dominerende problemer, der blev undersøgt i de gennemgåede projekter, med stress som det mest dominerende. Projekterne behandler problemstillinger omkring stress og udbændthed ud fra meget forskellige vinkler. Nogle søger statistiske sammenhænge, andre har arbejdet med forståelse af forskellige typer stress, andre ser på stress i særlige situationer, og andre igen har arbejdet med begrebsudvikling og med intervention og behandling af stress. Sidstnævnte projekter – ARBEJDSSTRESS og VIDENSTRESS – behandles ikke i dette afsnit, men henholdsvis i afsnittene 'Coping og stresshåndtering' side 47 og 'Interventioner i vidensarbejde' side 65.

5.1.1.1 Stress og forandringer

To af de gennemgåede projekter har beskæftiget sig med stress og forandringsprocesser.

Organisationsændringer og stress

I projektet OSH er sammenhængen mellem organisationsændringer – nærmere betegnet strukturreformen – og medarbejderes stress og helbred undersøgt. Her vil vi koncentrere os om resultater vedrørende stress. Projektet har involveret samtlige ansatte på fem rådhus og to amtsgårde i to omgange – i 2006 før strukturreformens gennemførsel, og i 2008 efter gennemførsel af reformen. Projektet er gennemført som en før og efter spørgeskemaundersøgelse¹, kombineret med en klinisk undersøgelse² af blandt andet fysiologiske stressindikatorer, samt 8 fokusgruppeinterviews [OSH 1:8,15].

Projektet finder et fald i selv vurderet stress fra 14 til 9 % fra 2006 til 2008 (medarbejdere der oplevede en høj grad af stress). Med hensyn til ændringer i forekomsten af stresssymptomer (målt på enkeltpersonniveau, hvor hver deltager er anvendt som sin egen reference, i perioden 2006-2008), konkluderer projektet at deltagere, der havde skiftet ansættelsessted i 2006-2008, eller før 2006, oftere oplevede en positiv udvikling end øvrige deltagere. Men de to nævnte grupper havde i 2006 oftere rapporteret en højere forekomst af blandt andet manglende interesse for daglige gøremål. Yderligere var der: *"I tovejsanalyser (...) tydelig sammenhæng mellem oplevet stress og ændringer i arbejdsopgavernes indhold (om opgaverne var blevet bedre, dårligere, eller var forblevet uforandret fra tiden før til tiden efter reformen)." [OSH 1:13]* Medarbejdere, der oplevede en indholdsmæssig forbedring af deres arbejdsopgaver, rapporterede betydeligt oftere et mindsket stressniveau [OSH 1:13]. Projektet finder endvidere at deltagernes helbreds niveau i 2006, samt arbejdsklimaet på deres arbejdsplads i 2008 havde størst betydning for deres oplevelse af stress i 2008.

Projektet når den konklusion, at medarbejdernes helbred er forværret, men stressniveauet faldet. Dette forklares med: *"tilstedeværelsen af utryghed og uforudsigelighed i 2006, hvor de ansatte ikke vidste, hvad strukturreformen ville betyde for dem selv. I 2008-undersøgelsen – mere end et år efter reformens ikrafttræden – var tingene faldet mere i hak og uvisheden erstattet med en ny dagligdag, hvilket afspejles i det generelle stressniveau."* [OSH 1:10]. Forfatterne mener dog at resultaterne tyder på at medarbejdernes helbred har lidt under stresspåvirkningen i den uvisse periode [OSH 1:10].

Forandringsstress med lean

De ovenstående konklusioner omkring oplevelse af stress under organisationsforandringer og usikkerhed, kan spejles i resultaterne fra projektet LEAN, hvor der arbejdes med begrebet *forandringsstress*. Forfatterne skelner således mellem driftsrelateret stress og forandringsrelateret stress. Det karakteristiske ved forandringsrelateret stress, er at stressniveauet vil være højt under en forandringsproces, men oftest vil falde efter implementeringen, idet medarbejderne accepterer forandringen og lærer at agere i en ny situation [LEAN 1:109].

5.1.1.2 Stress i det grænseløse arbejde

To andre projekter har beskæftiget sig med sammenhængen mellem stress og grænseløst arbejde, blandt henholdsvis nyhedsarbejdere og vidensarbejdere.

¹ Første spørgeskema i 2006 før strukturreformens implementering – 1381 respondenter. Andet spørgeskema i 2008 efter implementering – knap 800 respondenter.

² Helbredsundersøgelse af 502 personer, af to omgange.

Stress i nyhedsarbejde

Projektet NYHEDSARBEJDE er beskrevet i hovedtræk i afsnittet 'Nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø i nyhedsarbejdet' side 51. Visse aspekter af projektet vedrører dog stress og udbrændthed, og skal derfor behandles her. De nedenstående resultater stammer alle fra projektets kvantitative del. Projektet finder en relativt høj forekomst af stress (13-14 % [NYHEDSARBEJDE 1:78]) blandt nyhedsarbejdere og gruppen afviger fra danskerne som helhed, idet den højeste forekomst af stress blandt nyhedsarbejdere findes i aldersgruppen 50-59 år, hvor stress findes hyppigst blandt de 25 til 44-årige i resten af befolkningen [NYHEDSARBEJDE 2:9]. Nyhedsarbejdere, som case på grænseløse arbejdere, findes altså mere stressede, og ældre medarbejdergrupper findes mere påvirkede af stress.

Projektet har blandt andet arbejdet ud fra Siegriests effort-reward-model, og finder i denne sammenhæng at *"nyhedsarbejderne karakteriseret ved kombinationen af høje jobkrav, ringe værdsættelse af ens arbejde fra leder og overforpligtelse over for arbejdet findes at have højeste forekomst af stress."* [NYHEDSARBEJDE 2:3]. Derudover målte projektet social kapital og blandt andet forekomsten af stress blandt medarbejderne: *"oplevelsen af stress er klart aftagende i jo højere grad den sociale kapital er god, og ved meget god social kapital konstateres næsten ingen med stress i den 'røde zone'"* [NYHEDSARBEJDE 1:130]. Der peges altså på en sammenhæng mellem virksomhedens sociale kapital og medarbejdernes oplevelse af stress.

Projektet konkluderer også, at variationer i nyhedsarbejdernes stressniveau ikke ser ud til at have sammenhæng med grænseløshed i tid og sted (arbejdspladsens fleksible rammer). Derimod bidrager krav om høj faglig fleksibilitet til stress [NYHEDSARBEJDE 2:3]. Høj faglig fleksibilitet defineres således: at producere materiale til forskellige typer medier, oplevelse af stigende krav til at udvide ens kompetenceområde, oplevelse af stigende krav til at arbejde tværfagligt [NYHEDSARBEJDE 1:50]. Et andet resultat er at stress desuden findes *"associeret til grad af selvledelse, hvor forekomst af stress er markant lavest blandt nyhedsarbejdere (fx freelancerne), der i meget høj grad er selvstyrende i deres arbejde."* [NYHEDSARBEJDE 2:3]. De mest selvledende nyhedsarbejdere er således i sammenligning med de mindre selvledende, også de mindst stressede.

Organisatoriske forhold knyttes også til stress i undersøgelsen, og det konkluderes at der er en *"markant hyppigere forekomst af stress på arbejdspladser med hierarkisk struktur sammenlignet med arbejdspladser med en flad struktur."* [NYHEDSARBEJDE 2:9]. Stressforekomsten varierer altså afhængigt af arbejdspladsens organisatoriske struktur.

Stress i grænseløst vidensarbejde

Projektet GRÆNSELØSHED beskæftigede sig specifikt med kognitive stress-symptomer blandt vidensarbejdere, der ligesom nyhedsarbejdere ses som en case på grænseløst arbejde. Kognitive stress-symptomer forstås som problemer med at koncentrere sig, tænke klart, tage beslutninger, og huske [GRÆNSELØSHED 3:82]. Forskerne har udført to dataindsamlinger (COPSOQ, samt en måling af 'performance-based self-esteem') med 12 måneders mellemrum blandt 349 vidensarbejdere udvalgt fra den Nationale Arbejdsmiljøkohorte [GRÆNSELØSHED 3:81]. Det konkluderes her, at vidensarbejdere, der er udsat for et dårligt psykisk arbejdsmiljø – forstået som kvantitative krav, rollekonflikter, samt mangel på rolleklarhed, anerkendelse og forudsigelighed – i højere grad oplever kognitive stress-symptomer [GRÆNSELØSHED 1:8; GRÆNSELØSHED 3:87-88]. Indflydelse på arbejdet og social støtte fra ledelsen nedsætter kun risikoen lidt, og social støtte fra kollegaer blev fundet helt uden sammenhæng med kognitive stresssymptomer [GRÆNSELØSHED 3:88]. Individets selv-værdsfølelse var afhængig af performance og succes i jobbet, blev fundet i større risiko for at udvikle

kognitive stresssymptomer over et år. Dette leder forfatterne til at konkludere at både arbejdsmiljømæssige og individuelle karakteristika må inddrages i forståelsen af stress i det moderne arbejdsliv [GRÆNSELØSHED 3:88].

5.1.1.3 Psykiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet og biologiske mekanismer for udvikling af stress, udbændthed og depression

Projektet PRISME var en epidemiologisk forløbsundersøgelse af psykiske risikofaktorer for stress, udbændthed og depression. Projektet har etableret en omfattende forskningsdatabase baseret på spørgeskemaer, psykiatriske interviews, registerdata, personalearkiv data fra Århus Kommune og Region Midtjylland, kortisolmålinger og blodprøver. Ud fra denne database har man ønsket at undersøge: *"i hvilket omfang emotionelle krav, organisatoriske forandringer, udøvelse og modtagelse af ledelse og generel psykisk belastning i form af krav og kontrol, indsats og belønning påvirker risikoen og prognosen for stress, udbændthed og depression."* [PRISME 1:6]. Endvidere ønskede man på tværs af disse dimensioner at undersøge betydningen af personlige ressourcer og mestringsstrategier, interpersonelle relationer og hormonelle årsagsmekanismer [PRISME 1:6].

Alle de analyser projektets forskere ønsker at lave er ikke gennemført, men projektet fremlægger nogle analyser baseret på tværsnitsdata indsamlet i 2007. Et af de fremkomne resultater er, at mange personer, som rapporterer symptomer på udbændthed og stress, lider af depression. Videre er emotionelle belastninger ifølge forfatterne ikke associeret med depression eller påvirket kortisolniveau. Høje psykologiske krav og lav kontrol fandtes heller ikke sammenhængende med kortisolniveauet [PRISME 1:8-9].

Endvidere konkluderes det, at sammenhængen mellem arbejdsbelastning og depression oppustes, hvis studier baseres på individuel rapportering frem for gennemsnitlige mål for arbejdsenheden [PRISME 2:94]. Dette resultat behandles yderligere i afsnittet 'Tvivl om eksponering' side 85.

Projektet har således prioriteret opbygningen af en omfattende database omkring psykiske risikofaktorer for stress, udbændthed og depression, men relativt få resultater af analyser fra databasen er tilgængelige i de fundne afrapporteringer fra projektet. De få resultater, der er tilgængelige, bryder ifølge forfatterne med opfattelsen i den offentlige debat af årsagssammenhængene mellem psykosociale belastninger på arbejdet og stress, udbændthed og depression [PRISME 3:2].

5.1.1.4 Psykosociale ressourcer i arbejdet med mennesker

Projektet PRIAM har belyst problematikker omkring psykosocialt arbejdsmiljø, kompetencer og arbejdsrelateret følelsesmæssig nedslidning i arbejdet med mennesker (klientarbejde). Undersøgelsen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse af 12 kommunale sagsbehandlereenheder fra hele landet, med 900 besvarelser. Herefter er 8 enheder udvalgt til nærmere kvalitative casestudier [PRIAM 1:9]. Undersøgelsens hovedformål var: *"At undersøge hvordan organisatoriske forhold og det psykiske arbejdsmiljø påvirker forekomsten af følelsesmæssig nedslidning i arbejdet med mennesker."* Samt: *"at undersøge hvorvidt kvalifikationer og kompetence (individuel og organisatorisk) er faktorer, der kan forebygge følelsesmæssig nedslidning og stress."* [PRIAM 1:8]. Begrebet følelsesmæssig nedslidning hænger tæt sammen med stress og udbændthedsbegreberne, og beskrives som *"et resultat af, at ressourcerne ikke slår til i forhold til kravene"* [PRIAM 4:5].

En vigtig konklusion fra projektet er, at det at arbejde med klienter i socialt arbejde ikke i sig selv fører til følelsesmæssig nedslidning [PRIAM 2:73]. Projektet konkluderer dog samtidig at: *"stigende arbejdsmæssige belastninger fra sagsarbejdet og klienter er forbundet med stigende følelsesmæssig*

nedslidning, og at personer der oplever store arbejdsmæssige belastninger hidrørende fra klientarbejdet også har betydelige symptomer på stress og følelsesmæssig nedslidning” [PRIAM 2:73]. Der er således en række belastninger forbundet med at ’arbejde med mennesker’ og disse belastninger tager form af:

- ”belastninger hidrørende fra klienterne og deres problemer,
- fra selve tidspresset som er udtalt i behandlingsarbejdet,
- fra arbejdets grad af komplicerthed og
- med vanskeligheder med hele tiden at holde sig fagligt ajour.” [PRIAM 2:73; se også PRIAM 3:73]

Projektet finder en forekomst af udbrændthed på knap 10% i den undersøgte gruppe [PRIAM 4:29]. Det påvises endvidere at det ikke er mængden af daglig klientkontakt, der har betydning for den følelsesmæssige nedslidning, men at denne er associeret til sagsbelastning, tidspres og oplevet manglende tid til at løse arbejdsopgaverne adækvat i forhold til klienten [PRIAM 4:31f]. Projektet arbejder med begrebet følelsesmæssig dissonans/undertrykkelse, der defineres som en tilstand hvor man undertrykker og ikke viser sine faktiske følelser [PRIAM 4:23]. Der påvises en sammenhæng mellem følelsesmæssig nedslidning og følelsesmæssig dissonans/undertrykkelse, samt en sammenhæng mellem følelsesmæssig dissonans og tre traditionelle mål for udbrændthed – udmattelse, kynisme og præstation [PRIAM 5:37; PRIAM 6:13].

Med hensyn til modvirkning af stress og følelsesmæssig nedslidning viser projektet at gode kvalifikationer og kompetence synes at være associerede med lavere belastninger – de kan ifølge forskerne i kraft af dette betragtes som en ’buffer’ mellem arbejdsmæssige belastninger og følelsesmæssig nedslidning [PRIAM 7:31]. Dette leder dem til at konkludere at *”kvalifikations- og kompetencevedligeholdelse er centrale og vigtig foranstaltninger i forhold til at modvirke og udbedre den stress der kan være resultatet af belastende klientarbejde.”* [PRIAM 7:31]. Her synes intern efteruddannelse på arbejdspladsen at være en farbar vej, da dette er associeret *”med stigende selvvrurderede kvalifikationer, kompetence og professionel orientering”* [PRIAM 7:31]. Forfatterne konkluderer således, at meget tyder på *”at man med en bevidst efteruddannelsespolitik kan forbedre og øge kvalifikationer og kompetence hos de ansatte med en forebyggende konsekvens i forhold til stress og udbrændthed.”* [PRIAM 7:31]. Forfatterne går ikke ind i den konkrete konstitution eller indhold af eventuelle efteruddannelsesforanstaltninger.

Projektet har endvidere undersøgt læringsmuligheder eller ’læringsrum’ i de studerede organisationer, og læringsmulighedernes forekomst og kvalitet viser sig at variere meget. Der er markant lavere muligheder for læring i højt belastede enheder (enheder med et dårligt psykosocialt arbejdsmiljø og forekomst af følelsesmæssig nedslidning [PRIAM 8:19]), end i lavt belastede [PRIAM 8:88f].

5.1.1.5 Opsamling

Ovenstående projekter belyser problematikker om stress og udbrændthed ud fra meget forskellige vinkler, men det må konstateres at det er vanskeligt at udlede tværgående konklusioner af den gennemgaaede forskning. I de ovenstående projekter er der fundet associationer mellem stress og et væld af arbejdsmiljøfaktorer og forhold. Der er fundet associationer mellem stress og: forandringer, høje krav, ringe værdsættelse, overforpligtigelse, høj faglig fleksibilitet, hierarkisk arbejdspladsstruktur, lav social kapital, kvantitative krav, rollekonflikter, rolleklarhed, manglende anerkendelse, manglende forudsigelighed, selvværdsfølelse knyttet til arbejdet, og belastninger i arbejde med mennesker.

Selvom hovedparten af resultaterne om stress er fremkommet på baggrund af større kvantitative undersøgelser, er konklusionerne så spredte, at det ikke er muligt at kumulere eller opsummere dem til noget samlet budskab om stress. Projekterne har stillet for forskellige forskningsspørgsmål og interesseret sig for forskellige sammenhænge til, at resultaterne uden videre kan bygges ovenpå hinanden. At der ikke er noget samlet budskab siger mere om denne rapports præmisser, end det gør om projekterne og brugbarheden af de fremkomne resultater. Resultaterne har deres relevans i henhold til de specifikke brancher, situationer og problemstillinger, de forholder sig til.

De to projekter, der beskæftiger sig med stress i forandringsprocesser, giver indblik i hvordan stressniveauet blandt medarbejdere kan stige op til og under forandringsprocesser. Dette forbindes med den usikkerhed forandringerne medfører. Stressniveauet falder igen når en ny dagligdag falder på plads, men medarbejdernes helbred kan stadig tage skade i den stressede periode. Projekterne, der beskæftiger sig med stress og grænseløst arbejde, finder blandt andet at det er særlige typer af grænseløshed, der fører til stress, og samtidig findes det at kognitive stresssymptomer i højere grad opstår hos medarbejdere hvis selvværdsfølelse er afhængig af performance og succes i jobbet. PRISME-projektet kaster et skeptisk blik på sammenhængene mellem psykosociale belastninger på arbejdet og stress, udbrændthed og depression, og diskuterer endvidere problemer med fejlklassificering af depression som stress og udbrændthed. Stress, udbrændthed og følelsesmæssig nedslidning behandles i PRIAM-projektet. Her påpeges det at kompetencer og kvalifikationer, og muligheden for at vedligeholde og udvikle disse, er vigtige elementer i modvirkning af stress i arbejde med mennesker.

5.1.2 Mobning

I forhold til ovenstående gennemgang af resultater vedrørende stress og psykisk arbejdsmiljø, fremstår resultaterne om mobning og negative handlinger mindre spredte. Dette hænger naturligvis sammen med at resultaterne omkring problemstillingen er genereret indenfor rammerne af samme forskningsprojekt. Projektet MOBNING var et meget omfattende projekt, der involverede et hovedprojekt og fem delprojekter. Det er næsten udelukkende dette projekt blandt de gennemgåede, der beskæftiger sig med mobningsproblematikker. På grund af projektets omfang og særlige fokus, behandles dets resultater her i et separat afsnit. Projektets resultater om sygefravær er dog ikke medtaget her, men i afsnittet 'Sygefravær' side 43. Ligeledes er resultaterne af projektets interventionsdel ikke medtaget her, men i afsnittet 'Når interventionerne har været mindre dominerende' side 68. Det samme gælder resultater om helbredseffekter af mobning, der behandles i afsnittet 'Helbred og velbefindende' side 39.

5.1.2.1 Udbredelse af mobning i den danske arbejdsstyrke

Projektet har gennem eksisterende datakilder (NFA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø (2004/05), samt "Arbejde i ældreplejen" (en spørgeskemaundersøgelse af medarbejdere i ældreplejen i 36 kommuner) undersøgt forekomsten af mobning i den danske arbejdsstyrke. Her finder projektet at 1,6 % var udsat for mobning dagligt eller ugentligt, og at 6,7 % månedligt eller indenfor de sidste 12 måneder havde været udsat for mobning. Der var ingen signifikant forskel at spore mellem mænd og kvinder, og heller ingen aldersforskelle. Der var heller ikke forskel i hyppigheden af mobning mellem forskellige brancher og jobgrupper. Det viste sig dog at ufaglærte var de hyppigst mobbede, og ledere de mindst hyppigst mobbede. Genstanden for arbejdet viste sig at have betydning, og således er der hyppigst mobning på arbejdspladser hvor medarbejderne arbejder med ting (fx værktøj, dyr, eller industriarbejde). Mobning viste sig endvidere at være mest udbredt på kønssegregerede arbejdspladser – arbejdspladser, der enten er domineret af mænd eller kvinder. Mobning udøves oftest

af en eller flere kollegaer (72 %), men samtidig udøves en væsentlig del af ledere (32 %) [MOB-
NING 1:24-25]. Således konkluderer forfatterne at typen af arbejde og kønssammensætningen af ar-
bejdspladsen må betragtes som risikofaktorer for mobning [MOBNING 2:417]. At undersøge risiko-
faktorer for mobning var endvidere et selvstændigt forskningsspørgsmål i projektet, der belyses yder-
ligere nedenfor.

5.1.2.2 Risikofaktorer for og konsekvenser af mobning og negativ ad- færd

Projektet belyste risikofaktorer for og konsekvenser af mobning ud fra en større spørgeskemaundersø-
gelse med titlen 'Arbejdspladsundersøgelsen', gennemført indenfor projektets rammer. Undersø-
gelsen var prospektiv med to runder, en i 2006 og en opfølgingsundersøgelse i 2008. Undersøgelsen
vurderes ikke at være repræsentativ for befolkningen som sådan, da rekrutteringen af deltagere fore-
gik som en åben invitation til virksomheder om deltagelse. De rapporterede resultater forholder sig
endvidere kun til 2006-undersøgelsen (baseline) [MOBNING 1:31-32].

Med hensyn til hvordan mobning foregår, har undersøgelsen spurgt til hvilke negative handlinger
personer, der er blevet mobbet har været udsat for. Disse inddeles i person- og arbejdsrelaterede
handling. En personrelateret handling kan eksempelvis være at blive ignoreret, og en arbejdsrelate-
ret handling kan være at få opgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister [MOBNING
1:116]. Undersøgelsen viser at de adspurgte mænd i lidt højere grad end kvinder oplever at være ud-
sat for nogle af disse negative handlinger. Mænd angiver samtidig i lidt højere grad end kvinder at de
har udført eller været med til at udføre de negative handlinger. Endvidere oplever personer, der føler
sig mobbede, hyppigere personrettede handlinger [MOBNING 1:44].

Med hensyn til det psykosociale arbejdsmiljø finder projektet at personer, der føler sig mobbede, op-
fatter deres arbejdsmiljø som dårligere end andre grupper. De oplever højere krav, mindre indflydel-
se, og mindre social støtte, end de andre grupper gør, hvilket ikke er en overraskelse for forskerne.
De udtrykker samtidig mindre arbejdstilfredshed og har mindre tillid til deres kollegaer og ledelse.
[MOBNING 1:48]. Projektet konkluderer endvidere at *"der er en kraftig sammenhæng mellem kon-
flikter og mobning på arbejdspladsen. Jo hyppigere undersøgelsens deltagere var involveret i skæn-
derier og konflikter, desto flere var der, som angav, at de blev udsat for mobning."* [MOBNING
1:51]. Konflikter og konflikthåndtering på arbejdspladsen tyder således på at være tæt sammenvævet
med oplevelsen af mobning.

Arbejdspladsundersøgelsen havde endvidere fokus på konsekvenserne af mobning. Her konkluderes
det med hensyn til psykiske stressreaktioner, at der er forskel på reaktionerne alt efter de negative
handling, man udsættes for. De negative handlinger der opregnes som mulige er: Isolation / at blive
ignoreret, Personlig chikane, Fratagelse af arbejdsopgaver, Stor arbejdsbyrde, Kritik, og Trusler om
fyring. Disse handlinger associeres på forskellig vis med stressreaktionerne: Hyperarousal, Indtræn-
gende tanker, og Undgåelse (tværsnitsdata fra 2006-undersøgelsen). Den værste handling tyder på at
være at blive isoleret/ignoreret. Denne handling har den stærkeste sammenhæng med alle tre stress-
reaktioner (tværsnitsdata fra 2006-undersøgelsen) [MOBNING 1:53]. Personer der var blevet mobbet
oplevede endvidere flere søvnproblemer, en dårligere søvnkvalitet, dårligere selv vurderet helbred og
flere somatiske stresssymptomer, end en referencegruppe. Vidner til mobning oplevede ligeledes dis-
se problemer i højere grad end referencegruppen, men i mindre grad end de mobbede [MOBNING
1:58]. Et andet perspektiv på konsekvenserne af mobning og negative handlinger findes i projektets
belysning af de fysiologiske effekter af mobning.

5.1.2.3 Fysiologiske effekter af mobning

Dette delprojekt havde til formål at fastslå *"hvornår mobning er så udtalt, at det fører til et (kronisk) ændret kortisolniveau."* [MOBNING 1:77] Kortisolniveauet betragtes som en tidlig og følsom indikator for potentielt alvorlige helbredsskader [MOBNING 1:77]. Kortisol blev målt ved indsamling af spytp prøver fra deltagerne i 'Arbejdspladsundersøgelsen', der tre gange på en arbejdsdag skulle tage en spytp prøve. 35 % – 2.565 individer – afleverede spytp prøver [MOBNING 1:78]. Denne noget lave svarprocent svækker ifølge forskerne resultaternes generaliserbarhed [MOBNING 3:25].

Undersøgelsen konkluderer at: *"frekvensen af mobning ser ud til at påvirke kortisolprofilen. Udsættelse for mobning "ofte" er relateret til en lavere kortisolkoncentration i spyt, hvis man sammenligner med dem, der ikke er udsat for mobning, og dem der kun er udsat for mobning "af og til"."* [MOBNING 1:79]. En lavere kortisolkoncentration i spyt sættes i forbindelse med en lavere energimobilisering, hvilket kan give problemer med at fungere i hverdagen, og på sigt kan belaste helbredet [MOBNING 1:viii]. Undersøgelsen har altså påvist at mobning kan have målbare fysiologiske konsekvenser [MOBNING 3:19].

Projektet har således en række kvantitative belysninger af risikofaktorer og konsekvenser af mobning og negative handlinger, samt de fysiologiske effekter af samme. MOBNINGs-projektet indeholder også en omfattende kvalitativ belysning af problemstillingerne.

5.1.2.4 Sociale interaktioner, følelser og mobning

En noget anderledes tilgang til mobning er anvendt i delundersøgelsen 'Sociale interaktioner, følelser og mobning'. Her undersøges det ved gennemgang af 40 kvalitative interviews *"hvad negative handlinger gør, og hvordan de kan eskalere til mobning."* [MOBNING 1:61].

Interviewene analyseres med inspiration fra Erving Goffmans teorier. Negative handlinger betragtes i denne optik som 'ansigtstruende handlinger', og sådanne handlinger anses at forstyrre den sociale orden på en arbejdsplads. Derfor rammer negative handlinger ikke kun den mobbede, men skaber generel uro på arbejdspladsen. Endvidere tydeliggør analysen skam-vredes spiraler (følelsesmæssige spiraler med rødder i fortrængt skam [MOBNING 1:64]) og 'isolation', *"som processer, der kan bidrage til eskalering af de forskellige former for negative handlinger."* [MOBNING 1:68].

Nogle former for negative handlinger – med Goffmansk sprogbrug 'benægtelsen af den andens ansigt' (ignorering) og 'indirekte negativ konstruktion af den andens ansigt' (negativ sladder) – gav anledning til tab af grundlæggende tillid kollegaer imellem, og sociale processer, der satte den mobningsudsatte udenfor fællesskabet [MOBNING 1:68]. Dette korresponderer med ovenstående kvantitative resultater om ignorering som den værste af de opregnede negative handlinger og giver en forståelse på mikro-niveau af sammenhængen.

5.1.2.5 Organisationskultur og konflikter og mobning

Et andet delprojekt har set nærmere på organisationsniveauet og dets betydning for konflikter og mobning. Delprojektet undersøger hvilken rolle organisationskultur spiller i udvikling af konflikter og mobning på arbejdspladsen. Projektet tager udgangspunkt i fem casestudier af afdelinger i tre forskellige organisationer. Arbejdspladserne er udvalgt ud fra resultaterne af 'Arbejdspladsundersøgelsen'. To cases er valgt på baggrund af meget positive resultater i denne undersøgelse (et godt socialt fællesskab, godt samarbejde, få konflikter, få negative handlinger og ingen eller meget lidt mobning), og de tre andre cases havde negative resultater på de samme faktorer [MOBNING 1:71f].

På de tre arbejdspladser hvor der var moderate eller alvorlige problemer med mobning og negativ adfærd kendetegnedes organisationskulturen ved at:

- ”Medarbejderne ofte kommunikerede ved hjælp af skjulte budskaber, som fx hentydninger eller bestemte former for mimik.
- Medarbejderrelationerne enten var præget af stor grad af isolation eller af specifikke inklusionskriterier.
- Der var en stor grad af konfliktskyhed – både blandt medarbejdere og blandt ledere.
- Der var en vis forventning om konsensus fra medarbejdernes side. Det blev forventet, at konflikter skulle løses ved at ’snakke tingene igennem’ og ’komme ind til kernen’.
- Medarbejderne forventede at blive involveret i konfliktløsning – også selv om de aktuelle konflikter ikke vedkom eller omhandlede dem selv.” [MOBNING 1:73].

På de to arbejdspladser hvor arbejdsmiljøet af forskerne beskrives som velfungerende, og der ikke var problemer med mobning og negative handlinger, var organisationskulturen kendetegnet ved at:

- ”Der var høj grad af respekt og anerkendelse imellem medarbejdere og imellem medarbejdere og ledelse.
- Lederen uddelegerede stort ansvar til medarbejderne.
- Der var ingen forventning om, at konflikter nødvendigvis havde en løsning, tværtimod var der en generel accept af, at uenigheder styrker det faglige miljø.
- Forskelle i personligheder blandt medarbejderne blev anerkendt og accepteret.
- Kommunikation imellem medarbejderne var meget direkte.
- Nye medarbejdere blev meget hurtigt en del af organisationskulturen.
- Medarbejderne værnedes meget om deres arbejdes værdi og om kernen i deres arbejde.” [MOBNING 1:73].

Forskellene i organisationskultur og tilstedeværelsen af mobning og negative handlinger drejer sig således blandt andet om konfliktskyhed, kommunikation, eksklusion, magtdynamikker og konflikt-løsningslogikker [MOBNING 1:73ff]. En anden undersøgelse leder blikket væk fra organisationsniveauet og hen på sammenhænge mellem bestemte personlighedstræk og mobning.

5.1.2.6 Personlighedstræk og mobning

En undersøgelse, gennemført ud over de ovenfor refererede, men inkluderet i projektets litteraturliste, beskæftiger sig med sammenhænge mellem personlighedstræk og mobning. Undersøgelsen omfatter 247 ansatte fra to arbejdspladser, og kommer frem til at mobbede personer i undersøgelsen har: *”a self-image that is dominated by worry, mistrust and embitterment, as well as irritability and impulsiveness.”* [MOBNING 4:397]. Derudover oplever mobbede at deres arbejde skaber problemer i privatlivet, og de tvivler oftere end andre på deres evne til at opretholde gode relationer til deres kollegaer. Omkring vidner til mobning konkluderes det, at de beskriver sig selv som mere impulsive, samt mere skeptiske overfor deres præstationer på jobbet. Samtidig synes de dog tilfredse med deres evne til at løse problemer på arbejdet [MOBNING 4:397]. Når der arbejdes med mobning og mobbede på arbejdspladser mener forfatterne, at man således må være forberedt på at møde følelsesmæssigt ubalancerede medarbejdere med et negativt selvbillede [MOBNING 4:397]. Dette leder forfatterne til at konkludere at: *“when dealing with bullying at work, the need for ego-supportive actions should be considered in conjunction with more organisational, collective oriented action.”*

[MOBNING 4:397]. Forfatterne taler altså både for individrettede og organisatoriske tiltag som løsning på mobningsproblemer.

5.1.2.7 Mobning i ældreplejen

Nogle af de involverede forskere har endvidere beskæftiget sig med mobning af personale i ældreplejen gennem to undersøgelser udført fra NFA: 'Arbejde i ældreplejen' og 'SOSU' er årgang 2004'. Deltagerne i undersøgelserne arbejder i overvejende grad i ældreplejen.

Undersøgelserne viser, at mobning forekommer lidt hyppigere blandt deltagerne i disse, end generelt i den danske befolkning. Næsten hver tiende nyuddannede i SOSU arbejde oplevede udsættelse for mobning i løbet af det første år på deres arbejdsplads. Generelt blandt ældreplejens medarbejdere oplevede 11,9 % mobning i løbet af et år, hvor tallet er 6,2 % blandt personale i den danske arbejdsstyrke generelt. 2,5 % oplevede mobning dagligt til månedligt, hvor tallet er 2,1 % i den danske arbejdsstyrke generelt [MOBNING 5:13]. Mænd mobbes hyppigere end kvinder, og mobning er hyppigere hos ældre end yngre medarbejdere, med undtagelse af gruppen på 60+ år, der oplever mindst mobning. Endvidere konkluderes det at *"Hyppigheden af mobning er højest blandt ansatte med 1-5 års anciennitet, og mobning forekommer også hyppigst blandt SOSU-assistenten. Færrest oplever mobning blandt uuddannede plejemedarbejdere og blandt aktivitetsmedarbejdere og terapeuter."* [MOBNING 5:33]. Endvidere er risikoen for mobning størst blandt ansatte på plejehjem [MOBNING 5:33]. Mange af de adspurgte SOSU'er under uddannelse (38 %) havde på et tidspunkt i deres liv været udsat for mobning [MOBNING 5:33].

Med hensyn til udøvere af mobning, blev den største andel udøvet af kollegaer, men mobning fra ledere og borgere var også udbredt [MOBNING 5:33]. Endnu et væsentligt resultat er, at immigranter fra både vestlige og ikke vestlige lande ansat i ældreplejen havde en højere risiko for at blive udsat for mobning fra borgere, end danske respondenter havde [MOBNING 6:1].

Ligeledes konkluderes det at: *"The baseline analyses showed that immigrants are more at risk of being bullied during both their theoretical education and trainee periods than their Danish co-students. (...) 'Non-Western' immigrants had a significantly higher risk of exposure to bullying at work during follow-up than the Danish respondents independent of previous experience with bullying."* [MOBNING 6:1]. I det hele taget synes immigranter altså at være mere udsat for mobning end danske respondenter.

Lav ledelseskvalitet og oplevelse af konflikter findes i undersøgelsen at være risikofaktorer i forbindelse med mobning. Endvidere fandt man at tidligere udsættelse for mobning faldt sammen med en højere risiko for udsættelse for mobning igen [MOBNING 5:33].

5.1.2.8 Opsamling

Projektet MOBNING har således undersøgt mobning og negative handlinger i arbejdet fra forskellige vinkler og med forskellige metoder, men indenfor rammerne af samme projekt. Projektet var omfattende og analysemetoderne spænder det videnskabssteoretiske spektrum bredt ud idet de strækker sig fra fysiologi til mikrosociologi. Når man med sådan et design tættere på samlede udsagn og budskaber end vi så det i afsnittet om stress og psykisk arbejdsmiljø? Vores svar er: til dels.

Projektet giver med dets mange delprojekter en grundig afdækning af problemområdet mobning, og dette belyses fra mange vinkler. Der er således skabt viden om udbredelsen af mobning i den danske arbejdsstyrke. Derudover er risikofaktorer for mobning identificeret i form af typen af arbejde, køns-

sammensætningen på arbejdspladsen, og forekomsten af konflikter på arbejdspladsen. Med hensyn til konsekvenser af mobning fandt projektet frem til at personer, der føler sig mobbede, oplever deres arbejdsmiljø som dårligere end andre grupper, og at isolation tyder på at være den værste negative handling at blive udsat for. Projektet belyste også mobning i forhold til mikroniveauets sociale interaktioner, hvor handlingerne ignorering og negativ sladder sættes i forbindelse med tab af grundlæggende tillid kollegaer imellem, og sociale processer, der sætter mobningsudsatte udenfor fællesskabet. Delprojektet om organisationskultur og mobning gav indsigt hvilke organisationskulturelle forhold der relaterer sig til mobning. At mobning endvidere kan have målbare fysiologiske effekter blev påvist ved hjælp af en måling af kortisolniveau i spytprøver. Endvidere rapporteres sammenhænge mellem mobning og bestemte personlighedstræk, samt om mobning i en specifik sektor – ældreplejen, hvor mobning fremstår mere udbredt end i resten af arbejdsstyrken.

Der er altså ikke tale om et samlet budskab, men om mange interessante delbudskaber. Man kan således sige at der er foretaget en koordineret belysning af problemfeltet, der resulterer i en omfattende afdækning. De forskellige delprojekter har skabt viden, der kan være til gavn for forskellige reguleringsaktører, der ønsker at gribe ind i forhold til mobning. Projektets reguleringsmæssige bidrag vil blive yderligere behandlet i afsnittene 'Projekternes egne indspil til reguleringsfeltet' side 71, og 'Reguleringsperspektiver på interventioner i psykisk arbejdsmiljø' side 89.

5.1.3 Helbred og velbefindende

En række af de gennemgåede projekter inddrager på forskellige måder sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø, helbred og velbefindende. Udover de nedenfor beskrevne projekter, har projektet PRISME også bidraget til dette problemfelt. Projektets resultater er dog refereret i afsnittet 'Stress og udbrændthed' side 29.

5.1.3.1 Helbredseffekter af et dårligt arbejdsklima

Projektet ARBEJDSKLIMA er uddybende beskrevet i afsnittet 'Sygefravær' side 43, da dette er hovedfokus for undersøgelsen. Her skal kun refereres resultater vedrørende sammenhængen mellem arbejdsklima og helbred. Projektet har således blandt andet undersøgt *"om et dårligt arbejdsklima er forbundet med en større forekomst af hjertekarsygdom og forbrug af antidepressiv medicin."* [ARBEJDSKLIMA 1:4]. Undersøgelsen er foretaget via kobling af en arbejdsklimakortlægning foretaget i Århus Amt og Kommune, og registerdata om undersøgelsesdeltagerne (sygefraværdata, demografiske data fra folkeregisteret, helbredsdata fra Landspatientregisteret og det psykiatriske centralregister, data fra Lægemedelforbrugsregisteret i Danmarks Statistik [ARBEJDSKLIMA 1:4]).

Sammenhængen mellem et dårligt arbejdsklima og større forekomst af hjertekarsygdom og forbrug af antidepressiv medicin findes ikke i projektet. Der findes dog en sammenhæng mellem et dårligt arbejdsklima og sygefravær. Forfatterne fortolker dette som et udtryk for: *"at sammenhængen mellem arbejdsklima og sygefravær – for så vidt at der er tale om en årsagsmæssig sammenhæng – ikke primært forklares af større sygelighed, men snarere af nedsat tærskel for fravær i forbindelse med helbredsproblemer ved ringe arbejdsklima."* [ARBEJDSKLIMA 1:29] – se også [ARBEJDSKLIMA 4 og 5]. Samtidig anføres dog følgende forbehold i projektets afslutningsrapport: *"Indtil videre har vi kun undersøgt de nævnte to sygdomskategorier, og der er naturligvis mange andre mulige konsekvenser af dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvorfor nye analyser fremover vil kunne nuancere eller ændre denne foreløbige vurdering."* [ARBEJDSKLIMA 1:25]. Endvidere påvises det i en anden artikel fra projektet, at der er en sammenhæng mellem utilfredshed med arbejdsklima og forøget risiko for

mentale helbredsproblemer (data fra det psykiatriske centralregister) [ARBEJDSKLIMA 7:800]. Ovenstående fortolkning fremstår således uafklaret.

5.1.3.2 Depression og psykisk arbejdsmiljø

I projektet DEPRESSION er sammenhængen mellem udvalgte psykosociale arbejdsmiljøfaktorer og forekomsten af depression undersøgt. Projektet har benyttet et longitudinelt kohorte-design, og har med anvendelse af logistisk regression beregnet forekomst og risiko for depressions-udfald [DEPRESSION 1:11]. To spørgeskemaundersøgelser er foretaget – en i 2000 og en i 2006. Det psykosociale arbejdsmiljø er her målt med udvalgte spørgsmål fra COPSQ vedrørende: *”Kvantitative krav (3 items), Tempo (1 item), Følelsesmæssige krav (1 item), Udviklingsmuligheder (3 items), Variation i arbejdet (1 item), Meningsfuldhed (3 items), Social støtte fra kolleger (1 item), Social støtte fra overordnet (1 item), Fællesskabsfølelse (1 item).”* [DEPRESSION 1:12]. Som udfaldsmål for depression anvendtes dels selvrapporteret depression målt med Major Depression Inventory Scale (MDI), og dels en registerbaseret angivelse af udlevering af antidepressiv medicin [DEPRESSION 1:12].

Projektet finder at psykosociale faktorer i arbejdsmiljøet *”har betydelig effekt på forekomsten af depression”* [DEPRESSION 1:25]. Dette findes både at gælde for en 3-årig og en 6-årig opfølgningsperiode, hvor der anvendes forskellige udfaldsmål for depression (hhv. selvrapporteret og registerbaseret) [DEPRESSION 1:25]. Dette kan modstilles PRISME-projektets resultater, hvor man på baggrund af tværsnitsdata ikke fandt sammenhæng mellem emotionelle belastninger og depression (se side 32).

Projektet undersøgte også hvorvidt der var kønsbaserede forskelle i spil: *”Hos kvinder fandt vi, at Højt Arbejdstempo og Lav Fællesskabsfølelse signifikant øgede risiko for incident selvrapporteret depression, og Lav Meningsfuldhed for incident udlevering af antidepressiva. Hos mænd var de betydende faktorer for incident selvrapporteret depression Højt Arbejdstempo og Høje Følelsesmæssige Krav, og Høje Kvantitative Krav og Lav Kollega-støtte for incident udlevering af antidepressiva.”* [DEPRESSION 1:17]. Der fandtes altså kønsbaserede forskelle i hvilke arbejdsmiljømæssige faktorer, der førte til depression. Endvidere viste projektets resultater, at job-usikkerhed prædikerede brug af antidepressiv medicin, og at: *”mennesker som tidligere har oplevet langtidsledighed er mere sårbar over for effekten af aktuelt oplevet job-usikkerhed end personer uden denne erfaring.”* [DEPRESSION 1:18, DEPRESSION 2:75]. Tidligere langtidsledige synes således mere påvirkede af oplevelser af jobusikkerhed.

Projektet har endvidere målt prævalens-tal for specifikke job-grupper, og blandt kvinder har job-gruppen 'provst og præst' en markant høj prævalens af udlevering af antidepressiv medicin. Endvidere ligger grupperne 'plejearbejde på institutioner' og 'hjemmehjælpere' signifikant over gennemsnitsforbruget af antidepressiv medicin blandt erhvervsaktive kvinder. Sidstnævnte to grupper udskiller sig også signifikant blandt mænd, ledsaget af grupperne 'undervisning af handicappede mennesker' og 'bistandsrådgiver, socialformidler'. Projektet kan dog ikke besvare hvorvidt disse jobgrupper særligt samler mennesker i behandling for depression, eller om jobbet er en del af årsagen til forekomsten af depression [DEPRESSION 1:25f]. Projektet fremlægger endvidere en række refleksioner omkring misklassifikation i de anvendte registre. Disse konklusioner behandles i bilaget: Forskningsmetoder og måleproblemer' side 114.

5.1.3.3 Helbredseffekter af mobning

Projektet MOBNING har blandt andet undersøgt de fysiologiske effekter af mobning. Disse resultater er beskrevet i afsnittet 'Fysiologiske effekter af mobning' side 36. Projektet har dog yderligere beskæftiget sig med helbredseffekter af mobning indenfor arbejde i ældreplejen. Her finder projektet at medarbejdere, der havde været udsat for mobning tidligere i livet havde en let forøget risiko for et dårligere psykisk helbred, lavere vitalitet og flere somatiske stressreaktioner i undersøgelsen i 2005. Dette gjaldt særligt medarbejdere, der havde været udsat for mobning i tidligere arbejde, på SOSU-skole eller i praktik, hvorimod mobning i folkeskolen stort set ikke havde betydning for risikoen for et dårligere psykisk helbred, lavere vitalitet og flere somatiske stressreaktioner, det første år de var i arbejde. De helbredsmæssige effekter var endvidere knyttet til varigheden af mobningen, således at risikoen for lavere vitalitet især var forøget blandt medarbejdere, der havde været udsat for mobning længere end to måneder. Ved udsættelse for mobning i længere end et halvt år blev også risikoen for dårligere psykisk helbred og somatiske stressreaktioner forøget [MOBNING 5:33f]. Resultaterne er baseret på en forløbsundersøgelse og viser således at mobning kan påvirke helbredet i lang tid efter selve mobbehandlingen er forekommet [MOBNING 5:30].

5.1.3.4 Nyhedsarbejdets helbredsmæssige konsekvenser

Projektet NYHEDSARBEJDE har blandt mange andre faktorer set på nyhedsarbejderes selvvaluerede helbred. Alle nedenstående resultater er fremkommet gennem projektets spørgeskemaundersøgelse (tværsnit). Nyhedsarbejde ses som nævnt som en case på grænseløst arbejde. Hovedparten af nyhedsarbejderne vurderer at de har et godt helbred (89 %), men de placerer sig dog dårligere sammenlignet med den øvrige befolkning. Forfatterne mener at det er sandsynligt at nyhedsarbejdernes lidt dårligere helbredstilstand kan være relateret til nyhedsarbejderes relativt høje stressniveau [NYHEDSARBEJDE 1:53]. Projektet har endvidere spurgt til psykisk velbefindende, og finder at lige under 50% af nyhedsarbejderne i undersøgelsen indenfor de sidste fire uger beskriver at de har haft et godt psykisk velbefindende. Til sammenligning ligger dette lidt under andelen af den danske befolkning, der angiver det samme [NYHEDSARBEJDE 1:54].

Søvnproblemer og depressive symptomer er også inddraget i analysen. Her konkluderer projektet at selvom de fleste nyhedsarbejdere angiver at sove ubesværet, sover de gennemsnitligt dårligere end medarbejdere i andre brancher [NYHEDSARBEJDE 1:54]. Med hensyn til depressive symptomer finder projektet følgende: *"Flertallet af nyhedsarbejdere har ingen eller lille forekomst af depressive symptomer (...). Der er dog 5 %, der har stor eller meget stor forekomst af depressive symptomer. Dette ligger i den høje ende af skalaen, når man sammenligner med danske lønmodtagere (NFA)."* [NYHEDSARBEJDE 1:55]. Samlet set har flertallet af nyhedsarbejdere det altså godt når man spørger til selvvalueret helbred, psykisk velbefindende, søvnbesvær og depressive symptomer. En større andel af nyhedsarbejderne placerer sig dog dårligt på de forskellige faktorer, sammenlignet med den øvrige befolkning [NYHEDSARBEJDE 1:57].

Projektet har også beskæftiget sig med hvordan nyhedsarbejderne forholder sig til deres arbejde, og hvorvidt de føler større loyalitet overfor dette end overfor deres helbred. Her konkluderes det at: *"Flere blandt nyhedsarbejdere, der anser arbejdet for en af de vigtigste ting i deres liv, har en mindre forekomst af depressive symptomer; ved de øvrige helbredsforhold er forekomsten mere omkring gennemsnittet for alle. Derimod afspejles det i næsten alle faktorer, når nyhedsarbejdere angiver større loyalitets- og ansvarsfølelse over for deres arbejde end deres helbred. For alle faktorer – undtagen sygedage – er der en større forekomst af negative helbredsindikatorer, når man vægter hensyn*

til arbejdet større end til helbredet.” [NYHEDSARBEJDE 1:62]. En stor loyalitet og hensyn til arbejdet kan altså have sammenhæng med negative helbredsindikatorer.

Endnu en konklusion vedrører sammenhængen mellem helbred og social kapital. Social kapital er målt på virksomhedsniveau med fire skalaer: lodret tillid, vandret tillid, retfærdighed og respekt, samt samarbejdsevne [NYHEDSARBEJDE 1:123]. Her finder projektet en markant, stærk sammenhæng mellem oplevelsen af eget helbred og virksomhedens grad af social kapital – *”Jo større social kapital, desto flere oplever at have et godt helbred”* [NYHEDSARBEJDE 1:131].

Projektet har også sammenholdt nyhedsarbejdets beskrevne grænseløse karakteristika med de ovennævnte helbredsindikatorer. Her kommer de frem til at *høj faglig fleksibilitet* hænger sammen med dårligere velbefindende, stress og søvnbesvær, og *forandringer* hænger sammen med dårligere selv vurderet helbred, dårligere velbefindende, stress, sygedage, søvnbesvær, og depressive symptomer [NYHEDSARBEJDE 1:61].

5.1.3.5 Organisationsændringer, helbred og velbefindende

Projektet OSH har set på medarbejderes helbred og velbefindende før og efter strukturreformen. De har undersøgt ændringer i og sammenhængen mellem organisationsændringer, depression, selv vurderet helbred, og velbefindende.

Med hensyn til depression finder projektet, at der ikke er nogen signifikant forøget risiko for depression eller forøgelse af depressive symptomer blandt medarbejdere, der blev udsat for organisationsforandringer under strukturreformen [OSH 3:445]. Det anføres dog i samme artikel at undersøgelsens sample måske har været for lille, og at der er grund til at tro at sammenhængen måske havde været signifikant i et større sample [OSH 3:447f].

Der viste sig at være en negativ udvikling i selv vurderet helbred blandt de medarbejdere, der havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen for deres arbejdsplads, og dermed var mest direkte berørt af strukturreformens ændringer [OSH 2:60]. Endvidere fandt projektet en tendens til at medarbejdere, der oplevede at deres arbejdsopgaver var blevet forringede i perioden 2006-2008, også vurderede deres helbred mere negativt i 2008 undersøgelsen end de gjorde i 2006 undersøgelsen [OSH 2:60]. Forandringer ift. ansættelsessted og arbejdsopgaver, findes altså ligesom blandt nyhedsarbejderne, at have sammenhæng med et dårligere selv vurderet helbred.

Medarbejdernes velbefindende blev belyst ved hjælp af spørgsmål omkring energi, dedikation og opslugthed i arbejdet. Herudfra konkluderer projektet blandt andet, at der viste sig: *”markante forskelle på alle tre skalaer med hensyn til, hvordan deltagerne havde oplevet ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. De medarbejdere, der havde oplevet, at indholdet af deres arbejdsopgaver var blevet ringere, rapporterede betydelig mindre grad af velbefindende på alle tre skalaer sammenlignet med de medarbejdere, der havde oplevet en positiv udvikling i arbejdsopgavernes indhold fra 2006 til 2008.”* [OSH 2:61]. Ændringer i arbejdsopgavernes indhold til det ringere kan altså ydermere hænge sammen med en negativ udvikling i velbefindende.

Endvidere konkluderer projektet, at resultaterne tyder på: *”at de konkrete arbejdsforhold i 2008 – sammenlignet med situationen i 2006 – har større betydning for medarbejdernes velbefindende, end det, om de har skiftet arbejdssted i henhold til fusionsplanen eller ej.”* [OSH 2:73]. Projektet finder endvidere vedrørende ændringer i arbejde og arbejdsforhold, at arbejdsklima og udviklingsmuligheder i arbejdet er af størst betydning for selv vurderet helbred, arbejdssevne og oplevelsen af engagement i arbejdet. Efter disse faktorer følger arbejdsopgavernes indhold og ledelsesforhold [OSH 2:73].

Disse sammenhænge gælder uafhængigt af medarbejdernes alder, køn og tidligere ansættelse [OSH 2:73].

5.1.3.6 Opsamling

Resultaterne vedrørende psykisk arbejdsmiljø, helbred og velbefindende er alle baseret på kvantitative forskningsdesigns, og udgør som sådan en mere homogen gruppe end resultaterne i de to tidligere afsnit. Samtidig studerer projekterne dog forskellige sammenhænge og anvender forskellige mål. De forskellige undersøgelser ser således på henholdsvis arbejdsklima, udvalgte psykiske arbejdsmiljøfaktorer fra COPSQ, mobning, grænseløshed og organisationsændringer, og måler disses indvirkninger på selvvurderet helbred, selvvurderet velbefindende og/eller registerbaserede mål for helbredsproblemer som eksempelvis udskrivning af antidepressiv medicin. Det er således igen svært at nå frem til et samlet budskab omkring psykisk arbejdsmiljø, helbred og velbefindende fra projekterne som helhed. Nogle interessante linjer træder dog frem når man som ovenfor gennemgår resultaterne på tværs af projekterne.

En linje i materialet vedrører resultaterne omkring sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og depression. I projektet ARBEJDSKLIMA fandt man ikke en sammenhæng mellem et dårligt arbejdsklima og et større forbrug af antidepressiv medicin. I projektet DEPRESSION fandt man derimod at udvalgte psykosociale arbejdsmiljøfaktorer har betydelig effekt på forekomsten af depression – en konklusion der igen ikke stemmer overens med PRISME-projektets manglende fund af sammenhæng mellem emotionelle belastninger og depression. Der er således ikke noget entydigt budskab at udlede med hensyn til sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og depression, idet projekterne kommer frem til modsatte konklusioner. Projekterne har desuden som beskrevet anvendt forskellige mål for depression, defineret forskellige mål for det psykiske arbejdsmiljø (henholdsvis 'udvalgte psykosociale arbejdsmiljøfaktorer', 'emotionelle belastninger', og 'arbejdsklima'), samt anvendt forskellige analysedesigns, hvilket måske kan forklare noget af afvigelsen i resultaterne.

En anden linje i resultaterne vedrører sammenhængen mellem forekomsten af forandringer relateret til arbejdet og medarbejdernes helbred og velbefindende. Her bidrager projektet NYHEDSARBEJDE med resultater, der viser at høj faglig fleksibilitet og forekomst af forandringer i arbejdet har sammenhæng med en række negative helbredsindikatorer. Projektet OHS finder ikke nogen signifikant forøget risiko for depression eller forøgelse af depressive symptomer, blandt medarbejdere der blev udsat for organisationsforandringer under strukturreformen, men sideløbende viste der sig at være en negativ udvikling i selvvurderet helbred blandt de medarbejdere, der havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen for deres arbejdsplads, og således var mest direkte berørt af strukturreformens ændringer. Samtidig påviste projektet en sammenhæng mellem oplevelse af forringede arbejdsopgaver og en negativ udvikling i selvvurderet helbred. Der tegner sig således et billede af at forandringer i arbejdssted, arbejdsforhold og arbejdsindhold kan føre til et ringere selvvurderet helbred. Denne konklusion skal dog ses i lyset af OHS-projektets konklusion om, at det er de aktuelle arbejdsforhold, der har størst betydning for medarbejdernes velbefindende.

5.1.4 Sygefravær

I dette afsnit behandles forskningsresultater, der vedrører sygefravær og psykisk arbejdsmiljø. Et projekt har primært arbejdet med sygefravær, hvor andre projekter i større eller mindre grad inddra-

ger det som et blandt flere forhold der undersøges. Flere af projekterne kommer også ind på resultater vedrørende sygenærvær.

5.1.4.1 Arbejdsklima og sygefravær

I projektet ARBEJDSKLIMA har man undersøgt i hvilket omfang arbejdsklimaet på en arbejdsplads, er relateret til sygefravær. Arbejdsklima forstås som *”et løst defineret begreb om medarbejdernes og ledelsens opfattelse af og tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø.”* [ARBEJDSKLIMA 1:4]. Endvidere har man undersøgt om særlige forhold i arbejdsklimaet så som ledelse, samarbejdsrelationer, professionalisme, job krav, personlige udviklingsmuligheder og indflydelse på arbejdet spiller en særlig rolle for sygefravær.³

Med hensyn til sammenhængen mellem arbejdsklima og sygefravær konkluderes det at: *”Der er en stærk sammenhæng mellem arbejdsklimaet, vurderet på arbejdspladsniveau, og forekomst af både kort, mellemlangt og længerevarende sygefravær. Et godt arbejdsklima er forbundet med fra 25-40% lavere sygefravær end et ringe arbejdsklima.”* [ARBEJDSKLIMA 1:29; se også ARBEJDSKLIMA 2]. Forfatterne finder at sammenhængen er så stærk og robust, at der er grund til at mene at den udtrykker en kausal effekt af tilfredshed med det psykosociale arbejdsmiljø på sygefravær [ARBEJDSKLIMA 2:160]. Samtidig anfører de dog at: *”at man ikke kan afgøre, om det er arbejdsklimaet som forårsager sygefravær eller et højt sygefravær, som medfører en forringelse af arbejdsklimaet”* [ARBEJDSKLIMA 1:27]. Dette bunder i projektets design som tværsnitsundersøgelse. Ifølge forskerne fravalgtes et prospektivt design: *”...fordi sidstnævnte alligevel i sidste ende ville have karakter af tværsnitssammenligninger af sygefravær i forskellige grupper af medarbejdere, hvorimod et sandt prospektivt design ville forudsætte, at man kunne se på ændringer i fravær som funktion af ændring i arbejdsklima.”* [ARBEJDSKLIMA 1:27]. Dette var ifølge forskerne i projektet ikke en realistisk mulighed [ARBEJDSKLIMA 1:27].

Projektet undersøgte som nævnt også om der er nogen forhold i arbejdsklimaet, der spiller en særlig rolle for sygefraværet. Her konkluderes det at: *”Særlige aspekter af arbejdsklimaet så som ledelsesforhold, samarbejdsrelationer, professionalisme, personlige udviklingsmuligheder eller jobkrav, spiller ingen særskilt rolle for sygefravær, som forklares lige så godt af simple spørgsmål om det generelle arbejdsklima.”* [ARBEJDSKLIMA 1:29]. Det er altså utilfredshed med arbejdsklimaet som sådan, der gør en forskel i forhold til sygefravær, og ikke i særlig grad bestemte af de undersøgte delelementer [ARBEJDSKLIMA 3]. Forfatterne konkluderer i forlængelse af dette: *”at man ikke kan eller skal lægge for stor vægt på bestemte dimensioner ved vurderingen af det psykiske arbejdsklima, men snarere lægge vægt på arbejdsklimaet generelt, og at der ikke er speciel hjælp at hente i disse data som vejledning til, hvilke aspekter man skal tage fat i, når man vil arbejde med at forbedre arbejdsklimaet. Hvilke temaer, man vil arbejde med, bestemmes således bedst på den enkelte arbejdsplads ved en konkret vurdering af forholdene her.”* [ARBEJDSKLIMA 1:25].

³ Projektet undersøger ligeledes om et dårligt arbejdsklima er forbundet med en større forekomst af hjertekar-sygdom og forbrug af antidepressiv medicin, samt om arbejdsklimaundersøgelsen som ledelsesredskab kan nedbringe sygefravær. Disse forskningsspørgsmål behandles dog i nærværende rapport under overskrifterne 'Helbredseffekter af et dårligt arbejdsklima' side 21 og 'Når interventionerne har været mindre dominerende' side 48.

5.1.4.2 Mobning, sygefravær og sygenærvær

Et andet projekt, der har beskæftiget sig specifikt med sygefravær i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø er projektet MOBNING. Det er særligt delprojektet ”Udbredelse og sygefravær”, der adresserer problemstillingen. Her er der anvendt data undersøgelsen – ”Arbejde i Ældreplejen” fra 2005 og 2006 (opfølgningsundersøgelse) [MOBNING 1:25]. Analyserne så både på sygefravær og sygenærvær blandt medarbejderne, og følgende konkluderes:

- Blandt personalet i ældreplejen var der en øget risiko for sygefravær blandt medarbejdere, som blev mobbet en gang imellem.
- Denne overrisiko havde sammenhæng med, at de havde depressive symptomer og følte sig udrændte. Sammenhængen mellem mobning og sygefravær var altså ikke direkte.
- Det samme gjorde sig gældende for hyppigt mobbede medarbejdere i ældreplejen.

Analyserne viste derudover, at mobbede medarbejdere i meget højere grad end ikke-mobbede medarbejdere går på arbejde, selvom de er syge – også kaldet sygenærvær [MOBNING 1:30].

5.1.4.3 Sygefravær i nyhedsarbejde

Projektet NYHEDSARBEJDEs resultater fra survey og interviews antyder at mange nyhedsarbejdere går småsyge på arbejde. Dette begrundes ifølge forfatterne i arbejdets særlige karakter [NYHEDSARBEJDE 2:8], der blandt andet indebærer, at mange nyhedsarbejdere (52 %) føler større loyalitet og ansvar overfor deres arbejde end deres helbred [NYHEDSARBEJDE 5:53]. Samlet set findes et selvrapporteret sygefravær blandt nyhedsarbejdere på 7 dage i løbet af året forud for spørgeskemaundersøgelsen, hvilket er lavere end gennemsnittet i både den private og den offentlige sektor i Danmark. Samtidig findes en kønsmæssig skævhed i sygefravær, hvor kvinder oftere er sygemeldte end mænd. Denne skævhed genfindes også i gennemsnittet for både den private og offentlige sektor på landsplan. Kønsforskellen i undersøgelsen af nyhedsarbejderses sygefravær gør sig gældende uanset om respondenterne har hjemmeboende børn eller ej. Forfatterne mener at den konstaterede kønsforskel i fravær kan være en følge af en tilsvarende skævhed i medarbejdernes psykiske velbefindende [NYHEDSARBEJDE 1:56]. Projektet finder også en kvantitativ sammenhæng mellem lav social kapital og højt sygefravær, idet sygefraværet var tre gange højere på arbejdspladser, der fik målt en lav social kapital, sammenlignet med virksomheder målt med høj social kapital [NYHEDSARBEJDE 1:132].

5.1.4.4 Andre resultater om sygefravær

Andre projekter har beskæftiget sig med sygefravær i mindre grad, og præsenterer kun få resultater omkring emnet, men disse skal dog alligevel kort nævnes her. I projektet OSH konkluderes det, at sygefraværet steg signifikant blandt medarbejdere i undersøgelsespopulationen, der var udsat for fusioner i forbindelse med strukturreformen [OSH 1:10].

Projektet ARBEJDSSTRESS, kom frem til, at et gennemført stresshåndteringsprogram medførte et fald i både kort og langvarigt sygefravær. Tallene beskrives som ikke signifikante, men med en tydelig trend [ARBEJDSSTRESS 1:12]. Med hensyn til tilbagevenden til arbejde efter sygefravær grundet stress mener forfatterne at projektet har ”ændret den opfattelse, at det er farligt at gå på arbejde, når man har arbejdsrelateret stress.” [ARBEJDSSTRESS 2:4].

5.1.4.5 Opsamling

I ovenstående projekter er sygefravær blevet behandlet i forskellig grad, fra forskellige vinkler og med forskellige metoder. Igen er det svært at fremfinde ét samlet budskab ud fra projekterne. Nogle træk går dog på tværs:

I alle de beskrevne projekter påvises associationer mellem psykisk arbejdsmiljø eller arbejdsklima, eller elementer af dette (mobning), og sygefravær. De fleste af resultaterne baseres dog på tværsnitsstudier, og spørgsmål om kausaliteten i associationerne efterlades åbne. Skaber et dårligt psykisk arbejdsmiljø sygefravær? Eller skaber et højt sygefravær et dårligt psykisk arbejdsmiljø – eksempelvis på grund af underbemanding? Begge muligheder forekommer sandsynlige.

Et andet tværgående træk handler om medarbejdernes grænser for hvornår de melder sig syge. Her hævder ARBEJDSKLIMA-projektet, som tidligere beskrevet på side 39, at sammenhængen mellem et dårligt arbejdsklima og et højt sygefravær ikke primært kan forklares af en større sygelighed blandt medarbejderne, men ved en nedsat tærskel for fravær i forbindelse med helbredsproblemer, når arbejdsklimaet er ringe. Modsat finder både MOBNINGs-projektet og projektet NYHEDSARBEJDE at medarbejderne i deres undersøgelser tager på arbejde selvom de er syge – sygenærvær – det modsatte af en nedsat tærskel for fravær. Et ekstra tvist i forlængelse af dette er, at ARBEJDSSTRESS-projektet ønsker at bryde med opfattelsen af, at nærvær på arbejdspladsen er farligt når man har arbejdsrelateret stress.

En sidste pointe, der fremkommer i i hvert fald to af de ovennævnte projekter, vedrører hvorvidt det er meningsfuldt at undersøge det psykiske arbejdsmiljø ud fra specifikke arbejdsmiljøfaktorer, eller om det er den samlede oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø, der gør udslaget. ARBEJDSKLIMA-projektet advokerer for brugen af et samlet mål for arbejdsklimaets kvalitet – udtrykt i et enkelt spørgsmål. MOBNINGs-projektet konkluderer endvidere at sammenhængen mellem sygefravær og arbejdsmiljøfaktoren mobning, ikke var direkte, men gik gennem depressive symptomer og udbrændthed. Disse resultater har potentielt stor betydning for hvordan det psykiske arbejdsmiljø måles i fremtiden, samt for hvordan evt. regulering gribes an.

5.1.5 Coping og mestring

Nogle af de inkluderede projekter beskæftiger sig i forskellig forstand med coping eller mestring af forhold i det psykiske arbejdsmiljø. Projekterne arbejder med forskellige forståelser af begreberne, hvilket vil fremgå af nedenstående. Andre projekter har endvidere ansatser til at beskæftige sig med temaet, men fremlægger dog ikke resultater omkring det i de tilgængelige publikationer,⁴ og er derfor ikke medtaget her.

⁴ Dette gælder PRISME-projektet, der opstiller som del af sit formål at undersøge betydningen af personlige ressourcer og mestringsstrategier på tværs af de undersøgte dimensioner af sammenhænge mellem faktorer i arbejdsmiljøet og stress, udbrændthed og depression [PRISME 1:6]. I de tilgængelige publikationer fra projektet, er der dog ikke fremlagt resultater omkring betydningen af personlige ressourcer og mestringsstrategier. Det samme gælder projektet MOBNING, der blandt andet ønskede at undersøge coping med mobning og negativ adfærd [MOBNING 1:33], men ikke fremlægger resultater om det i de fundne publikationer.

5.1.5.1 Coping og stresshåndtering

Projektet ARBEJDSSTRESS var en klinisk randomiseret undersøgelse af effekten af et stresshåndteringsprogram med udgangspunkt i 'Cognitive Behaviour Therapy' [ARBEJDSSTRESS 1:3; ARBEJDSSTRESS 3:145]. Som element i stresshåndteringsprogrammet indgik forsøg på at ændre deltagernes copingstrategier i form af styrket og fornyet mestring [ARBEJDSSTRESS 1:8]. Deltagernes coping med stress blev målt med et spørgeskema (Brief-COPE), der inkluderer 14 forskellige dimensioner af coping, hvoraf fem blev fundet særligt interessante for studiet. Disse fem dimensioner var: "(i) emotional support (seeking support and comforting from others), (ii) instrumental support (seeking advice and help from others), (iii) active coping (taking action to change the situation), (iv) planning (considering future steps and strategies), and (v) positive reframing (changing perspective and focusing on positive aspects)." [ARBEJDSSTRESS 3:148]. Dimensionerne vedrører altså både strategier der involverer individets omgivelser, og strategier der er mere indadvendte.

Undersøgelsen påviser at stressniveauet falder, samt en signifikant forandring på dimensionen 'positive reframing' hos deltagerne, der har gennemført stresshåndteringsprogrammet [ARBEJDSSTRESS 3:149], men de fire andre målte copingstrategier (emotionel støtte, instrumentel støtte, aktiv coping, og planlægning) påvirkes ikke, selvom programmet også søgte at inkludere disse [ARBEJDSSTRESS 3:149, 151]. Med udgangspunkt i en skelnen mellem holdnings- og handlingsorienteret coping tolker forfatterne ud fra disse resultater, at programmet kun ser ud til at understøtte holdningsorienteret coping [ARBEJDSSTRESS 3:151].

Med hensyn til resultaternes brugbarhed anfører forfatterne at resultatet omkring 'positive reframing' skal bruges med forsigtighed: "*Interpreting the results of the positive reframing dimension requires more caution, considering that five different aspects of coping were investigated, thus increasing the risk of a Type I error, and the probability value for changes on the coping dimension of positive reframing was significant at the 95 % confidence interval but below 99 %.*" [ARBEJDSSTRESS 3:151]. Der er således en chance for at resultatet er opstået tilfældigt.

5.1.5.2 Emotions- og problemfokuseret coping

Projektet PRIAM har arbejdet med coping i forbindelse med følelsesmæssig nedslidning/udbrændthed og stress i klientarbejde. Projektets forståelse af coping baseres på Lazarus' arbejde og indebærer blandt andet følgende: "*Der er ikke blot tale om, at nogle forhold i omverdenen – stressorer – uden videre fører til stress, men at mennesket aktivt forholder sig til sit liv og med større eller mindre succes søger at tackle, eller "cope" med problemerne.*" [PRIAM 4:13]. Endvidere arbejdes der med to hovedformer af coping: *problemfokuseret coping* – en form, der retter sig mod de ydre problemer, der forårsager stress; og *emotionsfokuseret coping* – en form, der retter sig mod personen selv, og søger at gøre vedkommende mere modstandsdygtig og i stand til at klare kravene i arbejdet – kognitivt og/eller følelsesmæssigt. Til emotionsfokuseret coping regnes også adfærd som forsøg på at trække sig ud af problemer, samt udvikling af blandt andet kynisme [PRIAM 4:13]. Det understreges, at coping ikke skal forstås som mestring, idet: "*'mestring' henviser til at personen kan håndtere de stressende omstændigheder, men dette er ikke altid tilfældet, tværtimod, hvorfor nye copingaktiviteter igangsættes osv.*" [PRIAM 2:74]. Coping og mestring er altså i dette perspektiv ikke sammenfaldende størrelser, idet coping ikke nødvendigvis indebærer håndtering af problemerne.

Med hensyn til emotionsfokuseret coping viser projektets resultater, at denne type coping ikke mindsker stressreaktionen, men snarere øger den. Denne konklusion bryder med nogle teoretiske antagelser om coping: "*Dette synes således at være i konflikt med de teoretiske antagelser, men ser man bag*

ved antagelsen om, at coping er forsøg på at mindske ubalancen mellem krav og ressourcer, så vil den følelsesmæssige regulering som den emotionelle dissonans er udtryk for, ikke nødvendigvis være forbundet med en reduktion af stressen, hvis handlingerne til forebyggelse i sig selv viser sig at øge belastningerne.” [PRIAM 5:42]. Coping i denne forståelse mindsker altså ikke nødvendigvis belastningerne. Forfatterne anfører endvidere at emotionsfokuseret coping typisk vil opstå efter manglende succes med problemfokuseret coping [PRIAM 5:42].

Problemfokuseret coping i form af professionel orientering i arbejdet⁵, viser sig dog at have en effekt: ”En høj grad af professionel orientering i arbejdet som sagsbehandler kan betragtes som en central coping-kompetence i arbejdet med mennesker, der beskytter sagsbehandleren mod de evt. belastninger der kan opstå i deres daglig arbejde.” [PRIAM 7:20]. Projektet finder i denne forbindelse klare sammenhænge mellem lav professionalisme og større forekomster af stress [PRIAM 3:81], og coping i form af professionalisme kan således forstås som en buffer mod følelsesmæssig nedslidning i arbejdet med mennesker. I forlængelse af dette fremføres det at det: ”At en del medarbejdere oplever at det er svært at opretholde balancegangen mellem involvering og distance i forhold til deres klienter, kan være anledning til organisatoriske og uddannelsesmæssige overvejelser.” [PRIAM 7:20]. Forfatterne fremhæver altså organisationsniveauet som løsningsniveau med hensyn til fremme af problemfokuseret coping.

5.1.5.3 Mestring af Flygtighed

Projektet FLYGTIGHED, der beskrives nærmere på side 50, har arbejdet med temaet i form af begrebet mestring. Således har projektet haft fokus på *”fleksibilitetens (flygtighedens og grænseløshedens) subjektivitet, eller hvorledes fleksibilitet opleves, erfares og mestres.*” [FLYGTIGHED 2:38]. Projektet har herudfra blandt andet undersøgt hvordan buschauffører og handicaphjælpere mestrer flygtige relationer i deres daglige arbejdsammenhænge [FLYGTIGHED 1:14].

Projektet konkluderer med hensyn til mestring at: ”Chaufførerne og handicaphjælperne håndterer og tilrettelægger et hverdagsliv efter flygtighedens vilkår. Flygtigheden opfattes således som et vilkår for et levet moderne hverdagsliv, som mestres og håndteres på det individuelle niveau. De tilpasser sig til de daglige tidsstrukturer i relation til ønsker fra deres hverdagsliv” [FLYGTIGHED 1:205-206]. Ifølge forskerne medfører de individualiserede arbejdsituationer, buschaufførerne og handicaphjælperne befinder sig i, at det kan være vanskeligt at mestre arbejdets ambivalenser ved brug af ’voice’-strategier – det vil sige at udtrykke og finde afløb for eventuelle utilfredsheder med arbejdet – og det kan forekomme mere nærliggende at anvende en ’exit’-strategi ”hvor man resignerer og føler sig umyndiggjort og måske helt opgiver at deltage og sige fra.” [FLYGTIGHED 1:205-206]. Projektet har gennem sit aktionsforskningsdesign arbejdet med at udvikle forslag til handlinger, der kan vise veje ud af flygtigheden i mere kollektive og samfundsmæssige sammenhænge, end de nuværende individualiserede [FLYGTIGHED 1:14].

⁵ Projektet forstår professionel orientering således: ”Sagsbehandlerens professionelle orientering på jobbet omhandler (...) sagsbehandlerens evne til ikke at lade sig overvælde af klienternes problemer, til ikke at overengagere sig i arbejdet eller lade sig presse til mere involvering end de egentlig selv ønsker, osv. Professionalisme kan siges at være opretholdelsen af en professionel distance, at balancere mellem overinvolvering og kynisme, som er så vigtig i arbejdet med mennesker.”[PRIAM 7:19].

5.1.5.4 Opsamling

De tre projekter, der præsenterer resultater omkring mestring og coping er, som det fremgår, meget forskellige. De strækker sig over et bredt videnskabsteoretisk spektrum – et kontrolleret forsøg, et projekt med kombineret survey og casestudier, samt et aktionsforskningsprojekt – og projekterne når ikke overraskende frem til ganske forskellige konklusioner. Der kan dog trækkes nogle linjer på tværs, særligt på begrebsmæssigt niveau.

For eksempel kan projekternes begreber om emotionsfokuseret coping, holdningsorienteret coping, og resignationsbaseret coping sammenstilles – de handler alle om en form for følelsesmæssig regulering eller tilpasning på individniveau til arbejdets krav og vilkår. ARBEJDSSTRESS-projektet konkluderer at den holdningsorienterede coping synes effektiv mht. stressnedsættelse; PRIAM-projektet finder derimod, at den emotionsfokuserede coping medvirker til følelsesmæssig nedslidning hos medarbejderne; og FLYGTIGHEDS-projektet finder, at nuværende individualiserede mestringsstrategier ikke tilstrækkeligt adresserer de ambivalenser det flygtige arbejde indeholder.

Med hensyn til niveauet for coping, håndtering eller mestring af arbejdsmiljøproblemer, adskiller projekterne sig også. ARBEJDSSTRESS-projektet fokuserer på individers coping, PRIAM-projektet retter fokus mod organisatoriske løsninger f.eks omkring uddannelse og kompetenceudvikling, og FLYGTIGHEDS-projektet ser kollektive sammenhænge som niveauet for formning af modstrategier mod flygtighed.

5.1.6 Opsamling på arbejdsmiljøproblemer og -effekter

Den ovenstående samling af projekter er domineret af epidemiologiske og kvantitative designs. Hovedvægten i ovenstående projekter er således lagt på be- og afkræftelse af bestemte specifikt definerede sammenhænge omkring psykisk arbejdsmiljø, dets konsekvenser, og medarbejderes coping/mestring. Nogle projekter arbejder dog også – supplerende, eller udelukkende – med casestudier og aktionsforskningsdesigns, baseret på interviews, observationer og værksteder. Således tilføjer de nogle kvalitative forståelser af dynamikker og processer til de ovennævnte temaer.

Afsnittet 'Stress og udbændthed' side 29 bød på resultater omkring stress i forandringsprocesser; stress og grænseløst arbejde; psykosocial belastning og stress, udbændthed og depression; samt om stress, udbændthed og følelsesmæssig nedslidning. Afsnittet 'Mobning' side 34 belyste mobning og negative handlinger ud fra forskellige vinkler: mobnings udbredelse, risikofaktorer og konsekvenser; sociale interaktioner omkring mobning; organisationskulturelle forhold; fysiologiske effekter af mobning; sammenhæng mellem personlighedstræk og mobning; samt mobning i ældreplejen. Afsnittet 'Helbred og velbefindende' side 39 gav indblik i helbredsmæssige konsekvenser af arbejdsklima, psykisk arbejdsmiljø, mobning, grænseløst arbejde, samt organisationsændringer. Sammenhænge mellem psykisk arbejdsmiljø og sygefravær og -nærvær blev belyst i afsnittet 'Sygefravær' side 43. Til sidst blev resultater omkring coping og mestring af forhold i arbejdet og arbejdsmiljøet belyst i afsnittet 'Coping og mestring' side 46 – både som spørgsmål om individuel 'indre' tilpasning, og som 'rammemæssig' kollektiv håndtering af arbejdsmiljøproblemer.

Alt i alt en bred samling af forskningsresultater, der på forskellig vis supplerer, perspektiverer og udfordrer hinanden, uden at lede frem til entydige eller kumulative konklusioner om psykiske arbejdsmiljøproblemer og -effekter. En sådan kumulativ øvelse umuliggøres af spredningen i de stillede forskningsspørgsmål. Endvidere er der jo som beskrevet ikke tale om et dækkende udvalg af projekter med hensyn til at frembringe fyldestgørende afdækninger af forskningen indenfor de forskellige

temaer. Nærværende gennemgang forbliver således netop dette – en gennemgang af de udvalgte projekter. Det er dog en gennemgang der har givet blik for nogle tværgående diskussioner og brudflader indenfor de forskellige temaer. Nogle af disse diskussioner og brudflader vil blive diskuteret yderligere i anden del af rapporten med fokus på reguleringsperspektiverne i de sytten projekter.

5.2 Nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner

Det psykiske arbejdsmiljø og den udbredte opmærksomhed på problemstillingen skal ses i sammenhæng med de samfundsmæssige og organisatoriske betingelser arbejdet er underlagt, og i sammenhæng med hvordan disse betingelser er under stadig, ja de fleste mener stadig hastigere, forandring. I dette afsnit diskuterer vi på baggrund af en række projekter de nye betingelser som et spørgsmål om fleksibelt, grænseløst og/eller flygtigt arbejde. Videre ser vi på de organisationsforandringer som er del af et stadigt mere foranderligt arbejdsliv. Og endeligt diskuterer vi de interventioner, som i første omgang arbejdsmiljøforskere og senere måske arbejdsmiljøets øvrige aktører iværksætter med henblik på at gribe ind i organisationerne og for at forbedre deres arbejdsmiljø.

5.2.1 Fleksibelt, grænseløst og flygtigt arbejde

Fire af de gennemgåede projekter beskæftiger sig særligt med grænseløst eller flygtigt arbejde, og knytter an til diskussioner om fleksibilisering af produktion og arbejdsliv. Med brugen af disse begreber søger projekterne at fange en række nye udviklingstendenser, der gør sig gældende i forskellig form i mange arbejdssammenhænge og brancher på arbejdsmarkedet.

5.2.1.1 Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker

I projektet FLYGTIGHED er der arbejdet med hvorledes man subjektivt, organisatorisk og samfundsmæssigt kan bestemme flygtighed i arbejdslivet med udgangspunkt i hhv. buschaufførers og handicaphjælperes arbejdsliv. Projektet har også set på hvorledes flygtighed påvirker det psykiske arbejdsmiljø, samt hvorledes en myndiggørelse af medarbejderne på moderne arbejdspladser kan gøre det muligt at forstå og håndtere flygtighed så det psykisk arbejdsmiljø kan forbedres [FLYGTIGHED 1:17].

Projektet er gennemført i form af to case-studier – et med buschauffører og et med handicaphjælper. De to faggrupper forstås som i særlig grad 'ramt' af flygtighed, dvs. at de er *"udsat for konstante nydefineringer af arbejdsopgaver, organisationsform, arbejdstider og belastninger."* [FLYGTIGHED 2:44]. Der er primært arbejdet med kvalitative metoder i belysningen af problemstillingerne, i form af aktionsforskningsforløb, netværkskonference og kvalitative interviews. Der blev dog i starten af forløbet også gennemført en survey med ca. 170 respondenter fra de to faggrupper [FLYGTIGHED 1:37ff]. Der blev gjort et forsøg på at udvikle et såkaldt flygtighedsindeks på baggrund af surveyen, dette vil vi vende tilbage til i bilag b side 114. I samme bilag inddrager vi også projektets arbejde med udvikling af aktionsforskningsmetodologi. Der er endvidere arbejdet med begrebsudvikling af flygtighedsbegrebet i projektet, hvilket vi vil vende tilbage til i afsnittet Grænseløshed, flygtighed og forandringer, side 85. Her skal vi fokusere på projektets hovedresultater omkring flygtighed og psykisk arbejdsmiljø.

Flygtigheden defineres i projektet som 'fravær af stabile relationer i arbejdet', men viser sig at have forskellige udtryk hos de to studerede faggrupper: *"Buschaufførerne oplever et tab af stabile og varige relationer i arbejdet på grund af de hyppige omstruktureringer, der foregår i arbejdet. For han-*

*dicaphjælperne ser situationen imidlertid lidt anderledes ud. Her har relationerne karakter af at være mere **flydende relationer** mellem hjælper og bruger, hvor der opstår vanskeligheder med at sætte grænser for identitet og subjektivitet.”* [FLYGTIGHED 1:205]. Se også [FLYGTIGHED 3-7].

Projektet konkluderer endvidere at: *”Flygtighed må forstås på tre niveauer: individ, organisation og samfund og på relationerne mellem dem.”* [FLYGTIGHED 1:209]. Forfatterne præsenterer dette som et brud med en tendens til kun at forstå psykisk (og fysisk) arbejdsmiljø på organisationsplan. I stedet fremhæver de nødvendigheden af at inddrage både politik/samfundsniveau og hverdagsliv/individniveau i forståelsen. På samfundsmæssigt niveau kommer projektet frem til, at baggrunden for de flygtige arbejdsbetingelser, der karakteriserer de to grupper, i høj grad præges af ændringer i den offentlige sektor i form af udlicitering og privatisering. På individniveau har projektet skabt indblik i hvordan flygtighed håndteres og mestres i det daglige. Chauffører og handicaphjælpere tilrettelægger deres hverdagsliv efter flygtigheden, der opfattes som et vilkår. Tilpasningen til det flygtige arbejde sker dog i relation til ønsker fra deres hverdagsliv, og flygtigheden rummer således også et element af frisættelse, der kan give mulighed for et individuelt tilrettelagt arbejds- og hverdagsliv. Flygtigheden karakteriseres som en individualiseret frisættelse, der rummer ambivalenser. Flygtigheden bliver nemlig også til en frisættelse fra kollegaer, stabile ansættelser, fællesskab, og ledelse [FLYGTIGHED 1:204-6].

De gennemførte aktionsforskningsforløb i projektet viser dog ifølge forfatterne, at det er muligt at arbejde med erfaringsdannelse i forhold til flygtighed på en måde *”der er meningsfuld i forhold til at involvere medarbejderne i konstruktion af rammer og systemer og i egen individuel deltagelse; begge med det klare formål at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.”* [FLYGTIGHED 1:207]. I denne optik har projektet resulteret i en *”læreproces, der erstatter en tendentiell resignation i forhold til flygtighedsproblemerne...”* [FLYGTIGHED 1:208]. Projektet har også resulteret i udviklingen af et handlingsorienteret katalog med forslag til konkrete tiltag, der repræsenterer ’veje ud af flygtighed’, og dermed forbedring af arbejdsmiljøet for buschaufførerne og handicaphjælperne [FLYGTIGHED 1:216]. Dette vil vi af pladshensyn ikke resumere her.

De ovenstående resultater er fremkommet i relation til case-studier med deltagere fra to specifikke faggrupper, og der er ikke gjort forsøg på nogen form for statistisk generalisering til faggrupperne som sådan, eller til andre faggrupper. Således står projektet i kontrast til hovedparten af de projekter der har domineret nærværende rapport indtil nu. Projektet har dog søgt at relatere dets resultater til generelle udviklinger i produktion og samfundsforhold, der resulterer i krav om fleksibilitet og omstillingsparathed i arbejdslivet. I denne forstand er der således ikke tale om en direkte overførbarhed af de konkrete resultater til andre arbejdssammenhænge, men det er sandsynligt at lignende problemstillinger og mulige løsninger kan være relevante i andre brancher og på andre arbejdspladser, der karakteriseres af flygtige arbejdsvilkår.

5.2.1.2 Nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø i nyhedsarbejdet

Projektet NYHEDSARBEJDE, der allerede har været inddraget flere gange, har belyst et lignende problemfelt, dog ikke under overskriften ’flygtighed’. I stedet har projektet brugt begrebet ’grænseløshed’. Formålet med projektet var at undersøge: *”konsekvenserne for arbejdsidentitet og psykisk arbejdsmiljø af det, der er blevet kaldt “det nye arbejdsliv”.*” [NYHEDSARBEJDE 2:5]. Forfatterne beskriver ’det nye arbejdsliv’ som karakteriseret ved:

- ”Arbejdet bliver grænseløst. Der er ingen faste arbejdstider, og skellet mellem arbejdstid og fritid opløses.
- Uddelegering af ansvar og kompetence til den enkelte medarbejder.
- Medarbejderne skal involvere deres person i arbejdet, ikke blot deres fysiske eller intellektuelle arbejdskraft: De skal udvise ansvar, engagement og initiativ.
- Medarbejderen skal sikre sin ansættelse (nuværende og fremtidige i evt. andre job) gennem demonstration af, at de besidder de krævede faglige og personlige kompetencer og kan udvikle disse.
- Medarbejderne skal samtidig med varetagelsen af den individuelle karriere kunne indgå i en kollektiv teamproduktion og vidensdeling i virksomheden.
- Ansættelsesbetingelserne bliver ofte mere løse.” [NYHEDSARBEJDE 2:5]

Dette projekt ser også en dobbelthed i denne type arbejde, der: *”kan skabe øget frihed og fleksibilitet, men også mindre frihed og forudsigelighed (usikkerhed); det kan frigøre arbejdsglæde, men også betinge stress og udbrændthed.”* [NYHEDSARBEJDE 2:5]. Selvledelse beskrives som endnu et centralt træk i ’det nye arbejdsliv’. Projektet undersøger i forlængelse af dette *”hvad fleksible arbejdsformer og det grænseløse arbejde, herunder selvledelse, betyder for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø”* [NYHEDSARBEJDE 2:5]. Nyhedsbranchen bruges som case eller ’markør-branche’ for det nye arbejdsliv, idet den vurderes at være karakteriseret af mange af ovenstående træk [NYHEDSARBEJDE 2:5]. Projektets bredere relevans ud over nyhedsbranchen – for det grænseløse arbejde generelt – og branchens status som markør-branche er således afhængig af, hvorvidt nyhedsarbejdet faktisk repræsenterer ’det nye arbejdsliv’, og således om andre brancher og jobtyper bevæger sig i retning af lignende arbejdsvilkår.

Projektet bestod af et sociologisk forstudie, der havde til formål at indkredse og opstille forståelsesrammer og analyseniveauer for projektet [NYHEDSARBEJDE 2:5]; et pilotprojekt med indledende casestudier på fire medievirksomheder [NYHEDSARBEJDE 3]; en surveyundersøgelse udsendt til alle nyhedsarbejdere i Danmark [NYHEDSARBEJDE 1], hvor de besvarede skemaer vurderes at være tilfredsstillende repræsentative for totalen af nyhedsarbejdere [NYHEDSARBEJDE 4; NYHEDSARBEJDE 2:5]; samt opfølgende casestudier på fem forskellige medievirksomheder [NYHEDSARBEJDE 5].

En central konklusion i projektet fremkommer på baggrund af både survey resultater og interviews: selvledelse i arbejdet vurderes at kunne have både positive og negative effekter, og således være et modsætningsfyldt fænomen. En høj grad af egenkontrol findes at virke positivt både i forhold til selve arbejdet, men også i forhold til at skabe balance mellem arbejdsliv og fritid. Hvis kravene i arbejdet er uendelige, og/eller nyhedsarbejderen selv har ansvar for styring af egne arbejdstimer, ophæves fordelene ved den høje egenkontrol dog til dels [NYHEDSARBEJDE 2:7].

Projektets resultater er endvidere beskrevet i en række andre afsnit: Stress i det grænseløse arbejde side 30; Nyhedsarbejdets helbredsmæssige konsekvenser, side 41; Sygefravær i nyhedsarbejde, side 45.

5.2.1.3 Grænseløst arbejde: stress, søvn og privatliv

Et tredje projekt, der har beskæftiget sig med problemfeltet omkring fleksibilitet og grænseløshed i arbejdslivet, er projektet GRÆNSELØSHED. I dette projekt har vidensarbejdere været i fokus for analysen. Der tages her udgangspunkt i en forståelse af grænseløst arbejde som: *”en udvikling væk*

fra konstituerende og over mod regulerende regler for arbejdslivet, væk fra klart definerede handlingsdirektiver, som den ansatte skal følge og over mod regler som den ansatte frivilligt vælger at følge. Denne udvikling viser sig tydeligt i form af en de- eller re-regulering af dimensionerne tid, rum og organisering af arbejdet. Den objektive regulering af arbejdet i form af fast arbejdstid, arbejdsplads, arbejdsorganisering og stabile ansættelsesvilkår erstattes af selvregulering, hvor det er op til det enkelte individ at definere, planlægge og gennemføre sit arbejde” [GRÆNSELØSHED 1:3]. Denne definition beskriver altså det grænseløse arbejde som karakteriseret ved en deregulering af tid, rum og organisering af arbejdet, samt en udvikling mod mere selvledelse i arbejdet.

Projektets formål var med dette udgangspunkt i grænseløshed og vidensarbejde, at undersøge under hvilke omstændigheder grænseløst arbejde fører til stress, søvnproblemer og ubalance mellem arbejde og privatliv. Sideløbende undersøgtes det under hvilke omstændigheder, det fører til arbejdsglæde og overskud i privatlivet [GRÆNSELØSHED 1:4]. Endvidere stilledes forskningsspørgsmålet: *”I hvilket omfang udgør stress, søvnproblemer og ubalance mellem arbejde og privatliv i forbindelse med grænseløst arbejde indbyrdes sammenhængende belastningsreaktioner og i hvilket omfang er de uafhængigt forekommende og uafhængigt relateret til fysiologiske stressreaktioner (spyt cortisol)?”* [GRÆNSELØSHED 1:4].

Undersøgelsens design var en forløbsundersøgelse. På grundlag af et udvalgt sample fra 3-dækker II databasen (Den 2. Nationale Danske Psykosociale Arbejdsmiljø Undersøgelse) blev der gennemført to opfølgende dataindsamlinger med 12 måneders mellemrum. Første opfølgingsundersøgelse omfattede spørgeskemadata, spyt cortisol og interviews, her var der dog i første omgang en meget lille responsrate på grund af materialets store omfang. Anden runde omfattede derfor kun spørgeskema [GRÆNSELØSHED 1:4-6]. Der blev yderligere foretaget 19 kvalitative interviews med udvalgte respondenter fra undersøgelsen. Som beskrevet var gruppen ’vidensarbejdere’ i fokus for undersøgelsen, og dette begreb afgrænsedes til: *”ansatte, der arbejdede med tegn, kommunikation eller videns-udvikling som en vigtig del af deres arbejde, og som potentielt kunne udføre en del af deres arbejde fra hvor som helst via en IT-opkobling.”* [GRÆNSELØSHED 1:5].⁶

Projektets resultater relaterer sig blandt andet til arbejde-privatlivsbalance og peger på at vidensarbejde (arbejde med en høj grad af grænseløshed) indebærer en højere risiko for oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv end andre typer arbejde [GRÆNSELØSHED 1:7; GRÆNSELØSHED 2:70]. Projektet konkluderer yderligere omkring arbejde-privatlivsbalance:

- *”at omkring 1/3-1/4 af de danske lønmodtagere oplevede konflikter mellem arbejde og privatliv*
- *at konflikter var mest udbredte blandt par med små børn og blandt enlige med børn, men at også enlige med og uden børn kan opleve konflikter*
- *at konflikter var mere udbredte desto længere arbejdstiden var*
- *at konflikter var mere udbredte blandt dem, der arbejdede udenfor normal dagtid*

⁶ Deltagende faggrupper var således: ”akademikere, læger og tandlæger, ingeniører og arkitekter, edbfolk, lærere (folkeskole, gymnasium el. andet), universitetsforskere, mediefolk, bibliotekarer og museumsfolk, socialrådgivere, pædagoger (dag- og døgninstitutioner), chefer (offentlige og privat ansatte), fuldmægtige (offentligt ansatte), bogholdere og revisorer, bankassistenter, butiksledere, sælgere og arbejdsledere” [GRÆNSELØSHED 1:5].

- *at konflikter var mindre udbredte blandt dem, der havde stor indflydelse på arbejdstidens placering*
- *at indflydelse på arbejdstidens placering ikke mindskede den negative virkning af lange og uregelmæssige arbejdstider på balancen mellem arbejde og privatliv.*” [GRÆNSELØSHED 2:70; se også GRÆNSELØSHED 4:168ff].

Projektet fandt endvidere at hvis ansatte havde tendens til at tilpasse sig deadlines ved at reducere tid til privatliv, så var de mere udsatte for familie-arbejdslivskonflikter [GRÆNSELØSHED 4:172]. Endvidere blev der påvist en sammenhæng mellem en familievenlig arbejdspladskultur og et lavere niveau af familie-arbejdslivskonflikter [GRÆNSELØSHED 4:172]. I forlængelse af dette konkluderes det, at høj indflydelse i jobbet kan have forskellig effekt på familie-arbejdslivskonflikter, afhængigt af hvor familievenlig arbejdspladskulturen er. Endvidere kan arbejdstidens effekt på familie-arbejdslivskonflikter afhænge af arbejdspladsens krav om medarbejderes tilgængelighed. [GRÆNSELØSHED 4:173-4].

I en specialeafhandling knyttet til projektet konkluderes det, at vidensarbejdere, der har et belastende arbejdsmiljø karakteriseret af høje krav og lav indflydelse, har en dårligere søvnkvalitet og vanskeliggere ved at vågne, end ansatte i mindre belastende jobs [GRÆNSELØSHED 1:11; GRÆNSELØSHED 5:2]. Vi har dog ikke kunnet fremskaffe specialeafhandlingen og kan ikke gengive resultaterne i mere detaljeret form.

Endvidere nævnes det, at der i projektet findes foreløbige resultater, der *”peger på en tæt sammenhæng mellem selv-rapporteret søvn-kvalitet og selv-rapporteret helbred, og en noget mindre tæt sammenhæng med selv-rapporteret stress. Der er ikke noget der tyder på, at søvnkvaliteten modererer sammenhængen mellem stress og selv-rapporteret helbred.”* [GRÆNSELØSHED 5:2]. Disse resultater har vi dog ikke kunnet finde i publiceret form på nuværende tidspunkt. Projektet beskæftigede sig desuden med kognitive stress-symptomer blandt vidensarbejdere. Denne problemstilling blev behandlet i afsnittet ’Stress i grænseløst vidensarbejde’ side 31.

Dette projekt har altså fokuseret på grænseløst arbejde blandt vidensarbejdere, og har haft særligt fokus på familie-arbejdslivskonflikter, samt søvnproblemer og stress. Undersøgelsespopulationen er udtrukket fra et nationalt repræsentativt sample af lønarbejdere, et grundlag forfatterne finder stærkt nok til at sandsynliggøre en generalisering af resultaterne til andre vidensarbejdere [GRÆNSELØSHED 3:87]. Samtidig er inddelingen af personer med og uden potentielt grænseløst arbejde dog baseret på skøn ud fra erhvervskategorier, og ikke en konkret karakteristik af graden af grænseløshed i bestemte jobs. Inddelingen i grænseløst og ikke grænseløst arbejde er således forholdsvis grov [GRÆNSELØSHED 2:75].

5.2.1.4 Grænseløshed i fem dimensioner

Afslutningsvis skal VIPS-projektet, som behandles nærmere under 'Virksomhedernes indsats i forskellige sektorer' side 66, kort trækkes frem, fordi projektet også behandler spørgsmålet om grænseløshed [VIPS 5; VIPS 6]. Forskerne begrebsliggør grænseløsheden i fem dimensioner: Tidsmæssig & rumlig, organisatorisk, politisk, kulturel og subjektiv grænseløshed. I forlængelse af dette identificeres en række fordele ved grænseløsheden, men også en række psykiske arbejdsmiljøproblemer, der opstår i forbindelse med nedbrydningen af grænserne i hver af de fem dimensioner [VIPS 5:3ff] – for eksempel at graden af frihed i arbejdet overvurderes; en mangel på kollektive normer, der kan sætte nye grænser i arbejdet; samt en overdreven fokusering på medarbejdernes personlighed [VIPS

5:54ff]. I en survey blandt LO-medlemmer finder forskerne endvidere at grænseløst arbejde også er udbredt blandt LO-medlemmer; det hedder: ”For størstedelen af LO’s medlemmer adskiller arbejdets tidsmæssige, rumlige, organisatorisk, politiske og kulturelle karakteristika sig fra de forestillinger og normer, vi kender fra traditionelt arbejde i industrisamfundet” [VIPS 6:5]. Grænseløst arbejde i de beskrevne fem dimensioner gør sig således også i høj grad gældende indenfor LO-området og forfatterne har, selvom deres konklusioner i øvrigt ikke er præget af mange tal fra data-materialet, ”udskilt en gruppe på ca. 20 pct. af svarpersonerne, som har grænseløst arbejde i alle fem dimensioner” [VIPS 6:5]. På denne baggrund mener forskerne at det er relevant også at tænke LO-medlemmer ind i forebyggende indsatser rettet mod arbejdsmiljøproblemer knyttet til grænseløst arbejde.

5.2.1.5 Opsamling

Ligesom i tidligere afsnit har der blandt projekterne med fokus på fleksibelt, grænseløst og flygtigt arbejde været forskellige vidensinteresser og metoder i spil. Projektet FLYGTIGHED havde med sine primært kvalitative metoder fokus på forståelse af subjektive oplevelser af flygtigheden, dennes påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø, samt håndtering og mestring af flygtigt arbejde. Projektet NYHEDSARBEJDE fokuserede både kvantitativt og kvalitativt på grænseløshedens påvirkning på det psykiske arbejdsmiljø. Projektet GRÆNSELØSHED havde en primært kvantitativ tilgang og fokus på måling af grænseløshedens effekter på arbejde-privatlivsbalance, søvnproblemer og stress. Og VIPS-projektet fokuserede på hvilke psykiske arbejdsmiljøproblemer, der knytter sig til forskellige dimensioner af grænseløshed, samt på dennes udbredelse blandt LO-medlemmer.

Projekterne har undersøgt nogle ganske forskellige grupper på arbejdsmarkedet – fra buschauffører og handicaphjælpere i projektet FLYGTIGHED, til universitetsforskere (og andre vidensarbejdere) i projektet GRÆNSELØSHED. Grænseløshed og flygtighed ser ud til at være begreber der vinder genklang på et meget bredt udsnit af det danske arbejdsmarked. Denne bredde i faggrupper og brancher der påvises at være berørte af grænseløshed og flygtighed understreger at det ikke kun er højt uddannede vidensarbejdere, der bør tænkes på, når der tænkes på forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøproblemer knyttet til det grænseløse arbejde.

En konklusion der er fælles for projekterne FLYGTIGHED, NYHEDSARBEJDE og VIPS er at det grænseløse eller flygtige arbejdsliv opleves ambivalent eller dobbeltsidigt af medarbejderne, der dels oplever en form for frisættelse i denne type arbejde, men samtidig oplever nogle belastende forhold i arbejdet. Et andet tema, der går på tværs mellem projekterne er spørgsmål om balance mellem arbejdsliv og privatliv/hverdagsliv. Her er indflydelse og egenkontrol i det grænseløse arbejde, samt arbejdspladsens familievenlighed vigtige faktorer, men dog ikke de eneste.

5.2.2 Organisationsforandringer og -forhold

Nogle projekter har været tæt på eller direkte involveret i organisationsforandringer; andre har brugt organisationsforandringer der var iværksat fra anden hold som baggrund for deres undersøgelser. I den første kategori har vi LEAN-projektet som har udviklet en drejebog som virksomhederne kunne følge i deres organisationsforandringer (hvad de dog ikke gjorde) og arbejdet med refleksionsseminarer (som virksomhederne brugte) som indgik direkte i organisationsudviklingen. Og vi har TEAM-projektet, der har inter文neret i to organisationers indsats for at indføre en team-baseret arbejdsorganisation; primært ved at tilbyde nogle ledere et særligt kursus. Det er selvfølgelig en åben diskussion om der i disse tilfælde er tale om organisationsforandringer eller interventioner, men de bliver be-

handlet her fordi de i alle fald intentionelt spiller direkte ind i nogle større organisationsændringer. Nogle projekter er sat op i tilknytning til den kommunale strukturreform. Det drejer sig om PRISME- og OSH-projekterne. Her er logikken at strukturreformen er et naturligt eksperiment når det gælder organisationsændringer. Endvidere har vi valgt at behandle IKT-, MEDEA- og elementer af MOB-NINGs-projekterne her, selvom de ikke direkte omhandler organisationsforandringer, men fordi de i særlig grad har haft fokus på de organisatoriske forholds betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

5.2.2.1 Organisationsforandringer gennem lean

De organisationsforandringer som LEAN-projektet (Lean Uden Stress) har fokus på er dem der knytter sig til brug af Lean-konceptet. Lean er et meget udbredt produktionskoncept i disse år såvel i produktionssektoren som i privat service og den offentlige sektor, og både her og i udlandet. LEAN-projektet ville *”undersøge, hvordan man kan arbejde med lean, så der ud over en økonomisk forbedring af produktionen også udvikles et godt psykisk arbejdsmiljø”* [LEAN 2:3]. Projektet har fulgt 10 virksomheder, både offentlige og private, som selv havde henvendt sig i forbindelse med at de skulle til eller var i gang med at implementere lean. Indledningsvis udviklede LEAN-projektgruppen en drejebog, som skulle være *”en fremgangsmåde for implementering af lean, som det var ønsket, at virksomhederne skulle følge for at sikre sammenlignelige implementeringsforløb.”* [LEAN 2:9]. Denne ambition kunne dog ikke fastholdes, idet ingen af de 10 virksomheder benyttede drejebogen. Til gengæld benyttede de et vigtigt element i drejebogen, de såkaldte refleksionsseminarer. Og den ikke-standardiserede og mindre psykisk arbejdsmiljø-fokuserede måde at implementere lean på betød af projektets konklusioner blev mere robuste i forhold til de forskelle der under andre omstændigheder altid vil være mellem forskellige implementeringer [LEAN 2:9].

Projektets hovedkonklusion er, at *”ja’*. Det er muligt at implementere lean uden at forringe det psykosociale arbejdsmiljø, og det er endda muligt, at arbejdsmiljøet forbedres.” [LEAN 1:183]. Baggrunden for den konklusion er, at megen forskningslitteratur på området har været skeptisk over for leans betydning for arbejdsmiljøet [LEAN 3, LEAN 4:54-57], men projektet godtgør at det ikke behøver at gå sådan – *”Der er ikke fundet entydig sammenhæng mellem lean og psykosocialt arbejdsmiljø.”* [LEAN 2:4].

I en vis forstand er projektets hovedpointe nok så meget den ikke-entydige sammenhæng og bearbejdningen af de forhold og processer der gør at sammenhængen ikke er entydig.

Projektets forskere havde forventet en mere ensartet implementering af lean, bl.a. begrundet i at lean-begrebet er så veletableret som det er tilfældet. De analyserer spredning i dels følgende to dimensioner: Pragmatisk-dogmatisk lean og kortsigtet-strategisk horisont; og dels som udtryk for forskellige tilgange til Lean: Sporadisk lean, værktøjslean, standardlean og transformationslean. [LEAN 1:52-61].

Forskerne peger også på sammenhængen mellem arbejdsopgavens karakter og leanimplementeringen. De tre virksomheder der arbejder med industriel produktion er således nået længere med deres lean-implementering end de øvrige virksomheder. Omvendt peger man i projektet på, at den reaktive karakter (altså at arbejdet består i at reagere på uplanlagte hændelser) som præger meget af arbejdet i sundhedssektoren vanskeliggør implementeringen af lean: *”The reactive or responsive nature of many of the core activities in hospitals limits the application of lean.”* [LEAN 5:342]. Lidt tidligere samme sted hedder det: *”Furthermore, lean also put the discretion and professional judgement of the employees in the health care sector under pressure as a core element in lean is the standardization of*

work processes.” Inden for sundhedssektoren er der forskellige rationaliteter knyttet til de ansattes forskellige professioner, og de udfordres af lean. Disse problemer formuleres lidt anderledes et andet sted: *”The lean approach can more easily help improve the standardized work tasks mostly carried out by support staff such as lab technicians, whereas it will challenge the often complex tasks of nurses and doctors, where clinical, operational, and experimental values will all be at stake.”* [LEAN 6:352]. Leans effekter hænger således sammen med den type arbejdsopgave det indføres i forhold til og dennes grad af standardisering.

En række af LEAN-projektets øvrige erfaringer, især i forlængelse af de kvalitative casestudier, er formuleret i diskussionen af en række begreber om bl.a. ledelse.

Der peges der på behovet for at skelne mellem forandringsstress (også kaldet implementeringsstress) og driftsstress – og refleksionsseminarerne fremhæves som et redskab til at minimere forandringsstressen. Implementeringen af lean er mere belastende end lean i drift, selvom lean principielt altid er løbende forbedringer.

Projektet peger også på mulighederne i lean for at udvikle medarbejderen som den myndige producent. Sammenfattende lyder det: *”Lean er ideelt set en anledning til at åbne for nye ledelsesformer i virksomhederne, men der er tale om en langsigtet udvikling. ... Vi har forsøgt at teste antagelsen om, at lean-konceptet tilbyder medarbejderne en ny rolle som myndig producent. Det er imidlertid ikke lykkedes at påvise, at der er sket en udvikling i retning af den idealmode for den myndige producent ... Forklaringen på, at lean ikke er blevet en fødselshjælper for en ny medarbejderrolle kan findes i tre forhold: ...”* og her skitseres så først to forhold, og videre lyder det. *”Alligevel er det vores vurdering, at den tredje og vigtigste forklaring er, at virksomhedernes medarbejdere og ledere ikke har forstået, at der skal kæmpes hårdt for at ændre på de traditionelle roller og relationer mellem ledere og medarbejdere.”* [LEAN 1:128-9]

Andre centrale begreber der peges på er transformativ ledelse, organisatorisk læring, transformativ læring og social kapital. Igen er det idealbegreber, der bruges til at diskutere empiriske erfaringer – både som potentialer og uindfrie forhåbninger. Følgende citat sammenfatter i hvert fald en række af projektets erfaringer: *”Centralt i vores observationer er modsatrettede følelser hos medarbejderne: På den ene side ønsker medarbejderne at gøre deres bedste og løse opgaven med at implementere lean efter bedste evne, på den anden side er der megen frustration som følge af den transformative læringsproces og usikkerheden omkring konsekvenserne af lean-projektet.”* [LEAN 1:178]. Lean indføres således ikke uden konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø, men det er absolut ikke entydigt hvad disse konsekvenser er, og de kan være både positive og negative, samt ændre sig undervejs i processen.

5.2.2.2 Etablering af team-organisering

TEAM-projektet har fokus på indførelsen af teams som en organisationsforandring. Projektet er baseret på indførslen af teams i to større organisationer og omkring 30 ledere og deres medarbejdere fra hver af de to virksomheder deltog i projektet. I halvdelen (randomiseret) af tilfældene gennemgik lederne et kursus i transformativ ledelse⁷, en særlig form for ledelse som spiller en central rolle i pro-

⁷ Findes bl.a. hos Bass, B.: Two decades of research and development in transformational leadership, European Journal of Work and Organizational Psychology, 8:9-32, 1999.

jektet. Dataindsamlingen benyttede en række teknikker, herunder spørgeskemaer før og efter og experience sampling method (ESM), hvor deltagende ledere på forskellige tilfældigt valgte tidspunkter blev ”bippet” og hermed anmodet om at afgive diverse informationer om den situation de aktuelt stod i. [TEAM 1]. Hovedparten af de publicerede artikler baserer sig på studiet i den ene virksomhed – en kommunal hjemmepleje.

Når man undersøger betydningen af kurser i transformativ ledelse til mellemlederne finder man, at i den gruppe, hvor kurset blev gennemført, ændrede jobtilfredsheden blandt medarbejderne sig ikke, mens den faldt i gruppen uden kursus. Konklusionen i forhold til kurset er behersket positiv: ”..., *it appears that training team managers to implement and manage teams may help to ensure successful team implementation.*” [TEAM 2:1737]. Artiklen peger på de kontekstuelle faktorer, ”downsizing” og ”merging”, som afgørende for den manglende (oplevede) forbedringer i retning af transformativ ledelse.

I projektet undersøges transformativ ledelses eller ledernes aktive støttes betydning i forhold til medarbejdernes trivsel [TEAM 3; 4; 5]. I [TEAM 3: 472] sammenfattes den gennemgående konklusion i artiklerne således: ”*Transformational leadership was positively associated with job satisfaction and well-being in staff caring for older people. The mechanism by which transformational leadership may be associated with job satisfaction and well-being appears, at least partially, to be through the creation of a working environment characterized by employees experiencing their work as meaningful, having influence and being involved in their work.*” Pointen er, at det ikke er transformativ ledelse, der umiddelbart giver øget job tilfredshed og trivsel, men at de ansattes oplevelse af et bedre psykisk arbejdsmiljø (meningsfuldhed, indflydelse og involvering) medierer denne effekt.

Projektet har også arbejdet ud fra en forestilling om at self-efficacy⁸ var en central mediator mellem transformativ ledelse og trivsel [TEAM 6; 7; 8]. Resultaterne understøtter kun delvist den forestilling, idet sammenhængen ikke findes på alle tidspunkter i forløbsundersøgelsen [TEAM 6]. I en anden artikel [TEAM 7] skelnes mellem team efficacy og self-efficacy; og mellem trivsel og jobtilfredshed (her uden et forløbsdesign). Lige som i den første artikel (til T2) finder forskerne en sammenhæng mellem self-efficacy og trivsel; de finder derimod ingen signifikant sammenhæng mellem self-efficacy og jobtilfredshed. Når det gælder team efficacy, altså teamets tiltro til hele gruppens kompetence, finder forskerne en svagere sammenhæng med trivsel (sammenlignet med self-efficacy) og stærk sammenhæng til jobtilfredshed. I [TEAM 8]-artiklen bruges (selvvurderet) søvnkvalitet som et andet mål for det psykiske arbejdsmiljø. Også her så man på self-efficacy som en medierende faktor; men måtte delvist opgive den forklaring. Tilbage stod en model med direkte sammenhæng mellem transformativ ledelse og søvnkvalitet. Her konkluderer artiklen, at sammenhængen ”... *was confirmed longitudinally: followers' [altså medarbejdernes] experience of having a transformational leadership was positively related to sleep quality over time. However, contrary to expectations, we have found a negative relationship when we tested this hypothesis cross-sectionally ... The explanations for the negative relations are not clear cross-sectionally.*” [TEAM 8: 1840]. På dette punkt er projektets konklusioner altså noget uklare.

⁸ Begrebet Self-efficacy er hentet hos A. Bandura: Self-efficacy: The exercise of control, Freeman, New York, 1997; og dækker over tiltroen til egne evner til at organisere og udføre de nødvendige handlinger til vellykket at virkeliggøre en given opgave.

TEAM-projektet har samlet set fulgt et målrettet og samtidig snævert perspektiv med fokus på transformativ ledelse og self-efficacy som medierende faktor.

I projektets dansksprogede slutrapport [TEAM 9], som har mere fokus på processen omkring indførslen af teams, sammenfattes projektets resultater under følgende overskrifter:

- Deltagelse i kurser: Hvor konklusionen er at kursusdeltagelse for ledere og medarbejdere kan være en økonomisk overkommelig støtte til processen;
- Processen med at indføre teams; her hedder det at man med fordel kan tænke i
 - omgivelserne,
 - intervention og indførelse,
 - mentale modeller og læring,som er rapportens procesmodel;
- Parathed til forandring; som handler om de involveredes parathed, og;
- Mellemlidernes rolle; som handler om at særligt mellemlidernes parathed er afgørende for succes af organisationsforandringer som indførslen af teams.

5.2.2.3 Erfaringer fra strukturreformen

Både OSH- og PRISME-projekterne har været omtalt tidligere (henholdsvis under 'Organisationsændringer og stress' side 30, 'Organisationsændringer, helbred og velbefindende' side 42 og 'Psykiske risikofaktorer ...' side 32). De har et centralt fælles træk i relation til organisationsforandringer: De anvender begge strukturreformen som et naturligt eksperiment; og begge undersøgelser er prospektive studier med undersøgelser før og efter strukturreformen. For PRISME er det ansatte i Århus Kommune og Amt, der undersøges, og tidspunktet for spørgeskemaerne er januar 2007 (hvor strukturreformen trådte i kraft) henholdsvis januar 2009. For OSH er det samtlige administrativt ansatte i 2 amter og 5 kommuner (med tyngden i Nordsjælland), tidspunkterne er april 2006 og april 2008.

PRISME-projektet har dog ikke publiceret resultater (vi har kun haft adgang til [PRISME 1] herunder de 9 abstracts som er inkluderet som bilag 3, [PRISME 2] og [PRISME 3]; undtagelsen er ét af de ni abstracts) knyttet til den prospektive del af projektets forskningsdesign og siger derfor foreløbigt ikke noget om organisationsforandringerne. Endvidere ligger "før"-tidspunktet lige sent nok i forhold til en række relevante spørgsmål man kunne ønske at stille i forhold til organisationsforandringernes betydning.

OSH-projektet finder som allerede angivet (side 30) at stress-niveauet falder fra 2006 til 08; samtidig med at det selvvaluerede helbred bliver dårligere. I forhold til organisationsforandringer som problematik er der især to forhold der kan trækkes frem. Dels at det nok så meget er usikkerheden i forbindelse med den kommende organisationsforandring, som de faktiske ændringer, der kan være problemet. Projektet tilskriver som tidligere anført, at det netop er de stressende forhold før organisationsforandringen, der kan være årsagen til det dårligere helbred efter forandringen.

Dels at en betydelig organisationsforandring som strukturreformen har afgørende betydning for alle, noget som bl.a. kommer til udtryk når man sammenligner antallet af personer der har skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen (169 ~ 24 %) med dem der har skiftet til andet ansættelsessted af egen drift (323 ~ 46 %) (214 ~ 30 % forblev i deres ansættelse og var ikke omfattet af fusionsplanerne). Især en enhed skiller sig ud; et amt som i princippet ikke var særligt berørt af fusionsplaner; her skiftede 66 % af 220 personer ansættelsessted. [OSH 2: 26]. Om mønsteret for hvem der skifter an-

sættelsessted hedder det: *"Der er forskel på, hvem der har fulgt fusionsplanen, og hvem der ikke har. Førstnævnte medarbejdere er oftere kvinder end mænd, de er i gennemsnit ældre og har dårligere helbred. Det har således været atypisk at søge, og muligvis få tilbudt, andet arbejde, hvis man var kvinde, 50 år eller derover, og hvis helbredet var mindre godt."* At flytte sig et andet sted hen er en udbredt reaktion på store organisationsforandringer (i hvert fald i dette tilfælde), men muligheden og/eller ønsket om det er meget skævt fordelt. For dem der flytter sig er det dog langt fra nogen garanti for at finde et mere attraktivt arbejde, der er lige så mange der finder deres nye arbejde mindre attraktivt, som der finder deres nye arbejde mere attraktivt (30 % for begge grupper) [OSH 2: 29]. I øvrigt gælder med projektets egne ord: *"... at de konkrete arbejdsforhold i 2008 – sammenlignet med situationen i 2006 – har større betydning for ansattes helbred og velbefindende, end om de har fulgt den fusionsplan, der gjaldt deres arbejdsplads i forbindelse med strukturreformen, eller om de har valgt selv at skifte til andet arbejde ..."* [OSH 1:10]. Medarbejdernes situation ved tidspunktet for besvarelse af spørgeskemaet betyder altså mere for deres helbred og velbefindende, end de organisationsforandringer de har været udsat for.

5.2.2.4 Teknologi, køn og organisation

Hovedproblemstillingen i IKT-projektet er kobling mellem teknologi og køn i administrativt arbejde. Men teknologien er også her tæt knyttet til de organisatoriske forhold. Projektet har studeret hvordan organisation, IT-teknologi og køn "samproduceres" – altså udvikler sig på en indbyrdes forbundet måde – i henholdsvis lånesagsbehandlingen i nogle banker og det klientrelaterede arbejde i jobcentrene i et par kommuner. Projektet lægger vægt på, at det man studerer ikke er formningen af teknologi i udviklingsfasen, men formningen af den mens den anvendes.

Der lægges teoretisk vægt på, at der er en fortolkningsmæssig fleksibilitet når det gælder teknologiens betydning for arbejdet og det psykiske arbejdsmiljø. Tilsvarende er det kønnede arbejde også et udtryk for en social fortolkning af hvem der er gode til hvad, med en vis indbygget fleksibilitet. Samtidigt "anviser" teknologien måder på hvordan arbejdet kan udføres – det beskrives som at teknologien udgør et script eller scenarie. På det grundlag fremhæves fastlæggelsen af hvad der forstås ved 1) effektivisering, 2) kerneopgaven, 3) køn og 4) kontrol som afgørende i praksis for arbejdets udvikling og det psykiske arbejdsmiljø (Gennemgangen af IKT-projektets anvendelse af begrebet kerneopgaven findes side 83, og diskussionen af kontrolbegrebet findes side 79). [IKT 2:kapitel 2, især s. 62-64].

Projektet giver anledning til en række konklusioner, hvor nogle af de centrale er:

Under overskriften "IT-systemer har mange betydninger og konsekvenser" peges på, at casestudierne viser: "Der er stor fortolkningsmæssig fleksibilitet i it-systemerne. Det er åbent, hvordan de forskellige systemer, der typisk findes på en arbejdsplads, i praksis spiller sammen, og der er mange muligheder for at tilpasse systemerne og udvikle dem i brug. På den anden side, så skabes systemerne oftest til at understøtte en bestemt arbejdsorganisatorisk sammenhæng, og systemerne ... sætter nogle mere eller mindre faste rammer for arbejdet." [IKT 2:20]

Effektiviserings-bestræbelserne har i alle casene været rettet mod enkeltfunktioner mere end mod helheden, og herunder er der stor fokus på adfærdskontrol af medarbejderne; siger de nu de rigtige ting på de rigtige tidspunkter. [IKT 2:21]

Under overskriften "Både mere indflydelse og mere overvågning" hedder det "Både i bankerne og i jobcentrene har it bidraget til udvikling af en langt mere forfinet kontrol af den enkeltes indsats. ...

Den standardisering, som it-systemerne bruges til at sætte igennem, bidrager også til at reducere medarbejdernes indflydelse på udførelsen af eget arbejde.” Men it-systemerne giver også overblik og muligheder for at styre eget arbejde og dermed mere indflydelse på eget arbejde. [IKT 2:22] Eller med en anden overskrift: ”Samme it-system – forskellige konsekvenser”.

Et særligt aspekt af organisationsændringerne er, at de, især i bankerne, har ført til en massiv ny kønsarbejdsdeling. Organisationsændringerne kunne have givet anledning til mindre kønsarbejdsdeling, men i praksis er det blevet helt anderledes. I produktionen – altså de dele af lånesagsbehandlingen, hvor der ikke er direkte kundekontakt – er op mod 90 % af de ansatte kvinder. [IKT 2:21; 3:159]

Helt overordnet opfattes indførslen af it-teknologi i IKT-projektet som en organisationsændring på linje med andre organisationsændringer. It-teknologien giver muligheden for nogle typer af omstruktureringer af arbejdet som ikke har været mulige før, men it-teknologien bestemmer ikke. Og *”det er arbejdets strukturering, forstået som arbejdets indhold, arbejdets processer, og hvad medarbejderne forstår som kerneopgaven i arbejdet, der er helt afgørende for medarbejdernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø.”* [IKT 2:24]

5.2.2.5 Medarbejderdeltagelse og arbejdsmiljø

MEDEA-projektet rejser en særlig problemstilling i tilknytning til organisationen: Hvad er medarbejderdeltagelsens betydning for arbejdsmiljøet. I projektet er medarbejderdeltagelsen både den direkte deltagelse, altså indflydelse i eget arbejde, og den repræsentative deltagelse, den formaliserede deltagelse. Grundlaget for projektets problemstilling er to forhold. Dels at der i disse år sker en *”deltagelsens transformation; nemlig fra en deltagelse på basis af en gensidig anerkendelse af et bytteforhold mellem parterne til en deltagelse, der énsidigt er underlagt virksomhedernes behov og mål, som medarbejderne forventes at dele.”* [MEDEA 2:43]. Dels en international forsknings-baseret konstatering af en relativ klar sammenhæng mellem repræsentativ deltagelse og fysisk arbejdsmiljø [MEDEA 1:292; 2:37], og en henvisning til Karasek-modellens grundlæggende kobling mellem kontrol og et godt psykisk arbejdsmiljø (som forskergruppen dog selv er forbeholden overfor, se også side 79). Det er det perspektiv at forskergruppen spørger til deltagelsens – i hele deltagelsens bredde – betydning for arbejdsmiljøet – med fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Projektet arbejder med 11 cases, i princippet to for hver af de inkluderede brancher: fødevarerindustri, hoteller, banker, sygehuse, folkeskoler og IT (men kun én i IT-branchen), og i princippet en arbejdsmiljø-mæssigt god og dårlig virksomhed, dog således at virksomhederne i øvrigt var meget ens branches. I hver case er der lavet interviews med ledere og medarbejderrepræsentanter og der er lavet en spørgeskemaundersøgelse (tværsnitsundersøgelse) med syv spørgsmål om arbejdsmiljøkvalitet, syv spørgsmål om direkte deltagelse og tre om repræsentativ deltagelse. En del af disse spørgsmål er lånt fra NFA's tredækkerskema. Der var i alt 509 respondenter fordelt på de 11 arbejdspladser og svarprocenten lå mellem 33% og 79%, hvilket vurderes tilfredsstillende af forskerne [MEDEA 3:31f]. Projektet rapporterer primært resultater for samlekategorierne 'psykisk arbejdsmiljø', 'fysisk arbejdsmiljø' og 'samlet arbejdsmiljøkvalitet', og ikke for de enkelte mål i spørgeskemaet – derfor er projektets resultater f.eks. ikke inkluderet i nærværende rapports afsnit om 'Stress og udbrændthed' side 29, selvom der er målt på dette, da resultaterne for dette ikke i betydelig grad rapporteres særskilt.

Konklusionerne på projektets kvantitative analyser (korrelationsanalyser) er, at der *”findes en relativ stærk, og statistisk signifikant, korrelation mellem oplevelse af indflydelse og deltagelse på den ene*

side og oplevelsen af godt arbejdsmiljø på den anden” [MEDEA 3:9]. Samtidig finder projektet en stærk negativ korrelation mellem arbejdsmiljøkvalitet og ønsker om mere indflydelse, hvilket leder til konklusionen, at arbejdsmiljøkvalitet både hænger sammen med *”graden af faktisk oplevet indflydelse og deltagelse, og med medarbejdernes forestillinger om, hvor meget indflydelse de synes de bør have*” [MEDEA 3:9]. Når det gælder den mere specifikke kobling mellem direkte deltagelse og arbejdsmiljøkvalitet konkluderer projektet følgende: *”Trods visse afvigelser viser det gennemgående mønster, der kommer ud af sammenligningen på tværs af de 11 arbejdspladser, en tendens til, at høj arbejdsmiljøkvalitet forekommer sammen med et højt niveau af direkte medarbejderdeltagelse.”* [MEDEA 3:184] Når det gælder koblingen mellem repræsentativ deltagelse og arbejdsmiljøkvalitet hedder det, at der *”... findes en positiv og konsistent, men dog ikke særlig stærk, sammenhæng mellem oplevelse af indflydelse via repræsentativ deltagelse og oplevelse af arbejdsmiljøkvalitet.”* [MEDEA 3:189]

De kvalitative studier fører frem til en revision af det oprindelige dikotome skema for virksomhedernes deltagelsesprofil med en partsbaseret model henholdsvis en HRM-model (hvor ansættelsesforholdet principielt reguleres mellem ledelsen og den enkelte medarbejder). I det nye skema er der også en blandingsform mellem de to modeller, og en demokratisk model, som *”... er kendetegnet ved at indeholde ... [blandingsformen af de to oprindelige modeller], men bygger derudover på en fælles forståelse blandt ledelse og ansatte om, at arbejdspladsen så vidt muligt skal styres efter demokratiske principper.”* [MEDEA 3:8].

I projektet har man også lavet komparative analyser med et parallelt New Zealandsk projekt. Fx har man i et paper [MEDEA 4] sammenlignet seks danske og seks virksomheder fra New Zealand indenfor tre brancher. Blandt andet undersøges sammenhængen mellem repræsentativ deltagelse på den ene side og henholdsvis direkte deltagelse (DP) og arbejdsmiljøkvalitet (QWE) på den anden: *”The results show a high correlation ...”, og videre ”Four of the top five ranked workplaces in term of QWE og DP [når man ranker alle 12 arbejdspladser] are classified democratic for representative participation.”* [MEDEA 4:12] Dette paper peger samme sted også på betydningen af forskelle mellem forskellige brancher; fx hedder det. *”We have acknowledged changes in schools in both countries that have contributed to high levels of workplace stress, and it seems that participation cannot always overcome such industry trends.”*

MEDEA-projektet konkluderer overordnet, at der er en positiv sammenhæng mellem deltagelse og arbejdsmiljøkvalitet på hovedparten af de studerede arbejdspladser, og at det *”er lykkedes at give et både detaljeret og velunderbygget bud på relationen mellem medarbejderdeltagelse og arbejdsmiljø på en buket af danske arbejdspladser, og dermed også at formidle en mere generel indsigt i denne sammenhæng.”* [MEDEA 3:21]. Projektet arbejdede endvidere med en sekundær hypotese om at medarbejderdeltagelse i specifikke kontekster kan indvirke negativt på arbejdsmiljøet, men det er ikke lykkedes forskerne at komme frem til et sikkert svar på denne [MEDEA 3:22].

5.2.2.6 Organisationskultur

Der henvises til afsnittet ”Organisationskultur og konflikter og mobning” side 36 hvor mobningsspørgsmålet sættes i relation til organisationskulturen, altså de organisatoriske forhold. Som det fremgår, har det været muligt at pege på organisationskulturelle træk som er forbundet med mobning henholdsvis fraværet af mobning. Det skal dog samtidig siges at de træk som er undersøgt og fundet primært er på et psyko-socialt niveau, altså vedrører det umiddelbare samspil, herunder magtdynamikker, mellem mennesker.

5.2.2.7 Opsamling

De gennemgåede projekter angriber organisationsforandringer og organisatoriske forhold på ganske varieret vis. De to projekter LEAN og TEAM forsøger direkte at gå i infight med de organisatoriske forandringer så de kan bruges til at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø, men begge projekter demonstrerer også hvor svært at det er at opnå den ønskede effekt; indgrebenes dybde adskiller sig ikke markant fra de interventioner der behandles i næste afsnit og som 'kun' har arbejdsmiljøet som begrundelse.

I forhold til de to projekter, OSH og PRISME, som har brugt strukturreformen som et naturligt eksperiment er der anledning til at gentage hvad vi allerede har anført i en tidligere opsamling (side 33). Store organisationsforandringer har store konsekvenser, og problemerne ligger tilsyneladende nok så meget i opløbet til forandringerne som efter de er effektuerede. Om de store forandringer har OSH-projektet data for job-forskydninger, der viser hvor meget forandringerne faktisk betyder; mens LEAN-projektet supplerer med overvejelser om hvordan job-identitet, faglighed og mening i arbejdet bliver truet af forandringer. IKT-projektet supplerer LEAN-projektets indsigt ved at beskrive hvordan forandringer i teknologien – og dermed organisationen – næsten ubemærket kan sætte hvad de ansatte opfatter som kerneopgaven under pres (bl.a. med potentielt store konsekvenser for kønsarbejdsdelingen på området).

MEDEA-projektet har fokus på de formelle strukturer for medarbejderinddragelse, bl.a. sikkerhedsorganisationen, og deres betydning for arbejdsmiljøet. De finder at mellemformer af de gammelkendte partsbaserede og de mere nymodens HRM-baserede modeller, især når de har et demokratisk drejning, ser ud til at give et bedre arbejdsmiljø.

I denne sektion er flere projekter domineret af kvalitative metoder end i tidligere sektioner. Dette giver resultaterne og genfortællingen af disse en anden mere kontekstbunden karakter. Der er ikke fokus på statistisk generaliserbarhed og universel viden, men på kontekstnære fortællinger, der giver en 'tæt' viden om de specifikke problemstillinger der behandles. Dermed dog ikke sagt at resultaterne ikke har relevans ud over de casevirkomheder hvor de er genereret.

5.2.3 Interventioner og (forandrings-)koncepter

Som allerede anført er der i denne sammenhæng en glidende overgang mellem organisationsforandringer og interventioner. Men her opfattes interventioner som forandringer der iværksættes med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet. Nogle af interventionerne som vi behandler, har ganske vist arbejdsmiljøet som et væsentligt rationale, men er samtidig koncepter der søger at forme forandringsprocesserne og bringer arbejdsmiljøet aktivt i spil på en mere indirekte måde. Vi vil lægge vægt på at fremhæve de redskaber som projekterne har udviklet eller anvendt som interventioner.

Man kan sige at der er fem projekter, der har interventioner i mere omfattende forstand som væsentlige bidrag. Det drejer sig om AMICA-projektet, som handler om at udvikle benchmarks og netværk som interventionsværktøjer og afprøve dem i call centre. Det drejer sig om VIDENSTRESS, som intervenerer gennem forskellige workshops og seminarer. Og det drejer sig om VIPS-projektet, som ikke kun handler om interventioner, men nok så meget om virksomhedernes egen indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Samt om LEAN- og TEAM-projekter, som er behandlet nærmere tidligere, men som vi vender kort tilbage til her.

Endeligt omtales også en række projekter som har arbejdet med interventioner i delprojekter; men hvor vi har haft svært ved at finde projekternes publicering af resultaterne.

Endeligt har ARBEJDSSTRESS arbejdet med intervention i forhold til individer, her er det altså ikke længere arbejdspladsen eller arbejdsmiljøet der interverneres i forhold til. Af den grund berøres projektet ikke i denne omgang.

5.2.3.1 Interventioner i callcentre

Interventionen er det centrale i AMICA-projektet. AMICA foregår i 'call center'- eller kundecenterbranchen (som projektet i øvrigt selv påpeger ikke er nogen rigtigt branche), og ideen er at reformulere de værktøjer branchen allerede er bekendt med og gøre dem til arbejdsmiljøværktøjer. Og de to værktøjer er benchmarking og netværk. Som udgangspunkt arbejdede man med otte call centre, men kun fire-fem var tilbage ved projektets afslutning. Branchen er en dynamisk branche.

AMICA-projektets arbejde med call center-branchen fremhæves, for så vidt som branchen har ry for at være en branche, der har udviklet sig over en kort årrække på baggrund af nogle nye teknologiske muligheder, og som har skabt en lang række arbejdspladser, *"... som kan betegnes viden/servicesamfundets samlebandsfabrik, hvor servicemedarbejderne udfører ensidigt, gentaget arbejde med få udviklingsmuligheder og hvor medarbejderne umyndiggøres."* [AMICA 2:20] Branchen har på grund af dette ry haft stor opmærksomhed fra forskningen. AMICA har også sammenfattet deres resultater fra branchen i en lille rapport [AMICA 3], hvor det blandt andet hedder: *"Når der sammenlignes med landsgennemsnittet er kundecentrene således karakteriseret ved højt arbejdstempo og høje krav om at skjule følelser samt lav indflydelse i arbejdet; dertil kommer noget lav mening i arbejdet."* [side 35] Omvendt klarer kundecentrene sig godt i forhold til ledelse og samarbejde samt fx tillid og troværdighed mellem de ansatte. I øvrigt bemærkes det, at: *"Gennemsnittet dækker over store indbyrdes forskelle mellem kundecentrene, ..."* [side 37]. I projektets afrapportering til fondet findes følgende formulering: *"Projektet bidrog med viden om, at kundecentrene har en særlig (og betydelig) udfordring med at skabe et psykisk arbejdsmiljø, som er tilfredsstillende for medarbejdere med mere end 1-2 års anciennitet."* [AMICA 4:pkt. 7].

Som konkret benchmarkingredskab anvendtes et spørgeskema som ligger tæt på COPSOQ [AMICA 2:53-62]. Skemaet blev anvendt tre gange med et års mellemrum. Brugen af skemaet var indlejret i en række understøttende aktiviteter, fire workshops i hvert af kundecentrene og to seminarer for alle kundecentrene samlet, disse aktiviteter blev tilpasset projektets udvikling undervejs. Projektets egen vurdering af processen med brug af værktøjerne er, at den har været succesfuld. Til trods for store forskelle mellem centrene *"... var det meningsfuldt for ledere og medarbejdere at blive benchmarket med hinanden på arbejdsmiljøet."* Og videre, det *"... gav ... mening for dem at mødes og dele viden og erfaringer ..."* [AMICA 2: 81-82]. I forhold til benchmarking skal det bemærkes at det især var den interne benchmarking (mellem gamle og nye resultater, samt mellem forskellige teams i den samme organisation) som viste sig at være mest animerende for forbedringer [AMICA 4:pkt. 7].

Men en ting er vurderingen af processen; noget andet er om *"... den samlet set succesfulde proces også førte til de intendede effekter i form af et bedre arbejdsmiljø ..."* [AMICA 2:82]. Heller ikke på processiden var projektet en ubetinget succes; som det påpeges: *"Projektet resulterede således ikke i blivende netværk mellem kundecentrene."* [AMICA 2: 170]. Og en sidste betragtning på processiden knytter sig til den understøttning af spørgeskemaerne som projektgruppens indsats har udgjort. Projektet peger på værdien af professionel støtte til "læsningen" af resultaterne; eller omvendt at erfaringerne fra projektet kan udlægges som, at *"... værdien af en del spørgeskemaundersøgelser (i APV'er, trivselsmålinger m.v.) i arbejdsmiljøarbejdet kan betvivles."* [AMICA 4:pkt. 7].

Med hensyn til de intenderede arbejdsmiljøeffekter af processen sammenfattes det i følgende overskrift: *"Effekten var forskellig – og samlet set begrænset"*. Teksten under overskriften fortsætter: *"De arbejdsmiljømæssige forbedringer skete især i de kundecentre, der aktivt arbejdede med den motivation og inspiration, deltagelsen i AMICA-projektet gav og tog de udfordringer op, som projektet rejste."* [AMICA 2:171]. Effekten var altså størst, hvor engagementet i projektet var størst. De arbejdsmiljøforhold der blev søgt forbedret *"handlede primært om relationerne mellem ledere og medarbejdere, mens arbejdets indhold og organisering kun i meget begrænset omfang blev ændret."* [AMICA 2:6]. Arbejdsmiljøet blev kun mærkbart forbedret i to af de fem kundecentre. Eller med afslutningsrapportens ord: *"... metoden [kan] ikke i sig selv ... skabe tilstrækkelig motivation til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø."* [AMICA 4:pkt. 7]

Og hvor var det så der var størst forbedring af arbejdsmiljøet; jo, i afslutningsrapporten hedder det: *"De største arbejdsmiljømæssige effekter har vi set, hvor inspirationen [fra de andre kundecentre] ikke umiddelbart er blevet omsat til en løsning, men er blevet tænkt sammen med kundecenterets organisatoriske og ledelsesmæssige udvikling. ... Det er den samlede udvikling, der har givet arbejdsmiljøeffekterne, og det har ikke været mulig konkret at påvise projektets andel heraf."* [AMICA 4:pkt. 8]. Denne konklusion baseres på de kvantitative målinger af udviklingen i arbejdsmiljøet og forskernes kvalitative vurderinger af processen i de enkelte kundecentre.

Afslutningsvis udvikler projektet en model for ledelse i call centre: *"... lederne skal kunne balancere tre forskellige udfordringer: ledelse af følelser (fordi medarbejderne skal bruge sig selv i arbejdet), ledelse af systemer (fordi systemerne skal bruges uden at medarbejderne oplever det som kontrol) og ledelsesnærvær (fordi lederen skal være nærværende i et produktionsmiljø, hvor medarbejderne det meste af tiden er optaget af telefonen og derfor ikke er tilgængelig for ledelse)." [AMICA 2:6]. Man må ud fra dette formode at projektet ser ledelse som et centralt indsatspunkt i forhold til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i call centerarbejde.*

5.2.3.2 Interventioner i vidensarbejde

VIDENSTRESS-projektet har grundlæggende udfoldet sig i forhold til to problemstillinger: 1) En diskussion af stress-begrebet, belastning og begejstring i vidensarbejdet. Udgangspunktet har været erfaringerne fra seks virksomheder hvor man har inter文eneret – analysen heraf udfoldes et sted [VIDENSTRESS 2:kap. 4]; men herudover er mange af projektets publikationer af mere teoretisk karakter, dem vender vi bl.a. tilbage til i afsnittet "Stress som begejstring og belastning", side 82. 2) Interventionerne i de seks virksomheder.

Interventionerne fremtræder i afrapporteringen [VIDENSTRESS 1:9-12; 2:18-20, 147-154; 5] som tænkt ganske systematisk med anvendelse af forskellige typer af workshops i virksomhederne. Projektet er udført i tre faser på seks forskellige vidensarbejdspladser – rådgivende ingeniørvirksomheder, politisk ledede organisationer og jobs med korte deadlines. I fase et gennemføres gruppeinterviews og fishbone-workshop med medarbejdere og ledere om deres oplevelse af begejstring og belastning i arbejdet. I fase to anvendtes et dialogspil med medarbejdere og ledere, som grundlag for at etablere enighed om indsatsområder og handleplaner for fase tre – interventionsperioden. Interventionsperioden løb over ni måneder, og bestod af at hver af de involverede arbejdspladser arbejdede videre med de valgte indsatsområder efter en fastlagt plan. Forskerne fulgte denne fase gennem deltagelse i fremdriftsmøder og ved at arrangere erfaringsudvekslingsseminarer på tværs af virksomheder. Beskrivelsen af forløbene tyder dog ikke på at interventionernes implementering har været helt som intenderet.

Fishbone-workshoppen fylder mest i afrapporteringen. Fishbone-metoden har været brugt til kvalitetsstyring og ulykkesforebyggelse til at klarlægge årsags-virkningskæder, men fik ikke denne funktion i VIDENSTRESS-projektet: *"Dette viste sig kun i begrænset omfang muligt [i denne sammenhæng], da de fleste problemstillinger omkring begejstring og belastning var for komplekse for dette."* Workshoppen blev dog stadig vurderet som anvendelig i forhold til problemstillingen: *"Fishbone-workshoppen viste ... overraskende gode resultater i forhold til at en fælles oplevelse af, hvad der begejstrer og belaster i arbejdet, men den viste samtidig, at ledere og medarbejdere kan have forskellige opfattelser af hvad der begejstrer og belaster medarbejdere."* [VIDENSTRESS 1:10]. Workshoppen kunne således ikke bruges i sin oprindelige funktion i projektet, men bidrog med en relevant platform for formulering af en fælles oplevelse af begejstring og belastning, samt synliggørelse af relevante forskelle i oplevelser.

Projektets egen generelle sammenfatning lyder: *"Den udviklede model fungerer i grundtræk efter hensigten, men der skal ske en lokal tilpasning."* Og videre samme sted peges på betingelserne: *"En organisatorisk forebyggelse forudsætter: at forebyggelsesprojektet opnår samme status som øvrige projekter i organisationen, commitment fra den øverste ledelse, reel inddragelse af medarbejdere og ledere i processen, ansvarlige interne ressourcepersoner, der har lært at arbejde med at drive processer med klare mål og synlighed."* [VIDENSTRESS 1:4]. Lokal tilpasning, status, opbakning, inddragelse og processtyring ses altså som forudsætninger for at modellen kan bruges til at forebygge stress.

5.2.3.3 Virksomhedernes indsats i forskellige sektorer

VIPS-projektet var et stort interventionsprojekt med intervention i 14 virksomheder. I projektperioden gennemførtes to runder af spørgeskemaundersøgelser og kvalitativ dataindsamling. Herudover forpligtigede virksomhederne sig på – der blev underskrevet en aftale – at lave en handlingsplan og gøre noget for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i den mellemliggende periode. Der er også lavet kvalitativ dataindsamling undervejs i den såkaldte procesfølge. Projektet må siges at være et af de store projekter og har da også haft mange dagsordner – eksempelvis at diskutere sektorforskelle i psykisk arbejdsmiljø, og interventionsprocesser i psykisk arbejdsmiljø, samt at undersøge og begrebsudvikle under overskrifterne social kapital, grænseløshed og arbejdets kerne.

Den primære intervention i virksomhederne har selvfølgelig ikke været veldefineret – virksomhederne har bare lovet at de vil gøre noget. Men projektet finder også kun svag kobling mellem indsatsens omfang (skønsmæssigt vurderet af forskerne) og forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø (baseret på spørgeskemadata henholdsvis forskernes kvalitative vurdering). I flere af casene var det psykiske arbejdsmiljø sågar forværret på flere områder [VIPS 7:79] på trods af den gennemførte indsats. Det konkluderes i forlængelse af dette at: *"... forløbet i virksomhederne har været meget forskelligartede, og resultaterne ... viser helt klart at det ikke er tilstrækkeligt blot at ofre mange ressourcer og gennemføre en omfattende indsats. ... Det handler derfor i højere grad om kvaliteten af de gennemførte processer, ..."* [VIPS 7:93].

Om den indledende kortlægning – altså spørgeskemaer og en lille rapport baseret på kvalitative interviews – hedder det: *"Kortlægningen er således en effektiv anledning til at igangsætte en indsats ... Men det er ikke nødvendigvis de problemer der ifølge kortlægningen er mest iøjnefaldende, der prioriteres."* [VIPS 7:95]. Projektets betragtninger over om det så er de rigtige indsatser virksomhederne tager fat på, fremgår af følgende: *"Vi er her inde på et af de vanskeligste forhold ved tilrettelæggelse af en indsats overfor det psykiske arbejdsmiljø: Indsatsen skal tilpasses virksomheden, men ikke være*

for tilpasset – den skal også afvige og udfordre grundlæggende forståelser. Det kræver en situationsbestemt indsats der baserer sig på en forståelse af hvor virksomheden er, og hvilke dynamiske kræfter der gør sig gældende i virksomheden.” [VIPS 7:96] I et arbejdspapir udfolder projektet dets teoretiske antagelser når det gælder den organisatoriske dynamik som forbedringerne af psykiske arbejdsmiljø må ses som en del af [VIPS 8]. Denne teoretiske ballast kommer tydeligt til udtryk i projektets tretten teser om refleksiv praksis, som er en slags konklusion for projektet. Vi vil ikke nævne alle tretten teser her, idet de citeres i afsnittet 'Projekternes egne indspil til reguleringsfeltet' side 71.

Som en overordnet konklusion på effekten af interventionerne hedder det: *”I den samlede analyse af udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø var det overordnede resultat skuffende ud fra en forventning om, at VIPS virksomhederne alle sammen havde gennemført systematiske forsøg på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Alt i alt kunne der i det samlede materiale ikke spores nogen forskel på arbejdsmiljøet ved runde 1 og runde 2. ... De virksomheder, der medvirkede i VIPS-projektet, erklærede sig ved projektets begyndelse parat til at gøre en indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Alligevel kan vi ikke se nogen generel markant fremgang i de kvantitative analyser.” [VIPS 7:39-40].* Til trods for at alle de gode intentioner, og viljen til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø var til stede, viste udviklingen sig således stadig svær at styre mod et forbedret psykisk arbejdsmiljø.

En særlig vinkel i VIPS er det brancheperspektiv på arbejdsmiljøet der er muliggjort af at de 14 virksomheder er fordelt nogenlunde ligeligt på industriarbejde, omsorgsarbejde og symbolarbejde. Der var bestemte forventninger knyttet til forskellene mellem disse ”brancher”, men de blev kun delvist bekræftede: *”Vi fandt de forventede forskelle mellem de tre hovedsektorer i projektet, når vi så på de forskellige krav i arbejdet og på arbejdets organisering og indhold. Forskellene var ikke ret store, men de gik dog i den forventede retning. Når vi til gengæld analyserede forhold omkring ledelse, samarbejde og roller på virksomheden, så fandt vi ikke et mønster, der svarede til forventningerne. Især var det markant, at rollekonflikterne var store i industrien, mens rolleklarheden var lille. Vi havde forventet det modsatte. De kvalitative undersøgelser tyder på, at dette er relateret til øget brug af selvledelse og gruppeorganisering. Vi fandt endvidere store forskelle mellem de enkelte virksomheder inden for den samme sektor.” [VIPS 2:35]* Det er også i lyset af disse fund at projektets interesse for social kapital, som vi vender tilbage til på side 81, skal ses.

5.2.3.4 Interventionerne i LEAN- og TEAM-projekterne

Disse projekter er behandlet nærmere tidligere (i afsnittet om ”Organisationsforandringer og -forhold” side 56ff). LEAN tages særligt op her fordi projektet havde to interventionsredskaber. Dels en drejebog, som blev stillet til rådighed for virksomhederne, men ikke brugt og dels de såkaldte refleksionsseminarer som var en del af drejebogen, som blev brugt og som blev vurderet som konstruktive.

Drejebogen er ikke offentliggjort; men det er jo en relevant erfaring at sådanne programmeringer af virksomhedernes adfærd ikke indoptages i praksis.

Refleksionsseminaret [LEAN 1: Appendiks 1] udpeges som et effektivt redskab til at mindske forandringsstress. Ideen er at der med pæne mellemrum afholdes seminarer for medarbejdere og ledere der er involveret i lean-processen. Seminaret er en slags frirum til at diskutere sammenhængen mellem lean og det psykiske arbejdsmiljø, baseret på deltagernes egen oplevelse af forløbet og dets betydning. I beskrivelsen af refleksionsseminaret er det sammenhængen mellem lean og psykisk arbejdsmiljø, der bruges som eksempel – seminaret er en anledning til at tematisere noget andet end selve

det projekt, der gennemføres, og dets resultater; seminaret udgør en struktureret ramme for at bringe sammenhænge mellem det projekt, der gennemføres, og de effekter, det har på medarbejdernes arbejde og arbejdsliv, op.

I TEAM-projektet er det kurset i transformationsledelse, der udgør den konkrete intervention. Kurset er først og fremmest beskrevet i [TEAM 11], som dog primært er en lærebogsgennemgang af projektets primære begreber om teams, transformativ ledelse og koblingen mellem trivsel og effektivitet. Det konkluderes om kurserne at: *"The results identified some significant, but modest, incremental positive effects that could be attributed to the manager training."* [TEAM 2:1719] Som også anført tidligere er projektets egen vurdering af effekten altså behersket.

5.2.3.5 Når interventionerne har været mindre dominerende

For de tre projekter – GRÆNSELØSHED, MOBNING og ARBEJDSKLIMA – gælder at interventionerne ikke har været det dominerende element i projekterne. Først er der GRÆNSELØSHED, der som et forskningsspørgsmål havde: *"Hvilke muligheder er der for forebyggelse af stress, søvnproblemer og arbejde – privatlivs ubalance på virksomhedsniveau i relation til grænseløst arbejde?"* – her har vi ikke haft adgang til Katrine Kjølner Neergaards ph.d.-projekt, der skulle udgøre den primære besvarelse af spørgsmålet.

Dernæst er der MOBNING; her har der været en særlig problemstilling som var: *"I hvilken udstrækning er det muligt at forebygge mobning og chikane på arbejdspladsen gennem konkrete tiltag i virksomheden?"* [MOBNING 1:ix]. På hovedprojektets afslutningstidspunkt var delprojektet ikke endeligt afsluttet hvorfor vi kun har adgang til en sammenfatning som primært ser på hvilke faktorer der påvirker implementeringen, mens resultaterne i forhold til i hvilken udstrækning interventionen har effekt ikke foreligger i fuldt omfang [MOBNING 1:83]. Dog hedder det: *"Data fra procesevalueringssamtalerne samt de evaluerende styregruppemøder peger på, at interventionerne har haft en effekt."* [MOBNING 1:89]. Interventionen bestod af et foredrag for samtlige medarbejdere, et to-dages kursus for alle nøglepersoner, dialogmøder og nyhedsbreve [MOBNING 1:84-85]. I forhold til de faktorer der påvirker implementeringen, kan følgende trækkes frem: Forbeholdenhed på arbejdspladserne overfor en fremadrettet indsats overfor mobning og manglende vilje til at erkende at enkelte kolleger oplevede sig mobbede, i styregrupperne vil man hellere arbejde med psykisk arbejdsmiljø generelt end med mobning; ledelsens engagement er vigtigt, især fordi mobning er tabu; men man skal også have mellemlederne med; og interventionsprojektet skal helst være forankret i en blivende struktur, fx SiO [MOBNING 1:90-92]. Hertil kommer denne lakonisk konstatering (samme sted): *"Ideelt set skal interventionsprojekter foregå i tider med mere stilstand og overskud."* Men forandringer er, som det også konstateres, nok kommet for at blive.

Endeligt har ARBEJDSKLIMA stillet et spørgsmål, om arbejdsklimaundersøgelsen i sig selv er en virkningsfuld intervention i forhold til sygefravær. Og konklusionen er: *"Arbejdsklimaundersøgelsen er ikke velegnet som generelt middel til nedbringelse af sygefravær, men det kan være et godt redskab til at nedbringe sygefraværet på arbejdspladser med et ringe arbejdsklima."* [ARBEJDSKLIMA 1:30]

5.2.3.6 Opsamling

Interventioner har fyldt meget i arbejdsmiljøforskningen i de senere år; og de fylder da også meget i de sytten projekter vi behandler i denne rapport. Fem projekter, AMICA, VIDENSTRESS, VIPS, LEAN og TEAM, har intervention som en central aktivitet i deres projekter, mens interventioner og-

så findes i mere moderat udgave i andre projekter. Arbejdsmiljøinterventionernes aktuelle popularitet er velbegrundet, da det sætter spørgsmålet om hvordan man går fra viden til handling på dagsordenen som et forskningsmæssigt problem. Projekterne fremstår dog for de flestes vedkommende kun delvist succesfulde, hvis succes defineres som kvantitativt målbare arbejdsmiljøforbedringer på de involverede arbejdspladser.

På den ene side fremstår interventionsprojekterne som noget af den mest kontekstbundne forskning blandt de sytten projekter. Interventionerne er (med god grund) tilpasset særlige brancher, koncepter og situationer, og der opstilles i flere tilfælde en række forudsætninger, der skal være på plads, før interventionen får virkning. På den anden side fremstår den viden, der genereres i projekterne også som noget af det mest umiddelbart oversættelige til reguleringspraksis, idet de, groft opsummeret, beskæftiger sig med hvordan man kan handle for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og som sådan går et skridt videre end megen anden forskning. Denne oversættelse vil blive diskuteret yderligere i afsnittet 'Reguleringsperspektiver på interventioner i psykisk arbejdsmiljø' side 89.

5.2.4 Opsamling på nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner

Det er den del af forskningen, der hører hjemme i den hermeneutiske ende af skalaen, der har domineret dette afsnit. Men der er undtagelser. Og dominansen af hermeneutisk-orienterede forskningsprojekter bør da heller ikke overraske når man betænker problemstillingernes samfundsvidenskabelige og organisationsteoretiske karakter.

I afsnittet om fleksibelt, grænseløst og flygtigt arbejde har vi set på projekter der forsøger at begrebsliggøre nogle af de centrale udviklinger på det moderne arbejdsmarked og hvad de betyder for arbejdsmiljøet i bred forstand. Fra handicaphjælpere og buschauffører til nyheds- og vidensarbejdere sætter forandringer i arbejdsrelationens stabilitet og forudsigelighed nye betingelser for arbejdet og dermed arbejdsmiljøet i det moderne samfund. Og det nye fremtræder som et dilemma: Det har sine positive og det har sine negative sider.

I afsnittet om organisationsforandringer kommer vi tættere på et vigtigt aspekt af arbejdslivets nye betingelser, organisationernes kroniske foranderlighed. Et projekt, OSH, demonstrerer hvor meget en organisationsforandring som strukturreformen faktisk betyder, men viser også, at når først bølgerne har lagt sig så er det de aktuelle forhold som er vigtigst for arbejdsmiljøet. En række andre projekter ser på hvordan organisationsforandringer – nogle ganske radikalt – kan forandre de ansattes kerneopgave og faglige identitet. I dette ustabile felt kan det være svært at se relevans af de klassiske arbejdsmiljøbastioner, som arbejdsmiljøorganisationen, men faktisk peger et par projekter på relevansen af dem; både i forhold til interventioner og mere generelt.

I afsnittet om interventioner ser vi, at der i en række projekter er arbejdet med ganske ambitiøse interventioner, dog er succesraten, målt i kvantitativt målbare arbejdsmiljøforbedringer, ikke så høj. Interventionernes succes fremstilles endvidere som afhængig af en række kontekstuelle forhold og forudsætninger. Set i lyset af ovenstående beskrivelse af moderne organisationers kroniske foranderlighed er det måske heller ikke så mærkeligt at vi ikke står tilbage med nogle universelt anvendelige og overførbare modeller for forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Med respekt for den underliggende teoretiske forståelse i mange af disse projekter kan VIPS-projektet illustrere disse overvejelser med deres tese 2 [VIPS 2:226]:

”Det gode arbejdsmiljø skal genopfindes

Psykisk arbejdsmiljø er ikke et tema der afklares en gang for alle. Der opstår hele tiden nye udfordringer og betingelser, som kræver nye initiativer, handlinger og dialog. Arbejdspladsen er en levende organisme, som løbende udvikler sig – en 'never ending story'.”

Interventionsprojekternes handlingsorientering gør dem dog relevante i diskussionen af mulighederne for regulering af det psykiske arbejdsmiljø.

6. Reguleringsperspektiver

6.1 Indledning

Som anført tidligere (side 17) skelner vi mellem forskellige typer af forskning, og opfatter at de har forskellige roller at spille i forhold til regulering. Casestudier genererer primært forståelse af de mekanismer som reguleringen må betjene sig af, mens teoriudviklende studier hovedsageligt producerer indsigt i reguleringsfeltet. Forløbs- og tværsnitsundersøgelser bidrager til risikovurdering og prioritering. Nærværende kapitel gennemgår de syttens projekters reguleringsbidrag ved at give (et bud på) et overblik over de teoriudviklende studiers – eller måske nærmere hele den behandlede forsknings teoriudviklende elementers – bidrag til den teoretiske udvikling; altså hvilke nye eller reviderede forståelser af det psykiske arbejdsmiljø er der på spil i den gennemgængende forskning? OG nærværende kapitel gennemgår de casebaserede studier med henblik på deres bidrag til en udvidet forståelse af de processer der indgår i forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø, blandt andet som en konsekvens af regulering. Det tredje ben; en sammenfatning af hvordan den gennemgængende forskning samlet set har produceret viden der kan oversættes til nye eller reviderede risikovurderinger og prioritering i reguleringen af det psykiske arbejdsmiljø har vi, som vi allerede har anført, måtte afstå fra.

Indledningsvis har vi søgt at sammenfatte de syttens projekters egne bud på deres forsknings reguleringsbidrag eller -perspektiv.

Eller med andre ord vil vi i dette kapitel besvare tre spørgsmål:

- Hvad opfatter projekterne selv som deres bidrag til regulering?
- Hvilke reguleringsrelevante forståelser (teorier og begrebsdannelser) af ”psykisk arbejdsmiljø”-feltet bidrager projekterne til?
- Hvilke reguleringsrelevante forståelser af de processer der indgår i udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø, bidrager projekterne med?

6.2 Projekternes egne indspil til reguleringsfeltet

I dette afsnit vil vi i kort form forsøge at præsentere et overblik over de bidrag til reguleringsfeltet, som projekterne umiddelbart indeholder og mere eller mindre eksplicit selv fremhæver. Som det fremgår af resten af nærværende rapport adskiller projekternes tilgange til feltet psykisk arbejdsmiljø sig meget, og derfor fremstår de umiddelbare reguleringsbidrag fra projekterne også meget forskellige.

I nedenstående gennemgås hvert enkelt projekts indspil til reguleringsdiskussionen. Vi starter med de projekter, der har forholdsvis konkrete bidrag i form af metoder og redskaber. Andre projekters bidrag tager form af anbefalinger, og andre igen formulerer ikke konkrete indspil til reguleringsdiskussionen.

6.2.1 Redskaber og metoder

En håndfuld af de sytten projekter har som del af forskningsarbejdet udarbejdet konkrete redskaber eller metoder, der kan inspirere og anvendes i tilpasset form på andre arbejdspladser og i andre sammenhænge.

AMICA-projektets arbejde med benchmarking af psykisk arbejdsmiljø i form af målinger med et COPSOQ-lignende spørgeskema – både internt i call centervirksomheder og mellem virksomheder i

netværk – kan have relevans i andre virksomheder, der ikke er fremmede for at arbejde med benchmarking og netværksdannelse. Som det også er beskrevet tidligere (side 64f) er arbejdet med denne metode dog ikke en garanti for konkrete arbejdsmiljøforbedringer, idet effekten på det psykiske arbejdsmiljø i virksomhederne vurderedes at være *”forskellig – og samlet set begrænset”* [AMICA 2:171]. Samtidig understreger forskerne at virksomhederne havde behov for støtte til fortolkning af resultaterne fra de gennemførte spørgeskemaer. Dette indikerer at arbejdsmiljørådgivere med fordel kan inddrages som støtte, hvis metoden ønskes anvendt.

I MOBNINGSprojektet er der blevet udviklet en håndbog til virksomheder med anvisninger til hvordan, der kan arbejdes med forebyggelse af mobning på virksomhedsplan [MOBNING 7]. Blandt andet ved hjælp af mobningspolitikker og arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Flere af de redskaber, der beskrives i håndbogen, blev afprøvet i delprojektet *’Forebyggelse af mobning og konflikter’*. Vi har dog kun haft adgang til en procesevaluering af interventionerne (se side 68), ikke en effektevaluering, og kan derfor ikke sige noget om de anvendte redskabers effekt.

VIDENSTRESSprojektets arbejde med udvikling af en model for organisatorisk forebyggelse af stress i vidensarbejde fremlægges som en succes. Det konkluderes i forlængelse af dette: *”at den organisatoriske model til forebyggelse af stress kan bruges i en bredere kontekst, således at virksomheder selv kan arbejde videre med den”* [VIDENSTRESS 1:14]. Samtidig fremhæver forskerne dog behov for lokal tilpasning af modellen, samt at modellen kun fungerer under visse organisatoriske forudsætninger (se side 65).

LEAN-projektet har også udviklet redskaber til brug på virksomhedsniveau. Her er der blandt andet tale om en drejebog til implementering af lean under hensyntagen til arbejdsmiljøet, der viste sig ikke at blive anvendt af de deltagende virksomheder. Et element fra drejebogen – refleksionsseminarer – blev dog anvendt med gode erfaringer i projektet (se side 67). Projektets forskere har derudover forfattet en bog, der formidler projektets indsigter om lean og arbejdsmiljø til virksomhedsniveauet [LEAN 1].

TEAMprojektets transformationsledelseskurser har som tidligere beskrevet vist *”some significant, but modest incremental positive effects”* [TEAM 2:19]. I forlængelse af dette konkluderes det i flere af projektets artikler [TEAM 3, 6], at ledelsestræning muligvis kan ses som en mere omkostningseffektiv mulighed for at forbedre arbejdsmiljøet, end større organisatoriske ændringer. Denne konklusion skal dog ifølge forskerne *”...not be seen as a substitute for poor job design, and transformational leaders should support the re-design of jobs to promoting health and well-being at work.”* [TEAM 8:1841]. Projektet beskriver endvidere nogle vigtige hensyn, der bør tages i processen med indførelse af team-organisering (se side 57f).

Projektet ARBEJDSSTRESS fremhæver den udviklede viden, samt manualen mod arbejdsrelateret stress, som brugbare indenfor fokuseret arbejde med behandling af arbejdsrelateret stress i gruppeforløb – også overfor andre målgrupper end de i projektet inkluderede (overvejende offentligt ansatte med mellemlange uddannelser) [ARBEJDSSTRESS 2:2]. Det anbefales også at man i fremtiden undersøger interventioner både på individniveau og mere virksomhedsnært niveau. Det formuleres som hovedbudskab, at udforme *’stress-pakker’* til patienterne [ARBEJDSSTRESS 1:11]. Samtidig fremføres følgende forbehold om effekten af stresshåndteringsprogrammet: *”Der er næppe tvivl om, at stresshåndteringsprogrammet har haft en positiv effekt. Undersøgelsens styrke er dog i et vist omfang begrænset. Der er ikke tilstrækkelig styrke til at dokumentere en effekt af sygefravær, men der er en tydelig trend mod et fald i sygefravær.”* [ARBEJDSSTRESS 1:10].

ARBEJDSKLIMA-projektet opsummerer sine hovedbudskaber til at arbejdsklimaundersøgelsen er *”et brugbart redskab til at identificere arbejdspladser med problemer med det psykiske arbejdsmiljø og til at prioritere ressourcerne, således at de anvendes, hvor der er mest behov for dem.”* [ARBEJDSKLIMA 6:3]. Arbejdsklima-spørgeskemaet vurderes altså at kunne anvendes til kortlægning i andre organisationer, der ønsker at arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Det anføres dog samtidig at: *”Arbejdsklimaundersøgelsen ikke er velegnet som generelt middel til nedbringelse af sygefraværet, men kan være et godt redskab til at nedbringe sygefraværet på arbejdspladser med et meget ringe arbejdsklima.”* [ARBEJDSKLIMA 1:30]

6.2.2 anbefalinger

En række af projekterne har udarbejdet anbefalinger til arbejdsmiljøarbejde og -regulering, der er mindre udbyggede end ovenstående værktøjer og metoder. Med undtagelse af FLYGTIGHEDsprojektet, har det ikke været en integreret del af de nedenstående projekters forskningsdesign, at udvikle anbefalinger og/eller metoder, og der er således ikke i samme grad tale om forskningsafprøvede koncepter og metoder, som hos de ovenstående. Anbefalingerne nedenfor er således formuleret mere generelt, og har karakter af vejledende forslag og inspiration til arbejdsmiljøarbejde.

FLYGTIGHEDsprojektet kommer på baggrund af arbejdet med flygtighed i arbejdslivet frem til at man i det eksisterende arbejdsmiljøarbejde kan anbefales at arbejde med *”at prioritere tid til fælles mødesteder, tid til kollegiale fællesskaber og måske tid til metoder som i dette projekt og at se sådanne aktiviteter som et naturligt led i en fremtidig arbejdsmiljøindsats.”* [FLYGTIGHED 1:217]. Et flygtigt arbejdsliv kan altså ifølge forfatterne imødegås gennem en opmærksomhed på at skabe fælles rum omkring arbejdet. Forskerne påpeger endvidere en mulighed for, at Arbejdstilsynet kunne *”pålægge arbejdsgivere indførelse af mere fælles tid.”* [FLYGTIGHED 1:217]. Samtidig fremhæves dog også det samfundsmæssige niveau, og på baggrund af værkstedsforløbene med handicaphjælpere og buschauffører er der udviklet handlingsforslag, der blandt andet forholder sig til dette niveau. Der foreslås for eksempel en afskaffelse af udlicitering og dermed et stærkere politisk ansvar for busdriften, samt eksperimenter med udvikling af nye institutionelle rammer for handicaphjælp [FLYGTIGHED 1:216]. Forslag der i høj grad overskrider grænserne for, hvordan arbejdsmiljøindsatser normalt tænkes. Forfatterne noterer således også, at de udviklede handlingsforslag kan være svære at tage op i det nuværende arbejdsmiljøsystem, idet dets fokus hovedsagligt ligger på arbejdsorganisationen: *”Som det ser ud i øjeblikket er det vanskeligt at forestille sig, at de umiddelbart kan skubbe til at igangsætte eksperimenter endsige til at udvikle mere offentligt ansvar for arbejdsmiljøet i de to brancher. Her skubbes problemstillingen over i et kommunalpolitisk og et landspolitisk rum.”* [FLYGTIGHED 1:218]. Her ser forfatterne de faglige organisationer som centrale i formidlingen af arbejdsmiljødagsordener ’på tværs af systemer’.

IKT-projektet fremsætter fire hovedanbefalinger ud fra projektets erfaringer: 1) at medarbejdere indruges i afklaringer af hvorledes it skal indgå i løsningen af deres kerneopgaver, samt i hvordan it bidrager til ændringer af kerneopgaven, 2) at der arbejdes ud fra en forståelse af, at it-systemer ikke har effekter i sig selv, men at disse opstår i samspillet mellem systemer og medarbejdere, 3) at der, når der laves omstruktureringer, tages højde for *”arbejdets strukturering, forstået som arbejdets indhold, arbejdets processer, og hvad medarbejderne forstår som kerneopgaven i arbejdet”* [IKT 4:24] idet dette er afgørende for oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø, 4) at ændringer i arbejdets organisering bruges til at stille spørgsmålstejn ved eksisterende arbejdsdelinger, og hermed ved *”de kønsstereotyper, der huserer på danske arbejdspladser såvel som i det danske samfund.”* [IKT 4:25].

VIPS-projektet samler sine erfaringer op i '13 teser om refleksiv praksis', der i kort form lyder:

- | | |
|---|---|
| ”1. De langsomme forandringer er de hurtigste | 8. Inddragelse og dialog er godt, men ikke nok |
| 2. Det gode psykiske arbejdsmiljø skal hele tiden genopfindes | 9. Spørgeskemaer sætter dagsordenen, men løser ikke problemerne |
| 3. Mistillid til andres motiver lammer processen | 10. Se manglerne i øjnene og dyrk mulighederne |
| 4. Skab en professionel uenighedskultur | 11. Det er svært at holde skruen i vandet når bølgerne går højt |
| 5. Nej til kærlighed – ja til anerkendelse og respekt | 12. Ingenting kommer af ingenting |
| 6. Lederen som sekretær for medarbejderne | 13. Meningen med arbejdet skabes i fællesskabet” |
| 7. Hvis vi bare kunne få lov til at passe vores arbejde | [VIPS 2:226] |

Det er projektets hensigt at disse kan hjælpe virksomheder til at udvikle en refleksiv praksis i forsøg på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø [VIPS 2:225].

I undersøgelsen af medarbejderdeltagelsens betydning for arbejdsmiljøets kvalitet, er MEDEA-projektet nået frem til seks anbefalinger til den bredt definerede gruppe 'aktører med ansvar for arbejdsmiljø på danske arbejdspladser'. I kort form lyder de således: 1) Medarbejderdeltagelsen bør udformes ud fra arbejdspladsens egne forudsætninger og muligheder, 2) Spørg medarbejderne, 3) Skab balance mellem arbejdsmiljø- og produktivitetsinteresser, 4) Den repræsentative deltagelse kan spille en større rolle, 5) Prøv demokrati, og 6) Skab frirum i forhold til krav og regler oppefra [MEDEA 3:220].

I OSH-projektet når forskerne frem til en række anbefalinger omkring beslutninger om og gennemførelse af organisationsforandringer. Inden gennemførelse af organisationsændringer anbefales beslutningstagere at gennemføre en form for cost-benefit analyse, der inddrager omkostninger ved følgende sandsynlige ulemper: *”tidsforbrug og omkostninger ved forandringer; oplæring i nye metoder, arbejdsgange, IT-systemer osv.; driftsstop ved flytning, ændring af telefon- og IT-systemer m.v.; usikkerhed, utryghed, tvivl, nedsat motivation og produktivitet hos medarbejderne; øget sygefravær; øget personaleomsætning; samt vikardækning og rekruttering af nye medarbejdere”* [OSH 1:16]. Hvis omlægninger besluttet gennemført anbefaler forskerne blandt andet inddragelse af medarbejderrepræsentanter, nærværende ledelse, og information og orientering af medarbejdere [OSH 1:16]

Projektet GRÆNSELØSHED har som beskrevet blandt andet beskæftiget sig med familie-arbejdslivsbalance blandt vidensarbejdere (se side 52f). Forskerne anbefaler i forlængelse af deres resultater at nedsætte arbejdstiden og begrænse arbejde udenfor normal dagtid som strategier for opnåelse af en bedre familie-arbejdslivsbalance. Øget indflydelse på arbejdstidens placering spås ikke isoleret set nogen stor effekt [GRÆNSELØSHED 2:76f] – anderledes formuleret: *”Øget indflydelse på skemaet er fint, specielt i de grupper, der ikke har ret megen indflydelse i forvejen, men det nytter ikke meget at kunne flekse med tiden, hvis arbejdspresset er alt for stort. Det får døgnnet ikke flere timer af.”* [GRÆNSELØSHED 6:2].

Projektet NYHEDSARBEJDE har ikke direkte nogle anbefalinger på baggrund af dets resultater, men på med udgangspunkt i interviews og caseanalyser fremføres dog følgende pointer: Stress skal søges forebygget kollektivt i det individualiserede arbejdsliv, der karakteriserer nyhedsbranchen. Man kan som arbejdsplads tilstræbe at sætte nogle overordnede grænser for det grænseløse arbejdsmiljø, men dette kræver dog ifølge forfatterne muligvis en vidtrækkende mental kulturændring i branchen [NYHEDSARBEJDE 4:63]. Derudover fremhæves et behov for at have øje for *”balancen mellem fleksibilitet fra virksomhedens såvel som fra medarbejderens side”* [NYHEDSARBEJDE 4:64] og for at sætte grænser for den fleksibilitet, der forventes fra medarbejderens side. Med hensyn til gennemførelse af forandringer på arbejdspladsen fremhæver projektet et behov for klart formulerede krav og tydelig information til medarbejderne om forventninger, rammer og råderum [NYHEDSARBEJDE 4:65f]. En fremtrædende pointe fra projektet er dog også, at forskellige medarbejdertyper har forskellige behov, præferencer og muligheder i relation til deres arbejdsliv, og derfor *”berøres [de] forskelligt af de forandringer, deres arbejdsliv er præget af.”* [NYHEDSARBEJDE 4:67].

PRIAM-projektet formulerer dets resultaters betydning for arbejdsmiljøet således: *”Hvis projektets resultater om, at kompetence er en væsentlig buffer for udviklingen af følelsesmæssig nedslidning holder mere bredt, er disse resultater direkte handlingsanvisende for forebyggelse og intervention.”* [PRIAM 4:46]. I forlængelse af dette fremhæver projektet ’den lærende organisation’ som en organisation der: *”... løbende opjusterer og vedligeholder de ansattes kompetencer og som samtidigt modvirker udvikling af følelsesmæssig nedslidning, udbrændthed og stress”* [PRIAM 4:46].

I PRISME-projektet formuleres ’en forsigtig anbefaling’ om at fastholde medarbejdere, der rammes af stress, udbrændthed eller depression i arbejde, og give disse arbejdsopgaver, de kan magte. Dette fremstilles som alternativ til generel forebyggelse. Anbefalingen er dog givet med det forbehold at den gælder *”[h]vis individuelle opfattelser og mestring af stressorer er det afgørende i forhold til udvikling af psykiske belastningsreaktioner (...)”* [PRISME 3:2]. Derudover henvises der til de kommende forløbsanalyser, der *”skal prøve at svare på, om man bliver syg af stress, og om en defineret stresstilstand kan stress [sic] føre til sygelig træthed eller depression”* [PRISME 3:2]. Dette vurderes at få stor betydning for arbejdslivet i henhold til diagnoser, sygemeldinger og pensionsansøgninger.

Det sidste projekt – DEPRESSIONs-projektet – anfører at: *”Vores og andre undersøgelser viser særlige psyko-soziale faktors betydning for udvikling af depression. Denne viden kan umiddelbart inddrages i arbejdsmiljøindsatsen på virksomheds- og branche-niveau.”* [DEPRESSION 1:2] Det uddybes dog ikke hvordan den udviklede viden forventes inddraget på de nævnte niveauer.

6.2.3 Diskussion

De sytten projekter bidrager altså alle i større eller mindre grad med input til arbejdsmiljøsystemets aktører, dog på meget forskellig vis.

Projekternes bidrag adskiller sig blandt andet fra hinanden i forhold til om de forholder sig til individ-, organisations- eller samfundsniveau. Det er kun FLYGTIGHEDs- og IKT-projektet, der forholder sig eksplicit til et samfundsniveau i deres reguleringsbidrag. Flygtighedsprojektet i form af sine forslag til en samfundsmæssig reorganisering af busdrift og handicaphjælp, og IKT-projektet i kraft af dets opfordringer til at udfordre samfundsmæssige forestillinger om køn. Sidstnævnte gøres dog med udgangspunkt i organisationsniveauet. Det er netop på organisationsniveauet, hovedparten af projekterne spiller ind. Her kan man placere bidrag fra AMICA, MOBNING, LEAN, VIDENSTRESS, TEAM, ARBEJDSKLIMA, FLYGTIGHED, IKT, VIPS, MEDEA, OSH, GRÆNSELØS-

HED, NYHEDSARBEJDE, og PRIAM. De forholder sig alle på forskellige måder til organisationen/virksomheden som platform for løsning af arbejdsmiljøproblemer. Det er selvfølgelig ikke overraskende, og arbejdsmiljøreguleringen er jo også primært en regulering af organisationer, ikke en regulering af samfundet eller individer. Den mest udbredte tankegang i de sytten projekter er at negative arbejdsmiljøpåvirkninger skal forebygges kollektivt indenfor organisationens ramme. Blandt de sytten projekter fremkommer nogle få udfordringer af denne tankegang. En udfordring kommer fra ARBEJDSSTRESS-projektets fokus på individuel coping med stressende arbejdsforhold – her er det den enkelte ansatte, der trænes til at håndtere stress, og ikke arbejdspladsen, der skal søge at fjerne eller forebygge stress. PRISME-projektet taler, om end forsigtigt, ind i samme tankegang, når det foreslås at medarbejdere, der rammes af stress, udbændthed eller depression fastholdes i arbejde og gives arbejdsopgaver, de kan magte. Og der er også enkelte andre projekter der kan siges at pege i den retning.

Meget tæt knyttet til ovenstående forståelse af indsatserne som rettet mod forskellige niveauer, er også en orientering imod forskellige stadier i arbejde med psykisk arbejdsmiljø. En udbredt skelnen går mellem primære, sekundære og tertiære forebyggelsestiltag. Primær forebyggelse drejer sig om reduktion af risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø, sekundær om at give de ansatte redskaber til håndtering af risikofaktorerne, og tertiær om rehabilitering eller behandling af ansatte (LaMontagne et al. 2007). Langt størstedelen af projekternes bidrag forholder sig til primær forebyggelse, idet de udvikler metoder og anbefalinger til hvordan virksomheder kan arbejde med at reducere eller fjerne risikofaktorer. Dette hænger formodentlig tæt sammen med ovenstående konstatering af, at flertallet af projekterne beskæftiger sig med organisationsniveauet. PRIAM-projektets reguleringsforslag forholder sig dog til organisationsniveauet samtidig med, at der anbefales sekundære forebyggelsestiltag i form af udvikling og vedligeholdelse af de ansattes kompetencer som værn mod følelsesmæssig nedslidning, udbændthed og stress. TEAMprojektets anbefalinger omkring ledelsestræning frem for større organisatoriske ændringer kan også betragtes som et sekundært forebyggelsestiltag på organisationsniveau. ARBEJDSSTRESSprojektet er det eneste projekt, der i udbygget form bidrager med input til tertiære forebyggelsestiltag idet, der direkte er udviklet et behandlingsprogram. Samtidig kan programmet dog også ses som sekundær forebyggelse, idet der fokuseres på at give deltagerne redskaber til håndtering af stress.

Udover niveau og stadie for reguleringen af det psykiske arbejdsmiljø, kan projekterne også betragtes i forhold til om de bidrager til en såkaldt understøttende eller kontrollerende reguleringsstrategi (Nielsen m. fl. 2010; Hutter 1989; Ayres & Braithewaite 1992). I en understøttende strategi søger man at motivere virksomheder til selv at løse deres arbejdsmiljøproblemer, og fokus er på udviklingen i virksomheden. En kontrollerende strategi har i højere grad fokus på håndhævelse og sanktion ud fra gældende regler og bestemmelser om arbejdsmiljøet. I det danske arbejdsmiljøsystem kan Arbejdstilsynet således siges at arbejde indenfor den kontrollerende strategi, men også delvist indenfor den understøttende. Branchearbejdsmiljøråd, arbejdsmiljørådgivere og arbejdsmiljøorganisationer arbejder alle indenfor den understøttende strategi og har ingen sanktionerende kompetence. I forhold til de ovenfor præsenterede reguleringsbidrag er bidragene til den understøttende regulering i udpræget grad dominerende. De præsenterede metoder og anbefalinger taler kun sjældent og indirekte ind i en regeldannende og myndighedsudøvende logik.

FLYGTIGHEDSprojektet kommer dog som beskrevet, med en opfordring til at Arbejdstilsynet påbyder arbejdspladser at indføre 'mere fælles tid'. Selvom de understøttende metoder og anbefalinger

ikke formuleres i konkrete regeltermen fra projekternes egen side, kan det således muligvis lade sig gøre at udvikle måder, hvorpå de kan indtages i en kontrollerende strategi.

Opsummerende bidrager de sytten projekter altså med hvert deres specifikke og ofte kontekstbundne bidrag til reguleringsindsatser overfor det psykiske arbejdsmiljø. Hovedparten af projekterne forholder sig til organisationsniveauet, lægger vægt på kollektiv, primær forebyggelse, og taler mest til en understøttende reguleringsstrategi. Der er dog enkelte udfordringer af denne tankegang, der fremhæver individorienterede og tertiære tiltag. Samtidig kan bidrag, der umiddelbart forekommer mest orienterede mod den understøttende regulering, søges oversat og udviklet så de kan få relevans i den kontrollerende regulering.

6.3 Reguleringsperspektiver på forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø

Et gennemgående træk i de sytten projekter er den dominerende rolle COPSOQ-modellen har for forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø. At modellen er dominerende betyder ikke at den står uantastet. En række projekter supplerer modellen eller spørgeskemaet, som modellen jo er udmøntet i, med andre forståelser, supplerende spørgsmål eller ender med at diskutere aspekter af modellen med henblik på en større eller mindre grad af revidering af modellen i respekt for grundmodellen. Men med få undtagelser sættes der ikke grundlæggende spørgsmål ved modellen – tværtimod virker det som om modellen har paradigmatiske status i det danske forskningsmiljø (og her skal så tages det forbehold, at betragtningen er anlagt udelukkende ud fra de sytten projekter; og de er jo ”gamle”; der er bevilliget mange projekter om psykisk arbejdsmiljø siden, og deres forhold til modellen ved vi ikke noget sammenhængende om). Det kan i sig selv overraske at modellen har så paradigmatiske status som tilfældet er, for ganske vist er den meget inkluderende i forhold til de relativt forskellige teoretiske bidrag der ligger under modellen; men COPSOQ fremstår jo ikke som den eneste mulige model på feltet.

I dette afsnit, hvor vi forholder os til hvordan vores forståelser, teorier og begrebsdannelser om det psykiske arbejdsmiljø bliver udfordret og påvirket af den gennemgængende forskning, bruger vi COPSOQ-tankegangen som en slags disposition og referencepunkt for afsnittet. Vi starter ”indefra” i modellen og bevæger os ud. Kernen i modellen er de arbejdsmiljøforhold der bliver vurderet som af primær betydning for arbejdsmiljøet – kravene, indflydelsesmulighederne og de sociale relationer. Udenom lægger sig andre forhold af betydning, fx belønning/anerkendelse og negative hændelser; coping kommer ind som en mediering og effekterne er trivsel, stress, helbred og sygefravær. Det er dog ikke alle dele af modellen som bliver udfordret af den gennemgængende forskning; eksempelvis indgår kravene ikke i gennemgangen

Men der er også noget der falder udenfor COPSOQ-logikken: Vi behandler to typer af tvivl, der kommer til udtryk i nogle af projekterne: Dels om der ikke er brug for nogle mere holistiske (og måske også mindre problemorienterede) tilgange til det psykiske arbejdsmiljø; og dels om de mere grundlæggende antagelser om hvad det psykiske arbejdsmiljø betyder for den enkelte og samfundet, kan stå for en nærmere prøvning. Og vi behandler også den mere overordnede udfordring der ligger i de samfundsmæssige forandringer i arbejdet vi er vidne til i disse år; problemstillinger knyttet til grænseløshed og flygtighed.

COPSOQ er ikke kun en begrebsmæssige ramme – en slags generel teori om det psykiske arbejdsmiljø. Det er også et konkret redskab – et spørgeskema – og en institutionaliseret praksis – noget som

vi i forskellige sammenhæng kan være enige om uden hele tiden skulle forholde os tvivlende overfor det. COPSOQ er en oversættelse af forskningsbaseret viden til en mere social robust form, som kan bruges i mange sammenhænge; men hvad peger den gennemgåede forskning egentligt på i forhold til COPSOQ som et værktøj; hvor robust er COPSOQ? Det er det sidste spørgsmål der vil blive stillet i dette afsnit.

Som en lille støtte for gennemgangen vil vi lige kort introducere til COPSOQ-spørgeskemaet. Det er udviklet i perioden fra slutningen af 90'erne og præsenteres i (Kristensen et al. 2005) for større international offentlighed. Skemaet findes i tre længder; det lange, det mellemlange og det korte skema – deraf den populære titel, tredækkeren – som er tiltænkt henholdsvis forskningsmæssig anvendelse, professionel brug og arbejdspladser egenanvendelse. Siden 2005 er der blevet udviklet en ny version af skemaet – COPSOQ II (Pejtersen et al. 2010). For en lidt nærmere – men stadig kort – indføring i COPSOQ henvises til Bilag d: COPSOQ's tilblivelseshistorie.

I forhold til den videre diskussion kan følgende overblik måske være gavnligt; det er ikke alle punkter der vil blive berørt i det følgende:

COPSOQ

- Forhold der udgør det psykiske arbejdsmiljø:
 - Krav
 - Kontrol behandles
 - Social støtte social kapital omtales
 - Anerkendelse/belønning
 - Negative hændelser
- Mediering:
 - Coping behandles
 - Anerkendende tilgang
- Konsekvenser: Trivsel, stress og helbred aspekter af stress diskuteres
- Tvivl om modellen to temaer tages op
- Uden for modellen det moderne arbejdslivs særlige udfordringer
- Redskabet
 - I praksis (på virksomhederne) berøres
 - I forskningen: Et fælles referencepunkt berøres

6.3.1 Kontrol-diskussionen

6.3.1.1 Kontrol, indflydelse og deltagelse

Tre af de gennemgåede projekter beskæftiger sig specifikt med kritik eller udvikling af kontrolbegrebet indenfor forskning i psykisk arbejdsmiljø. I alle tre tilfælde tages udgangspunkt i Karaseks krav-kontrol-model, som søges modificeret eller udviklet, dog med forskellige fokuspunkter. Projekternes kritik og udvikling præsenteres nedenfor og diskuteres derudover yderligere i henhold til konsekvenserne for reguleringen.

6.3.1.2 Vidensarbejde og kontrol

Projektet VIDENSTRESS diskuterer Karaseks krav-kontrol-model og dennes relevans i forhold til problemstillinger omkring stress i vidensarbejde. Overordnet kritiseres modellens forståelse af ind-

flydelse, der ifølge forfatterne leder til uhensigtsmæssige anbefalinger til forbedringer af vidensarbejdet [VIDENSTRESS 4:38]. Ifølge forfatterne er det næppe manglende indflydelse i arbejdet, der er kilde til stress i vidensarbejde, men snarere uforudsigelighed og uendelige krav [VIDENSTRESS 4:48,51]. I forlængelse af dette ønsker forfatterne, at der udvikles ”en ny stressrelateret model for jobdesign, som svarer til krav-kontrolmodellen, men som kommer med andre forslag end øget indflydelse. Der er behov for modeller, som forholder sig forebyggende til konsekvenserne af individualiseringen og internaliseringen af høje krav og (høj) indflydelse og vigtigheden af god ledelse og kollektiv indflydelse. Vi vil specielt plædere for en model, som flytter fokus fra symptombehandlende indsatser til forebyggende organisatoriske indsatser.” [VIDENSTRESS 4:51-52]. Det konkretiseres dog ikke yderligere hvordan sådanne modeller skal udformes.

6.3.1.3 Medarbejderdeltagelse og kontrol

En anden kritik og diskussion af krav-kontrol modellen udspringer af projektet MEDEA, der har undersøgt sammenhængen mellem forskellige former og grader af medarbejderdeltagelse og arbejdsmiljøets kvalitet. Også her argumenteres der for at krav-kontrol-modellen har begrænset forklaringskraft i forhold til det moderne arbejdsliv, i kraft af kontekstuelle forandringer i forholdet mellem ledelse og medarbejdere. Disse forandringer kan bevirke at deltagelse får en ændret karakter [MEDEA 1:285]. Projektet kritiserer en række forhold ved modellen, og peger bl.a. på at moderne ledelsesformer med fokus på menneskelige ressourcer anvender teknikker (eks. standardiserede systemer og værdibaseret ledelse), der samtidig med skabelsen af øget autonomi i jobbet, ’framer’ medarbejdernes beslutninger og adfærd ovenfra og skaber uklare grænser mellem ledelse og medarbejdere [MEDEA 1:297].

Forfatterne fortsætter deres kritik med udgangspunkt i ændringer i medarbejderdeltagelsens karakter: *”Job autonomy and direct participation may have become more prevalent, but the intensity of participation (...) may actually not have increased as new methods for management to control job performance have evolved at the same time as traditional, representative forms of participation have failed to resist them, or accepted them in the name of productivity.”* [MEDEA 1:298]

Forfatterne konkluderer, at hvor der tidligere har været empirisk støtte til krav-kontrol-modellens forståelse af sammenhængen mellem indflydelse/deltagelse og psykisk arbejdsmiljø, er der nu en tendens til at nye former for deltagelse kan føre til et forringet psykisk arbejdsmiljø, eller at disse former for indflydelse ikke kan kompensere for negative arbejdsmiljøfaktorer, der udspringer af en intensivering af arbejdet, samt overdrevne og delvist udefra bestemte krav i arbejdet [MEDEA 1:299-300].

6.3.1.4 Relationel kontrol

Projektet IKT er et tredje projekt der har bidraget til diskussionen af Karaseks krav-kontrol-model, og har ønsket at bidrage med en reformulering af kontrolbegrebet i modellen [IKT 1:11]. Begrebet vurderes ikke at indfange kontroldimensionen i det moderne arbejde, idet modellen er baseret på en antagelse om, at arbejde, der er kompetencekrævende og selvledet, også rummer en høj grad af kontrol [IKT 1:11, se også IKT 2:641]. Det moderne arbejde vurderes at være anderledes: *”I dag findes der mange jobs med en høj grad af autonomi og en høj grad af mulighed for at lære nyt, uden at der af den grund er nogen stor grad af indflydelse i arbejdet, og med en ganske ringe indflydelse over arbejdet. Det hænger sammen med, at udviklingen af meget arbejde i de sidste 10-15 år har været karakteriseret af en samtidig udvikling af selvledelse og standardisering. Der er dermed skabt jobs*

med en høj grad af autonomi og høje krav til kompetenceudvikling, uden at der reelt af den grund er stor kontrol i arbejdet.” [IKT 1:28].

Kontrolbegrebet skal således ifølge forskerne forstås bredere end blot indflydelse på egne arbejdsopgaver. Det *”handler om, hvorvidt man er i stand til at påvirke sin arbejdsmæssige sammenhæng gennem sit daglige arbejde. Om det man gør i arbejdet som autonomt individ påvirker arbejdet fremover.”* [IKT 1:27-28]. Kontroldimensionen går i denne forstand ud over individet og inkluderer indflydelse og udviklingsmuligheder i samspillet medarbejdere imellem og samspil mellem medarbejdere, kunder, leverandører og brugere. I forlængelse af dette ønskes et kontrolbegreb, der lægger mere vægt på relationelle aspekter (associational control), og det anbefales at *”udvikle nye spørgeskema-værktøjer, som vil være bedre i stand til at kortlægge graden af kontrol under de moderne arbejdsbetingelser. Men man kan også komme langt ved at tolke resultater fra gængse kvantitative (spørgeskemabaserede) og kvalitative (interviewbaserede eller dialogbaserede) kortlægninger ud fra et kontrolperspektiv.”* [IKT 1:28].

6.3.1.5 Om kontrol

Der er fælles fodslag om at kontrol-begrebet som det er udviklet af Karasek har store problemer med at rumme nogle af ”det nye arbejdslivs” betingelser, som på samme tid synes at give mere indflydelse i arbejdet og at give mere stressende arbejdsvilkår. Men der er nogle vigtige nuance-forskelle; de to første bidrag lægger op til at indflydelses-problemstillingen ikke længere kan rumme de ændrede arbejdsvilkår mens det tredje bidrag omvendt fastholder indflydelse som et central element i forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø, men alligevel lægger op til en omfortolkning hvor der blandt andet bliver lagt vægt på arbejdsfællesskabets muligheder for sammen at øve indflydelse over arbejdets og dets omfang.

Kontrol-diskussionen bliver således også en del af diskussionen om hvordan det moderne arbejdsliv skal begrebsliggøres og håndteres i reguleringssammenhæng. Forståelsen hos de to første projekter peger frem mod en nedtoning af betydningen af kontrol; mens de tredje bidrag mere peger i retning af en reformulering af hvad vi forstår ved kontrol; i første omgang ved at lægge op til at kontrollen bør opfattes som et mere relationelt begreb.

Så spørgsmålet i hvilken udstrækning kontrollen skal vedblive at spille en rolle i det vi reguleringsmæssigt lægger vægt på; eller om kontrol-begrebet er blevet udvandet i de udviklinger i arbejdslivet vi har set gennem de senere år? Og i givet fald hvordan vi skal begrebsliggøre kontrollen så det giver mening i det moderne arbejdsliv?

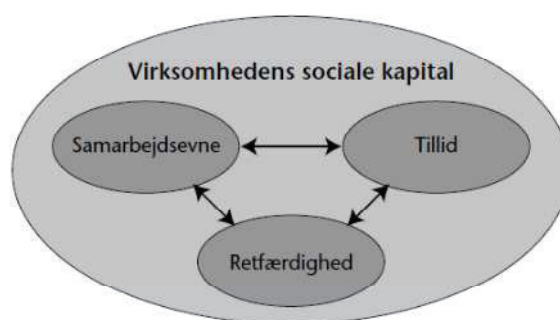
6.3.2 Social støtte og social kapital

I forhold til Karaseks oprindelige krav-kontrol-model har de sociale relationer længe været udpeget som en kerneproblemstilling. I Karasek & Theorell’s 1990-version af modellen er den da også blevet udvidet med social støtte og betegnes ofte demand-control-support modellen. I udviklingen af COPSOQ I-spørgeskemaet har de sociale relationer fået yderligere opmærksom i sammenligning hermed – i COPSOQ I er der 8 skalaer der knytter sig til de sociale relationer; og dermed for manges vedkommende også til relationer til ledelsen. Dette er yderligere blevet styrket i COPSOQ II, blandt andet med et nyt domæne kaldet arbejdspladsværdi, som eksplicit forholder sig til social kapital. En del af baggrund herfor kan findes i nogle af de projekter vi behandler i denne rapport.

6.3.2.1 Social kapital

Begrebet social kapital føres ind i arbejdsmiljøfeltet med VIPS-projektet (men også med andre projekter, som ikke behandles) og anvendes endvidere i varierende grad i projekterne LEAN og NYHEDSARBEJDE, samt perifert i projekterne AMICA og OSH. Diskussionen om social kapital er siden blandt andet båret videre i publikationen 'Virksomhedens sociale kapital – Hvidbog' (Olesen et al. 2008).

VIPS-projektet peger på betydningen af den sociale kapital i forbindelse med at de tretten case-virksomheder ikke fordeler sig som umiddelbart ventet på en række spørgsmål om psykisk helbred; det gjaldt især industrivirksomhederne [VIPS 1, 7]. Man skulle tro at sektortilhørsforhold og vurderingen af det konkrete arbejde var afgørende; men det viste sig at være spørgsmål om fx ledelseskvalitet og lodret tillid der bedst forklarede variationen mellem virksomhederne. Det peger på social kapital, som således introduceres som begreb i en arbejdsmiljøkontekst – tidligere har det overvejende været brugt indenfor økonomi, udviklingsbistand og folkesundhed [VIPS 1:30]. Forfatterne anvender begrebet 'virksomhedens sociale kapital', for at arbejde med *"social kapital som kollektivt fænomen indenfor virksomhedens rammer"* [VIPS 1:33]. Virksomhedens sociale kapital beskrives ved hjælp af tre nøglefaktorer: samarbejdsevne, tillid, og retfærdighed, og illustreres således [VIPS 1:33]:



Figur 3: Model for virksomhedens sociale kapital

Forfatterne mener at *"Begrebet social kapital kan (...) være en vej til at inddrage tværgående virksomhedsbegivenheder i arbejdsmiljøbegrebet. Det kan være i form af ændringer i den eksterne kontekst fx markedsændringer, ny lovgivning, status og image, og det kan være den interne kontekst i form af fx strategiske ændringer, ejerskifte, omstruktureringer og fyringer."* [VIPS 1:41-42]. Igen er der altså tale om et forsøg på at brede arbejdsmiljøbegrebet ud.

Forfatterne mener endvidere, at virksomheders performance kan forbedres via en forbedring af den sociale kapital, og *"at social kapital er et begreb, der kan bruges til at forstå, hvordan offentlige og private virksomheder kan leve op til de øgede krav til kvalitet, produktivitet og service samtidig med, at de ansattes arbejdsmiljø udvikles og forbedres."* [VIPS 1:43]. Således kombineres psykisk arbejdsmiljø, produktivitet og de ansattes helbred og velbefindende i en samlet begrebs- og handlingsramme [VIPS 1:30]. Begrebet var dog stadig i sin vorden, og forfatterne efterlyste udvikling af metoder til beskrivelse af de tre dimensioner af virksomhedens sociale kapital og yderligere begrebmæssig udvikling af de tre dimensioner i et procesperspektiv, samt med henblik på samspillet mellem dimensionerne [VIPS 1:42] (en del er sket siden i andre sammenhænge).

I projektet LEAN anvendes social kapital som begreb, men der er ikke fokus på udvikling af det. Det konkluderes, at hensyntagen til social kapital kan give Lean-implementeringsprocesser 'et menneskeligt ansigt' [LEAN 7:289]. Projektet NYHEDSARBEJDE har arbejdet med at operationalisere be-

grebet i forhold til undersøgelsen af nyhedsarbejderes arbejdsmiljø, som beskrevet i afsnittene 'Stress i det grænseløse arbejde' side 30, og 'Nyhedsarbejdets helbredsmæssige konsekvenser' side 41.

6.3.2.2 Om social kapital

Social kapital som begreb (eller teori) etablerer sig altså som et relevant begreb i den tid hvor bl.a. VIPS-projektet er i gang; og allerede undervejs bringes det ind på reguleringsbanen – bl.a. udmøntet i hvidbogen i 2008 (nævnt ovenfor) og ved at begrebets tre ”skalaer” integreres i COPSOQ II-skemaet. De teoretiske nyvindinger føres altså i dette tilfælde direkte ind i reguleringsfeltet næsten uden nogen tidsforsinkelse – og i vores sammenhæng kan vi blot fremlægge hvad der allerede er *old news*. I forhold til COPSOQ's grundlæggende tilgang til hvad der konstituerer det psykiske arbejdsmiljø bidrager denne udvikling til en fremhævnning af sociale relationer i almindelighed og ledelsesrelationerne i særdeleshed.

6.3.3 Coping

En klassisk diskussion når det gælder psykisk arbejdsmiljø er betydningen af coping. COPSOQ I har i det lange skema tre coping-skalaer, men de er pillet ud af COPSOQ II, ”... *because they had not been widely used in research projects*.” (Pejtersen et al. 2010). Ikke desto mindre har coping en relativt fremtrædende plads i to projekter, PRIAM og ARBEJDSSTRESS (samt bliver diskuteret rent teoretisk i VIDENSSTRESS). Coping er således en problemstilling der har været behandlet.

En vigtigt reguleringsmæssig pointe ved coping-diskussionen er, at alt afhængigt hvilken vægt man tillægger coping skal evt. interventioner lægges på forskellige niveauer. Det er således klart når man sammenstiller ARBEJDSSTRESS med PRIAM og VIDENSSTRESS. ARBEJDSSTRESS viser at et personrettet kursus der lægger vægt på coping, virker (og især virker når det gælder 'positive reframing'); mens PRIAM (og lid mindre udtalt VIDENSSTRESS) peger på at emotionsfokuseret coping ikke virker og at eventuelle indsatser bør tage udgangspunkt i ”organisatoriske og uddannelsesmæssige overvejelser”.

Coping diskussionen bliver jo ikke afgjort af den gennemførte forskning – hvornår er spørgsmål af så paradigmatisk karakter i øvrigt blevet afgjort af data og enkeltstående projekter? Men det peger omvendt på at fortsat forskning når det gælder coping-aspekter i forhold til det psykiske arbejdsmiljø er både forventelig og ønskelig. I den forbindelse er COPSOQ II-konstateringen af at coping-spørgsmålene ikke har været særligt benyttede, overraskende.

Men nok så vigtigt er ARBEJDSSTRESS- og PRIAM-projekternes arbejde med at differentiere coping-begrebet. ARBEJDSSTRESS skelner mellem fem forskellige former for coping (ud af udgangspunktets, BRIEF-cope's fjorten forskellige) fra aktive coping til positive reframing. PRIAM skelner mellem problemfokuseret og emotionsfokuseret coping – helt i forlængelse af Lazarus & Folkman's oprindelige formuleringer af coping-teorien. Spørgsmålet er, om disse differentieringer af coping-begrebet kan aktiveres i en reguleringssammenhæng? Som anført peger PRIAM selv på kompetenceudvikling hos medarbejderne som centralt i reguleringssammenhæng – kompetenceudvikling kan således opfattes som et bidrag til at gå fra emotionsfokuseret til problemfokuseret coping.

6.3.4 Stress som begejstring og belastning

Efter at have set på arbejdsmiljøet (kontrol og sociale relationer) og den modificerende coping kommer her et forhold der er knyttet til effekt-siden: Stress.

I VIDENSTRESS-projektet er stress blevet konceptualiseret som et spørgsmål om begejstring og belastning, idet det antages at de samme forhold i arbejdet både kan føre til stressbelastning og til begejstring for arbejdet [VIDENSTRESS 1:7]. Det konkluderes i forlængelse af dette, at det er lykkedes at udvikle en ny forståelse af stress som indfanger dobbeltheden begejstring-belastning. Endvidere anbefales det at man bevæger sig væk fra brugen af stressbegrebet, der bruges om alt lige fra en decideret sygdom til det at have travlt, og i stedet anvende begreberne begejstring og belastning. Dette kan understrege at begejstring og belastning ofte er to sider af samme sag [VIDENSTRESS 1:13]. Forfatterne mener at: *"Hvis arbejdsmiljøindsatsen alene sættes ind i forhold til at fjerne det belastende i arbejdet, er der risiko for, at det der begejstrer fjernes, hvorved nye belastninger kan opstå. Derfor må der arbejdes med begejstring og belastning som samtidige parametre i arbejdsmiljøarbejdet."* [VIDENSTRESS 1:13]. Den nye tematisering giver endvidere mulighed for i højere grad at inddrage ledelse og HR i arbejdet med stress. Forfatterne har oplevet at det: *"At tale om problemer og belastninger [ofte] vækker modstand i en HR kultur, som arbejder ud fra en "anerkendende" tilgang."* [VIDENSTRESS 1:13]. Begrebssparret begejstring-belastning har ifølge forfatterne appelleret til den "anerkendende HR-kultur", og har sikret et samarbejde mellem denne og arbejdsmiljøviden og -indsats [VIDENSTRESS 1:13; VIDENSTRESS 3:2].

Også andre af de sytten projekter nærmer sig diskussioner af den anerkendende tilgang (som i appreciative inquiry); men det er ikke et fremtrædende træk i den diskuterede forskning. Det er næppe muligt at holde op med at snakke om stress; og for så vidt som regulering mere handler om, hvad vi ikke vil have end med hvad vi vil have, er der grænser for hvor stor vægt man skal tillægge anbefalingen om at forlade stressbegrebet; men alligevel peger diskussionen hen mod en mere almen betragtning om hvordan reguleringen kan tilrettelægges så den peger mere på løsninger end på problemer.

6.3.5 Arbejdsklima og arbejdets kerne – et opgør med en differentieret forståelse?

At bedre begreber er det samme som mere præcise og differentierede begreber, er en helt almindelig tankegang i vores samfund i almindelighed og indenfor forskningen i særdeleshed – ja, den er også en forudsætning for den begrebsdiskussion som præger nærværende afsnit om forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø. Men der er faktisk to diskussioner (udviklet i tre projekter) der på hver sin måde kan siges at pege på at mere integrerede eller holistiske forståelser af hvad der udgør et godt arbejdsmiljø måske kan være relevante.

ARBEJDSKLIMA-projektet har spurgt, hvorvidt: *"... satisfaction with specific aspects of psychosocial work conditions explains sickness absence beyond its association with a global measure of psychosocial work conditions"* [ARBEJDSKLIMA 3:270]. Ved hjælp af sygefraværstatistik og spørgeskemaer, der både inkluderede et generelt mål for jobtilfredshed (*"How satisfied are you, all in all, with the psychosocial work conditions at your workplace?"*) [ARBEJDSKLIMA 3:271]), og mål for specifikke aspekter af det psykiske arbejdsmiljø (personlige udviklingsmuligheder, professionalisme, ledelse, indflydelse, krav og samarbejde), fandt projektet frem til, at der var en sammenhæng mellem en lav generel tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø og højere sygefravær [ARBEJDSKLIMA 3:270]. Med hensyn til de specifikke faktorer fandt projektet at: *"...this association is not further explained by including measures of specific aspects of psychosocial work conditions"* [ARBEJDSKLIMA 3:276]. At inkludere specifikke aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø bibringer således ikke yderligere forståelse af sammenhængen mellem jobtilfredshed og sygefravær [ARBEJDSKLIMA 3:270]; det mest generelle begreb er det mest relevante.

VIPS-projektets arbejde med forandringsprocesser omkring psykisk arbejdsmiljø i virksomheder har givet anledning til formuleringen af begrebet 'arbejdets kerne'. Begrebet blev udviklet på tværs af de inddragede cases, idet det viste sig at: *"Afgørende for, om der blev etableret fælles indsatser, syntes at være muligheden for at drøfte, hvad den gode ydelse, det gode produkt, den gode service består af – og ikke mindst: Hvilke arbejdsprocesser, rammer og ledelsesopgaver der skulle til for at nå dertil."* [VIPS 2:198-199]. Projektet fandt at ekspertbaserede begreber om psykisk arbejdsmiljø, der inddeler det psykiske arbejdsmiljø i adskilte faktorer, ofte var for abstrakte i den lokale sammenhæng og kræver et stort oversættelsesarbejde. Derimod gav det *"... god mening at fokusere på deltagernes konkrete erfaringer med arbejdet: barrierer, belastninger og muligheder for at løse opgaven og udvikle fagligheden."* [VIPS 2:199].

Endvidere fandt projektet, at det at tale om psykisk arbejdsmiljø og gøre dette legitimt, kunne skabe et rum, hvor der kunne tales om arbejdet på nye måder. Et sådant rum er dog i sig selv ikke tilstrækkeligt til at skabe en reel forandringsproces: *"Det var først og fremmest dér, hvor det lykkedes at oversætte psykisk arbejdsmiljø til et tema om selve arbejdsopgaven og dens løsning, herunder f.eks. overvindelse af konkrete hindringer eller støttende ledelse, at der virkelig skete noget."* [VIPS 2:199].

Ud fra disse tværgående observationer kommer forfatterne frem til to konklusioner omkring forandringsprocesser vedrørende psykisk arbejdsmiljø og begrebet 'arbejdets kerne':

- Hvis forandringsinitiativer skal have succes, skal de bidrage til *"... at fastholde, udvikle eller forny en positiv mening i arbejdet – for de arbejdende. Hvis ikke en sådan mening er til stede, mangler den subjektive drivkraft; og dermed er der sandsynlighed for, at forandringerne forsømmes eller modarbejdes."* [VIPS 2:199].
- Hvis forandringsprocessen skal give positiv og produktiv mening, må der tages hensyn til kernen i arbejdet, der formuleres som *"... opgaven eller opgaverne og deres betingelser"* [VIPS 2:199].

Begrebet lægger således op til en bred fokusering på meningsdannelse i arbejdet som indgang til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, frem for ekspertbaserede kategoriserende tilgange.

Som det tredje og sidste projekt i denne sammenhæng skal IKT-projektet nævnes. Også det har diskuteret arbejdets kerne. I forlængelse af IKT-projektets fokus på den fortolkningsmæssige fleksibilitet lægges i dette projekt vægt på at forestillingen om kerneopgaven hos de ansatte oftest er relativt stabil og i visse tilfælde kan stå i et modsætningsforhold til de organisatoriske og arbejdsmæssige forandringer som fx teknologien kan siges at være en opfordring til (et *script* for). Samtidig med at arbejdets kerne alligevel løbende forskyder sig og dermed sætter de ansatte oplevelse af et meningsfuldt arbejde under pres. Eller med projektets egne ord: *"Sådanne forskydninger i kerneopgaven vil ofte være meget belastende for medarbejderne, fordi de udfordrer både faglighed og arbejdsidentitet."* [IKT 2:154]

Som opsamling må man konstatere, at vejen frem i reguleringssammenhænge næppe er at opgive differentierede begreber og de tilhørende diskussioner af hvilke elementer der kræver en særlig opmærksomhed i indsatserne. Omvendt peger resultaterne i de tre projekter også på behovet for at kunne tale om det psykiske arbejdsmiljø som en sammenhæng med særlige kvaliteter knytter mere til helheden end til delene. Og i praksis bliver denne helhed konstitueret af sammenhænge mellem arbejdets formål, overordnede organisering, faglige forudsætninger og den mening som den enkelte og

arbejdsfællesskabet tilskriver arbejdet – det er i den forstand at vi ikke kan undvære diskussioner som dem om arbejdsklima og arbejdets kerne.

6.3.6 Tvivl om eksponering

PRISME-projektet har beskæftiget sig med måling af sammenhængen mellem arbejdsbelastning og depression. Udgangspunktet for studiet er at det er uklart om sammenhængen kan forklares af karakteristika i arbejdsmiljøet, eller om den afspejler en rapporteringsbias [PRISME 2:94]. Projektet finder her en forskel mellem rapportering på individ-niveau og rapportering fra den samlede arbejdsenhed, individerne indgår i: *”In this cross-sectional study, there are strong associations between perceived high psychological demands and low decision latitude, on the one hand, and depressive symptoms and a diagnosis of depression, on the other hand, when exposure information is based on individual self-reports. When we characterize working conditions by the aggregated reports of the nondepressed work-unit colleagues, the evidence of such associations is weak.”* [PRISME 2:98].

Forfatterne konkluderer i forlængelse af dette, at studiet peger på at rapporteringsbias *”inflates associations between high psychological demands and low decision latitude at work and the occurrence of depression, if studies rely on individual self-reports.”* [PRISME 2:101]. Således efterlyser de bedre, uafhængige, høj-kontrast mål for psykosocial eksponering i arbejdet, og finder at analytiske grupperinger, der indfanger grupper af medarbejdere med homogene arbejdsforhold, er en lovende strategi [PRISME 2:101].

Her er tale om klassiker på feltet, som bl.a. Karasek diskuterer flere steder (fx Karasek et al. 1988): Hvordan etableres et troværdigt eksponeringsmål når det gælder det psykiske arbejdsmiljø. I Karaseks klassiske tilgang til feltet omgås problemet ved at alle med samme job-titel antages at have det samme psykiske arbejdsmiljø; men den strategi lider oplagt af at den udtynder eksponeringsmålet (med mindre vi antager at jobbene *er* ens når titlen er; eller at visse job tiltrækker fx personer med depressive prædispositioner). Omvendt må PRISME-projektets strategi, hvor der ses bort fra de vurderinger af arbejdsmiljøet der foretages af respondenter der scorer højt på stress, udbrændthed og depression, indebære en risiko for at eksponeringen undervurderes.

6.3.7 Grænseløshed, flygtighed og forandringer

Formålet med dette underafsnit er at diskutere betydningen af det ”fleksible arbejde” – altså det forhold at det moderne arbejdsliv omformes i en retning væk fra industrisamfundets stabile strukturer. Denne diskussion er jo gennemgående i mange projekter som er behandlet tidligere i rapporten. Der er en særlig begrebsmæssig vinkel på det i FLYGTIGHEDs-projektet, som vi ikke har behandlet hidtil og som vi derfor tager nu. Men det er blot et bidrag til den mere gennemgående diskussion som de mange projekter bidrager til.

Projektet FLYGTIGHED har haft som et centralt aspekt at videreudvikle Richard Sennetts fleksibilitetsbegreb [FLYGTIGHED 1:23]. Projektets ambition var således at arbejde med subjektive oplevelser af fleksibilitet: *”Vores ambition er i en dansk kontekst at følge Sennetts argumentation ved at udvikle nogle begreber, der – inspireret af Sennett – skal kunne rumme nye aspekter af fleksibilitet, hvor det er muligt at italesætte de ansattes subjektive opfattelser og erfaringer med det fleksible arbejdes transformation samtidig med at fagligheden fastholdes som et værn mod de mere negative aspekter af fleksibiliteten.”* [FLYGTIGHED 1:32]. Ud fra denne forståelse kan fleksibilitet i arbejds-sammenhænge omsættes til flygtighed – de to begreber er altså ikke identiske og fleksibilitet fører

ikke nødvendigvis til flygtighed. Flygtighed defineres som tidligere beskrevet som *"mangel på stabile sammenhænge i arbejdets og arbejdslivets relationer."* [FLYGTIGHED 1:32].

I forhold til subjekters erfaringsdannelse og identitetsfølelse taler Sennett om, at fleksibiliteten bevirker en 'forvitring'. Forfatterne i FLYGTIGHEDs-projektet anser flygtighedsbegrebet som et mere specifikt alternativ til dette: *"Vi har imidlertid fundet det frugtbart at indsætte et mere specifikt begreb for at indfange de manglende relationer, der i sidste instans kan føre til forvitringerne. Vi bruger begrebet flygtighed til dette. I den empiriske forskning tilføjer vi en tids- og rytmedimension til flygtigheden. Hvor ofte, hvor hurtigt og med hvilken indflydelse."* [FLYGTIGHED 1:32]. Tids- og rytmedimensionen henviser i projektets forståelse både til objektive forhold og subjektive erfaringer omkring omstillingers hyppighed, hastighed og dybde [FLYGTIGHED 1:33].

Flygtighedsbegrebet grænser op til, men skal ifølge forfatterne ikke betragtes som identisk med brugen af begrebet 'grænseløshed' i megen anden forskning. Forfatterne beskriver grænseløshedsbegrebet som knyttet til nogle nye vilkår for arbejdet som tidsstrukturer, funktionsbeskrivelser og faglige tilhørsforhold. Flygtighedsbegrebet fokuserer i stedet på *"den identitet, der opstår i selve arbejdet og dets relationer."* [FLYGTIGHED 1:35].

De øvrige projekter der knytter mest direkte an til sådanne diskussioner er GRÆNSELØSHEDs-, NYHEDSARBEJDE- og VIPS-projekterne. GRÆNSELØSHEDs-projektet definerer det grænseløse arbejde som arbejde karakteriseret ved en deregulering af tid, rum og organisering af arbejdet, samt en udvikling mod mere selvledelse i arbejdet. Disse træk går igen i den brugte definition i projektet NYHEDSARBEJDE, hvor der dog også tilføjes træk som krav om involvering af hele personen i arbejdet, ansvar for egne karrieremuligheder, og krav om at indgå i kollektiv teamproduktion og vidensdeling. VIPS-projektet tilbyder ligeledes et bredt begrebsapparat, der udpeger fem dimensioner af grænseløshed – tidsmæssig & rumlig, organisatorisk, politisk, kulturel og subjektiv grænseløshed. Projekterne kredser således om samme problemfelt, men bruger moderat forskellige begrebsliggørelser af dette, og forskningen synes dermed ikke at have nået en endelig konsensus om hvad begrebet indebærer.

Hvis man også inddrager den lange række af andre projekter som tangerer sådanne problemstillinger; AMICA-, IKT-, LEAN-, MEDEA-, OSH-, TEAM- og VIDENSTRESS-projekterne; så træder der følgende billede frem: Vi har en stor erkendelse af, at der er noget afgørende på spil omkring forandringerne i arbejdslivet. Det må anses for sandsynligt at forandringerne har væsentlige og potentielt negative konsekvenser; de konkrete virkningsmekanismer mellem det nye arbejde, det psykiske arbejdsmiljø og de negative sundhedsmæssige konsekvenser er endnu utilstrækkeligt begrebsliggjort til at vi kan siges at "tale samme sprog" og være sikre på de skitserede sammenhænge; Men vi har en udfordring. Spørgsmålene om hvad det grænseløse, flygtige og permanent forandringsudsatte arbejde gør ved os, peger på at COPSOQ-modellens forståelse næppe er tilstrækkelig til at kunne rumme alle de relevante aspekter. Det er også i det lys man skal se diskussionen af kontrol-dimensionen i COPSOQ. Der er således ikke forskningsmæssig afklaring af mange aspekter af grænseløshed og flygtighed, men der er alligevel grund til erkende, at her et felt som kræver reguleringsmæssig opmærksomhed, og som der formodentligt vil være behov for at få oversat til anvendelsesorienteret viden og til relevante værktøjer og politikker i de kommende år.

6.3.8 COPSOQ's tilstrækkelighed i forskningsmæssig sammenhæng

Efter således at have diskuteret en lang række forhold i og omkring COPSOQ-modellen i forhold til den *forståelse* af det psykiske arbejdsmiljø og dets betydning som den etablerer, så er tiden kommet til at forholde sig til COPSOQ som et *redskab*. Er COPSOQ et passende værktøj når det gælder det psykiske arbejdsmiljø? Vi begynder indenfor forskningen.

Rigtigt mange af de sytten projekter har benyttet hele, det meste eller noget af COPSOQ-skemaet som et vigtigt værktøj i deres værktøjskasse. Men der er undtagelser. Det bør overhovedet ikke overraske når man ser på bredden af det forskningsfelt der er dækket af projekterne. Og alligevel kan man godt undre sig (og måske også ærgre sig i visse tilfælde) over, at disse forskere har valgt ikke at bruge COPSOQ-spørgsmålene, fordi det lige lægger et ekstra filter ind i forhold til fortolkningerne af resultaterne.

COPSOQ-skemaet er ikke stabilt – som allerede angivet er der sket væsentlige ændringer fra COPSOQ I til COPSOQ II, og ved publiceringen af II'eren lægges der op til revisioner med en fem-årig cyklus. Det betyder også at en nogle teoretiske nyudviklinger (fx social kapital) faktisk er blevet inkorporeret i II'eren. Og det er næppe heller meningsfuldt at COPSOQ-skemaet er stabilt. Der findes jo ikke en ting eller et naturligt stabilt forhold ude i den virkelige verden der umiddelbart kan benævnes 'det psykiske arbejdsmiljø'; præcist hvad der indenfor og udenfor begrebet er åbent for løbende fortolkning.

I det lys kan man godt undre sig over hvor forankret COPSOQ-skemaet har været som det fælles (danske) udgangspunkt for forskning i psykisk arbejdsmiljø. De projekter som ikke abonnerer på skemaet gør det ofte ikke af rent pragmatiske grunde – det har været for stort eller uhåndterligt i praksis – så vidt vi kan vurdere. Javel, som hele dette afsnit dokumenterer, diskuteres aspekter af modellen løbende i forskellige sammenhænge; men på de store linjer har forskerne stemt med fødderne og brugt COPSOQ-skemaet. COPSOQ har paradigmatiske status i forskningsverdenen (og som det fremgår herunder også i store dele af den "virkelige verden", ude på virksomhederne). Dog skal det også nævnes at COPSOQ-modellen ikke bruges direkte Arbejdstilsynet, men er væsentligt mere transformeret eller oversat i deres forståelse af det psykiske arbejdsmiljø, som det kommer til udtryk i tilsynspraksis og de værktøjer der knytter sig hertil (Rasmussen et al. 2011) uden at tilsynets forståelse er i modstrid med COPSOQ.

I forskningssammenhæng er dilemmaet på den ene side hvor velbegrundet COPSOQ's paradigmatiske status egentligt er; på den anden side at etableringen af en relativt ubestridt fælles standard for forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø giver mange oplagte fordele i praktiske forskningssammenhænge.

6.3.9 COPSOQ's tilstrækkelighed i praktisk sammenhæng; som værktøj

COPSOQ er ikke kun et forskningsværktøj, det er også et praktisk værktøj som bruges i mange virksomheder på kryds og tværs i det danske samfund, blandt andet båret frem af parternes aftaler om trivselsmålinger i den offentlige sektor og fx som et standardinstrument som har været anvendt i industrisektoren i mange år i forbindelse med det såkaldte Tek-Sam-samarbejde mellem Dansk Industri og CO-Industri. Denne praktiske anvendelse af COPSOQ har jo også været understøttet af at NFA

har gjort det muligt at bruge COPSOQ næsten udelukkende på grundlag af NFA's hjemmeside og de faciliteter den har tilbudt.

Men har den gennemgåede forskning nogle resultater knyttet til denne praktiske brug af COPSOQ?

AMICA-projektet sammenfatter at deres målinger – som for en pæn dels vedkommende var baseret på COPSOQ-spørgsmål og som indgik i en benchmark-sammenhæng – skabte fokus og interesse for det psykiske arbejdsmiljø. ”Og målingernes udpegning af de problemer, som det enkelte [call] center havde sammenlignet med de øvrige centre, blev i nogen grad styrende ...” [AMICA 2:169] for det videre arbejde med at forbedre arbejdsmiljøet indenfor projektet. Men som angivet tidligere (side 72) nævner AMICA behovet for støtte til fortolkningen af skemaerne; den har mange virksomheder svært ved at håndtere på egen hånd.

VIPS-projektet er noget mere kritisk overfor skemaet. Med udgangspunkt i projektets tese ni af tretten teser (se side 74), ”Spørgeskemaer sætter dagsordenen, men løser ikke problemerne” hedder det fx: ”Vores resultater viser klart at de fleste virksomheder har svært ved at organisere anvendelsen af spørgeskemaer på en effektiv måde. Tilbageoversættelse, prioritering og udvikling af en handlingsplan sker ikke eller på en meget usystematisk måde”. Omvendt nævnes det også at en kortlægning der viser problemer er svær at komme udenom; der bliver gjort noget. (VIPS 7:105)

Især VIPS-projektets sammenfatning maner til eftertanke. COPSOQ-skemaets resultater (i VIPS-projektet brugte man det mellemlange skema; ude i den praktiske hverdag vil det typisk være det korte skema man bruger) fortolker ikke sig selv og det er mere reglen end undtagelsen at man ikke lige har en forsker ved hånden til at hjælpe med tolkningen. Flere projekter refererer således til problemer med at få COPSOQ-skemaet til at virke i en praktisk sammenhæng.

6.3.10 Opsamling

COPSOQ-modellen og -skemaet har i dette afsnit været brugt som et skelet som forskellige diskussioner kunne hænges op på. Men COPSOQ er ikke bare dispositionen for dette afsnit; det er en afgørende forståelseshorisont for hvad psykisk arbejdsmiljø er, hvor problemerne ligger og dermed indirekte hvordan vi skal regulere i forhold til dem.

COPSOQ kan i den sammenhæng opfattes som en for fastlåst måde forstå det psykiske arbejdsmiljø på. Overordnet kan man spørge, hvor sikre er vi egentligt på at modellen er god model; hvor velunderbygget er den i forskningsmæssig forstand:

- Vi er usikre på om vi har fat i den rigtige forståelse af kontrol/indflydelse, især i lyset af det moderne selvledede arbejde.
- (Man kunne egentligt også pege på problemer i forhold til krav-dimensionen – noget der blandt andet udmønter sig i nogle af fornyelserne fra COPSOQ I til II – men det er nu ikke noget der har været en tematik for i den gennemgåede forskning).
- Der sker også en forskydning i retning af større vægt på sociale relationer i modellen – tydeligst udtrykt ved begrebet social kapitals fremtrædende rolle i COPSOQ II – men hvor sikre er vi på den forskydning?
- Modellen har meget svært ved at begribe det grænseløse og flygtige arbejdes særlige problemer som ellers ret enstemmigt blive udpeget som en relevant problemstilling.
- Modellen er en ægte analytisk model som adskiller frem for at samle – hvad er de vigtigste dele af det psykiske arbejdsmiljø, lyder det frem for at se på de mere holistiske forståelser af arbejdet som afgørende.

- Og en enkelt stemme sætter mere overordnet spørgsmålstejn ved om det psykiske arbejdsmiljø kan opfattes som årsag og ikke nærmere skal betragtes som en virkning i forhold til depression.
- På den praktiske side er der også enkelte stemmer der peger på de konkrete vanskeligheder med at få skemaet til at fungere.

Omvendt har forskerne talt (med fødderne). De bruger COPSOQ-skemaet i meget stort omfang; og der er nogle klare forskningsmæssige (og også praktiske) fordele i at have et relativt fælles udgangspunkt for at vurdere kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø på tværs af alle mulige forskelle. Som det ligger til grund for Kuhn's gamle forestilling om paradigmer, så er det perioderne mellem de videnskabelige revolutioner der er videnskabsmæssigt produktive; paradigmeskiftene er dårlige tider.

COPSOQ-modellen har været et væsentligt omdrejningspunkt for forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø i mange år efterhånden, og har formodentligt kapacitet til at være det længe endnu; der er tale om et stykke forskningsmæssigt arvesølv som fortjener at blive taget alvorligt, kritiseret når det er nødvendigt og holdt ved lige når det er nødvendigt.

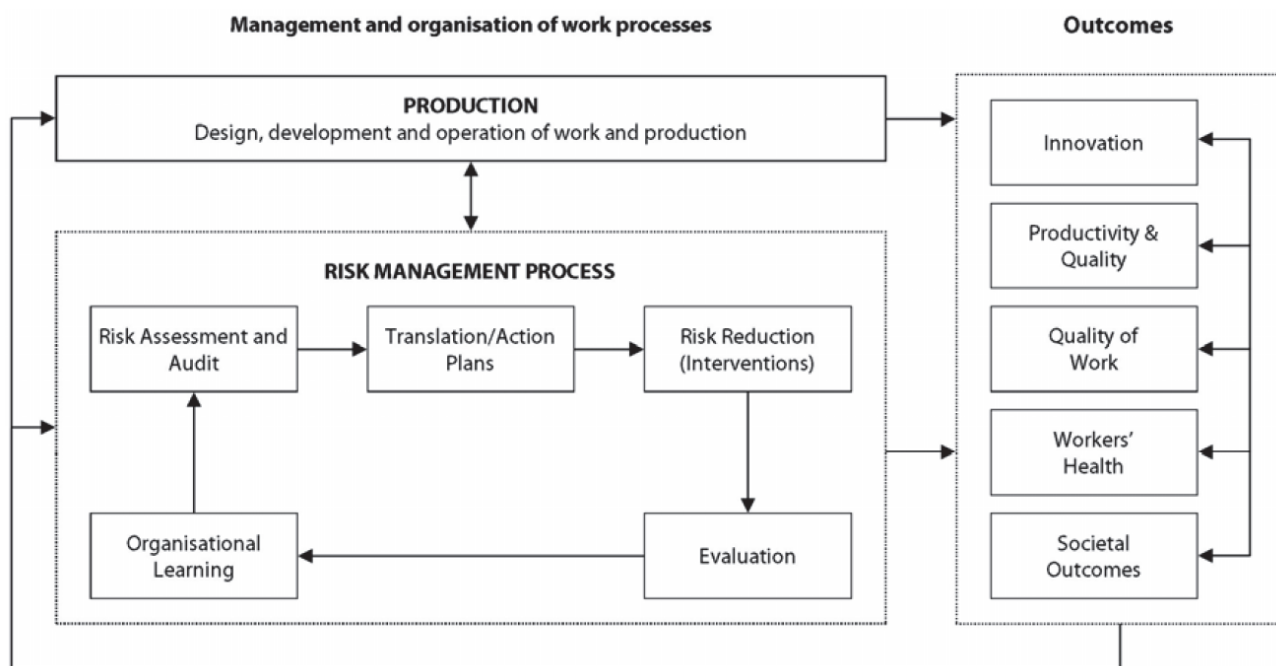
6.4 Reguleringsperspektiver på interventioner i psykisk arbejdsmiljø

I dette afsnit diskuteres den forskning, der har med forandringer og interventioner på virksomheder at gøre – denne gang med henblik på at klargøre, hvad den kan bidrage med til reguleringen af det psykiske arbejdsmiljø. Vi spørger derfor først, hvilke antagelser om interventioner i det psykiske arbejdsmiljø, der ligger til grund for de gennemgåede projekter. Efterfølgende diskuteres disse udfordringer/bekræftelsers betydning for den nuværende regulering af det psykiske arbejdsmiljø.

6.4.1 Antagelser om interventioner i det psykiske arbejdsmiljø i projekterne

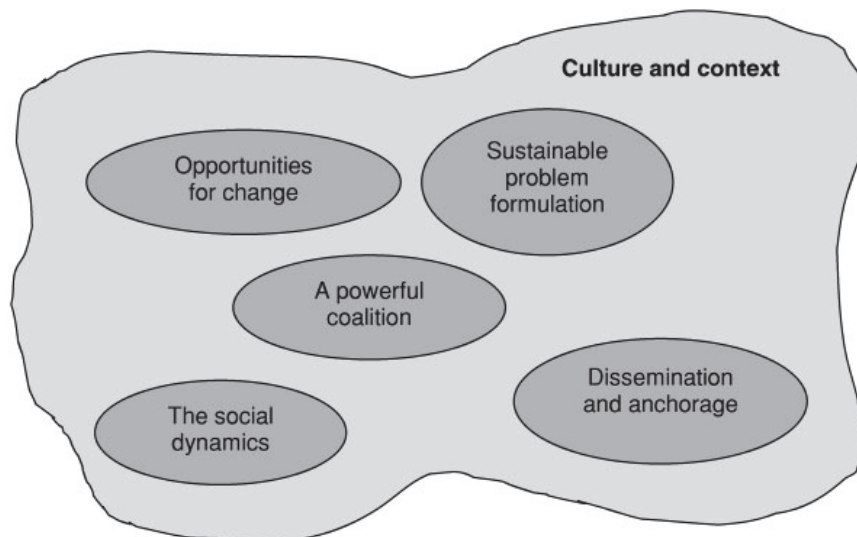
Indsatser og interventioner arbejder altid ud fra en mere eller mindre eksplicit 'programteori'. Med programteori menes de hypoteser eller forestillinger interventionens iværksættende gør sig om, hvad der giver anledning til dårlig performance eller u hensigtsmæssig adfærd, samt hvordan de givne indsatser vil føre til en forbedret performance eller adfærd (Pawson 2006:26). Når vi taler om antagelser om interventioner i det psykiske arbejdsmiljø, er det således de bagvedliggende programteorier indenfor interventionsforskningen i psykisk arbejdsmiljø, vi søger at identificere.

En meget udbredt tilgang til forandring og intervention på virksomhedsniveau indenfor arbejdsmiljøforskning og -praksis er de såkaldte fase-modeller med fokus på kontinuerlig forbedring. Forandringsprocesser beskrives (som vi fx kender det fra mange organisationers kvalitetsarbejde) som en cirkulær proces med faserne: risikovurdering – handlingsplan – risikoreduktion – evaluering – organisatorisk læring – ny risikovurdering – ny handlingsplan etc. Denne model spejles også i APV-tænkningen og fremhæves desuden på europæisk niveau som model for 'styring af psyko-soziale risici' i virksomheder hos (Leka et al. 2008:8). Til grund for sådanne modeller ligger forestillinger om organisatoriske beslutnings- og implementeringsprocesser som forholdsvis rationelle og styrbare.



Figur 4: The framework model for the management of psychosocial risks – enterprise level' (Leka et al. 2008:8)

Heroverfor står en forståelse af forandringer og interventioner på virksomhedsniveau som opfatter organisatoriske processer som langt mindre rationelle og mere komplicerede at styre. Et eksempel på denne tænkning indenfor dansk arbejdsmiljøforskning er Hasle og Jensens 'Amøbe-model' (Hasle & Jensen 2006). Denne model bygger på en forståelse af organisationer som løst koblede systemer, og organisatoriske forandringer som politiske processer. I denne model opstilles den såkaldte 'forandringsamøbe', der består af forskellige elementer, der er afgørende for forandringsprocessens udfald, og som skal holdes ved lige og i gang simultant i processen (Hasle & Jensen 2006:279). Elementerne i amøben er: Muligheder for forandring – der skal være åbninger i organisationen, der gør det legitimt at diskutere og beslutte forandring; Bæredygtig problemformulering – formuleringen af problemer skal være så konkret, at den kan guide forandringsprocessen; En stærk koalition – den nødvendige støtte til forandringen skal findes på alle niveauer i organisationen; Sociale dynamikker – de følelser og betydninger der udvikler sig i de sociale relationer under processen; Udbredelse og forankring – forandringen skal vinde accept udenfor gruppen af direkte involverede; Kultur og kontekst – 'bagtæppet' for hele forandringsprocessen (Hasle & Jensen 2006:280ff).



Figur 5 – Forandringsamøben (Hasle & Jensen 2006:279)

De gennemgåede projekter, der beskæftiger sig med interventioner og organisationsforandringer fremhæver hver især en række forhold som betydende for succesrige interventioner og forandringsprocesser. Man kan ikke sige, at de har én klart sammenfaldende programteori, men hvis man ser på tværs af projekterne fremstår nogle samlende træk – nogle tværgående forestillinger om, hvad der driver succesrige forandringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og hvilke hensyn, der er nødvendige at inddrage. Vi har søgt at opsummere disse nedenfor.

6.4.1.1 Kontekst og lokal tilpasning

Et budskab, der kan siges at gå på tværs af alle de interventionsbaserede projekter samt flere af de projekter, der blot studerer organisatoriske forandringsprocesser, er at den lokale kontekst på virksomheden og den tilpasning eller oversættelse, der sker på virksomheden, er central for forståelsen af processen samt for dennes udfald.

To af projekterne viser med deres resultater, at tilpasning til den lokale kontekst altid vil forekomme – selv når forandringsprocessernes baseres på koncepter eller systemer udviklet udenfor virksomheden. Det drejer sig om IKT-projektets perspektiv på it-systemer som 'teknologi i anvendelse', der fremhæver den store fortolkningsmæssige fleksibilitet i it-systemerne. LEAN-projektet viser ligeledes, at selv når der er tale om et så veletableret og udførligt beskrevet forandringskoncept som lean, er der stor forskel på hvordan implementeringen forløber på forskellige virksomheder.

En vigtig pointe i flere projekter er, at lokal tilpasning af forandringstiltag også har størst effekt/er nødvendig med hensyn til forbedring af arbejdsmiljøet. I AMICA-projektet fremhæves det at deltagelsen i benchmarkinginterventionen havde størst effekt når den blev *"tænkt sammen med kundecenterets organisatoriske og ledelsesmæssige udvikling."* [AMICA 4: pkt. 8], og VIDENSTRESS-projektet fremhæver også at deres forebyggelsesmodel mod stress i vidensarbejde skal undergå en lokal tilpasning, hvis den skal fungere efter hensigten. VIPS-projektet fremhæver samme forståelse: *"Hver enkelt virksomhed eller institution må nødvendigvis skabe sin egen vej til et godt psykisk arbejdsmiljø. Her kan den trække på værktøjskassen af kortlægnings- og andre metoder, men de skal passes ind i den konkrete kontekst for at få en effekt."* [VIPS 2:218].

Alt i alt tegner der sig altså en tværgående enighed om de kontekstuelle faktorerers betydning og vigtigheden af den lokale tilpasning. En vigtig pointe fra VIPS-projektet er dog at interventioner heller

ikke må være for tilpassede – de skal også udfordre nogle grundlæggende forståelser i virksomheden for at føre til forandring [VIPS 7:96].

6.4.1.2 Læring og styring i forandringsprocesser

Et andet udbredt fokus er på styring og læring i forandringsprocesser. Det budskab der tegner sig har baggrund i en forståelse af organisatoriske forandringer som læreprocesser. Disse processer kan byde på en mulighed for 'transformativ læring' som det formuleres i LEAN-projektet. Transformativ læring beskrives i LEAN-projektet således: *"Transformativ læring bidrager med muligheden for at se læring som den proces, hvor læring også er et socialt og processuelt fænomen, men hvor muligheden for at bryde rutiner opstår gennem en løbende produktion af kriser."* [LEAN 1:169]. Disse læreprocesser kan skabe usikkerhed, forandringsstress, og negative følelser, men indenfor dette perspektiv er sådanne reaktioner ikke tegn på at en forandringsproces er slået fejl: *"Fra et 'stærkt' transformativt læringsperspektiv kan frustration, vrede og endda direkte utilfredshed afsløre, at der sker intens læring og transformation af personen. At lære transformativt er ikke bare et spørgsmål om at ændre nogle færdigheder eller forståelser. At ændre færdigheder og forståelser er ensbetydende med, at det er personen, der skal transformeres."* [LEAN 1:174].

TEAM-projektet tager samme tråd op med sit fokus på uddannelse af ledere i transformationsledelse med henblik på at *"skabe mere effektive og velfungerende teams, forbedre arbejdsmiljøet samt fastholde medarbejdere i teams..."* [TEAM 1:7]. Tænkningen her er således at (en særlig form for) ledelse kan facilitere forandringsprocesser på en hensigtsmæssig måde. Også andre projekter fremhæver procesledelse og styring som vigtige elementer i forandringsprocesser. VIDENSTRESS-projektet fremhæver behovet for, at interne aktører i virksomheden udøver kompetent processtyring, og VIPS-projektet efterlyser *"Handlekraftige aktører [der] må påtage sig ansvaret for at skabe rammerne og tage hånd om processen."* [VIPS 2:227].

Tilsammen tegner dette en forståelse af forandringer som potentielt konstruktive læreprocesser der kan resultere i et forbedret psykisk arbejdsmiljø, men dette resultat opstår ikke automatisk – det skal styres og ledes frem.

6.4.1.3 Ledelsesforankring og status

Endnu et tværgående budskab er, at forandringsprojekter skal forankres og prioriteres i organisationen. De fleste af de forandringsorienterede projekter fremhæver ledelsens engagement og opbakning som central for at opnå forandringer. I LEAN-projektet konstateres det at: *"Ledelse af lean kræver, at lederen bliver en del af den daglige drift og diskussion om produktionsopgaven med medarbejderne. Den administrative leder som overlader produktionen til selvorganisering har ingen plads i lean."* [LEAN 2:11]. I TEAM-projektet består selve interventionen af kurser til mellemledere, hvilket viser en opfattelse af, at mellemledelsen spiller en central rolle for organisationsforandringens udfald og medarbejdernes oplevelse af denne. AMICA-projektet opstiller på baggrund af erfaringerne fra interventionerne en særlig model for ledelse i callcentre, og fremhæver ledelsens indsats som afgørende for forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø: *"Relationen mellem ledere, systemer og medarbejdere kan gennem ledelsens indsats opblødes og blive mere fleksibel, hvilket betyder, at de ellers fremmedgørende kontrolsystemer og manglen på 'tillidssymboler' i systemet har mulighed for at blive genfortolket."* [AMICA 2:163]. Forankring hos ledelsen fremhæves også som afgørende for gennemførelsen af interventionerne i projektet: *"Den ledelsesmæssige forankring var vigtig både for at sikre en ægte motivation (altså at kundecentret ville forbedre arbejdsmiljøet) og for at sikre den*

nødvendige opbakning til at omsætte motivation og inspiration til nye praksisser (altså at kunde-centret kunne gøre noget for at forbedre arbejdsmiljøet).” [AMICA 2:173]

Også VIDENSTRESS-projektet tildeler ledelsen en nøglefunktion og beskriver, at aktører, der driver forandringsprocesser internt i virksomheder, skal være i stand til at sikre ’ledelsens commitment’ til opgaven. Samtidig skal ledere (ligesom medarbejdere) inddrages undervejs i processen [VIDENSTRESS 1:10]. Et sidste projekt, der beskæftiger sig med ledelsens rolle i forandringsprocesser er MOBNINGS-projektet. Her fremhæves dels behov for topledelsens engagement i interventionen, og mellemlidelsens involvering i projektets planlægning og gennemførelse. Topledelsens engagement skal sikre interventionen status og legitimitet i organisationen, og mellemliderne skal sikre dagligt ansvar og opfølgning [MOBNING 1:x, 91, 106].

Med hensyn til længerevarende sikring af indsatsen fremhæver MOBNINGS-projektet også, at den bør forankres i en blivende struktur i virksomheden, og ikke blot i en midlertidig projektgruppe [MOBNING 1:x].

6.4.1.4 Deltagelse og medarbejderinvolvering

Der tegner sig endvidere et tværgående tema omkring medarbejderdeltagelse og involvering af medarbejdere i forandringsprocesser. Mest direkte i denne sammenhæng er MEDEA-projektet der jo har medarbejderdeltagelse som hovedfokus, og med visse undtagelser, finder en sammenhæng mellem en høj grad af direkte deltagelse og et godt psykisk arbejdsmiljø (se side 61). VIPS-projektet konkluderer i samme tråd, at projektets erkendelse af, at kerneopgaven er central for medarbejdernes trivsel, nødvendigvis må medføre *”en satsning på meget mere direkte deltagelsesformer”*, og i forlængelse af dette konstateres det at: *”Det er nødvendigt, at medarbejderne får en mulighed for at deltage direkte i planlægning og ledelse af kerneopgaven.”* [VIPS 2:221]. AMICA-projektet argumenterer ligeledes for aktiv og direkte involvering af medarbejderne: *”Det er næppe tilfældigt, at de to kunde-centre, som i projektet opnåede de mest markante forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø, begge havde stærke samarbejds traditioner og tradition for aktiv medarbejderinddragelse.”* [AMICA 2:172]. Samtidig anføres det dog at medarbejderdeltagelsen i sig selv ikke var nogen garanti for gennemførelse af relevante arbejdsmiljøløsninger [AMICA 2:172].

LEAN-projektet ser ligeledes muligheder i lean i form af en: *”åbning for at medarbejderne kan tage en større rolle omkring arbejdets organisering og arbejdsmiljø i form af den myndige producent”* [LEAN 2:11]. Øget medarbejderdeltagelse ses altså som en positiv mulighed i lean-processer. Projektet finder dog imidlertid at udviklingen ikke går denne vej på de studerede virksomheder, og medarbejderne beskrives som forblivende i den traditionelle arbejdstagerrolle [LEAN 2:11]. VIDENSTRESS-projektet konkluderer noget overordnet, at det i forbindelse med projektets interventioner viste sig *”utrolig væsentligt, at alle medarbejdere og ledere blev inddraget undervejs, at der sker en løbende information og dialog samt at mange tildeles en rolle og funktion, der giver mening i forhold til deres eget arbejde.”* [VIDENSTRESS 1:10].

Medarbejderdeltagelse og -involvering er altså et tværgående tema. Der er dog tilsyneladende gradsforskelle i den deltagelse, der tænkes på, idet anbefalingerne strækker sig fra ’meget mere direkte deltagelsesformer’ til den mere afdæmpede formulering ’inddragelse og løbende information og dialog’.

6.4.1.5 Giv tid! giv tid!

Et femte udbredt budskab synes at være, at resultater og effekter ikke skal forventes at være synlige med det samme efter en indsats igangsættes. Dette gælder også for de interventioner, der er sat i gang i de gennemgåede forskningsprojekter. Langtidseffekter af forandringer viser sig sjældent indenfor den tid et forskningsprojekt varer. Dette var eksempelvis tilfældet i LEAN-projektet, der afstår fra at konkludere på de driftsmæssige effekter af lean, da virksomhederne i projektet samlet set ikke opnåede en stabil driftstilstand indenfor projektperioden [LEAN 2:9]. MOBNINGSprojektet kunne ligeledes ikke rapportere langtidseffekter af de iværksatte forebyggelsestiltag indenfor projektperioden [MOBNING 1:xi]. En vigtig pointe er altså at det kan være svært at dokumentere og spore de langsigtede effekter af forandringstiltag.

Samtidig ligger der også i flere af projekternes resultater overvejelser om vigtigheden af at 'give forandringer tid' i virksomhedsregi. VIDENSTRESS-projektet konkluderer at hurtige løsninger kan være med til at forværre eksisterende belastninger og problemer, og VIPS-projektet formulerer tesen 'de langsomme forandringer er de hurtigste' som udtryk for, at et godt psykisk arbejdsmiljø kræver vedvarende opmærksomhed og prioritering.

6.4.2 Betydning for den nuværende regulering af det psykiske arbejdsmiljø

Hvad betyder de ovenstående indsigter så for reguleringen af det psykiske arbejdsmiljø?

De ovenstående budskaber fra de gennemgåede projekter udtrykker programteorier, der synes at lægge sig tættest op ad amøbe-modellen – uden dog at gengive alle dens elementer. Der er et gennemgående fokus på sikring af bæredygtige, inddragende processer under hensyntagen til de lokale forhold, og noget mindre inspiration fra fasemodellens rationalistiske beslutnings- og implementeringsproces-tænkning.

Et vigtigt perspektiv på ovennævnte konklusioner og erfaringer er, at det er relativt få af de involverede virksomheder, der kan siges at have succes med interventionerne – det vil sige opnået forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø. De fem projekter, der har gennemført interventioner beskriver relativt fælles, at de finder interventionerne delvist succesfulde, de deltagende virksomheder – medarbejdere og ledere – fandt processerne meningsfulde og gode. Men kun få af interventionerne har ført til direkte arbejdsmiljøforbedringer. Andre steder har interventionerne forhindret forværringer, men der er også en del virksomheder hvor resultatet var status quo, og nogle andre igen har direkte oplevet negative udviklinger under interventionsperioden. Selvom projekterne beskriver mange relevante erfaringer og videregiver anbefalinger med henblik på forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, er de positive resultater i form af målbare forbedringer altså få. I forlængelse af dette må en konklusion overordnet set være, at aktører, der arbejder med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på danske arbejdspladser, kan læne sig op ad og finde inspiration i ovenstående råd og erfaringer i arbejdet med forandringsprocesser. Men ingen af projekterne hævder dog at have fundet frem til universelle løsningsmodeller, og selve pointen i den type programteori, der ligger til grund for projekterne, er jo, at det er komplekse og politiske organisatoriske processer, der er på spil.

En positiv vinkel på denne mangel på universelle udsagn om forandringsprocessers forløb og resultater, kan findes i flere af projekternes fremhævnning af, at der ikke er noget givent når forandringer gennemføres. Som beskrevet viser særligt IKT og Lean-projekterne, at måden hvorpå man implementerer forandringer spiller en stor rolle – også selvom der er tale om koncepter eller systemer andre parter har opfundet. Dette bør give anledning til en vis optimisme, idet det tydeliggør at virksom-

heder selv har stor indflydelse på implementeringen af forandringsprocesserne – der er altså et handlerum for lokale aktører, der ønsker at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Så hvis vi vender tilbage til spændingen mellem rationalistiske modeller (som fasemodellerne) og anarkiske modeller (som amøbe-modellen her har været brugt som repræsentant for) til beskrivelse af interventioner og forandringer i organisationer, så ser der alligevel ud til at den programteori, som mange af interventionsprojekterne abonnerer på, er for rationalistisk. Ikke sådan i den klassiske erhvervsøkonomiske forstand hvor alt er et spørgsmål om at handle optimalt på markedets betingelser gennem et rationelt ledelsessystem. Men det ser ud som om at arbejdsmiljøforskningen har udviklet sin egen relativt rationalistiske arbejdsmiljøledelsesteori. En teori, som har meget større tillid til en oplyst alliance mellem en systematisk ledelse og en engageret medarbejderstab, der konkret udvikler de lokalt tilpassede strategier for en dedikeret indsats til fordel for et bedre arbejdsmiljø, end erfaringerne tilsiger det er fornuftigt at have. Rystelserne fra en omverden i bevægelse og manglen på systematik og engagement i forhold til arbejdsmiljøforbedringerne ser hver gang ud til at komme (lidt) bag på forskerne med deres interventionsprojekter. Eller de har i hvert fald svært ved at udvikle en programteori, der er adækvat i forhold til den udfordring der ligger heri.

En anden observation er, at de forskellige aktører i arbejdsmiljøsystemet har forskellige udgangspunkter for at arbejde med og bruge projekternes anbefalinger, i kraft af deres funktion i systemet. Umiddelbart synes de ovenstående erfaringer mest relevante for de aktører, hvis arbejde enten foregår på virksomheder, eller har virksomhedsniveauet som målgruppe. Erfaringerne spiller således mest åbenlyst ind i de lokale arbejdsmiljøorganisationers arbejde med forandrings- og udviklingsprocesser på deres arbejdspladser. For disse kan der være vigtig inspiration at hente i projekternes resultater og anbefalinger. Det samme gælder arbejdsmiljørådgivere, der engageres til at støtte og rådgive om udviklingsprocesser omkring det psykiske arbejdsmiljø på virksomheder. Branchearbejdsmiljørådene har mindre direkte berøring med processer på konkrete arbejdspladser, men kan i kraft af deres oplysende indsatser videreformidle forskningserfaringerne og sætte dagsordener om hvordan, der kan arbejdes med psykisk arbejdsmiljø på hensigtsmæssige måder.

En sidste aktør med virksomhedsniveauet som kontaktflade og målgruppe, er Arbejdstilsynet. I kontakten med og vurderingen af virksomheder kan Arbejdstilsynets tilsynsførende have gavn af den udviklede viden om sammenhænge mellem forandringsprocesser og det psykiske arbejdsmiljø, samt om drivende faktorer i udviklingen af et bedre psykisk arbejdsmiljø. Dette kan være relevant eksempelvis i vurderingen af virksomheders forebyggende tiltag iht. identificerede risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø, samt i vejledning af virksomheder i henhold til problemer og afgørelser om psykisk arbejdsmiljø. En vigtig overvejelse er dog, at Arbejdstilsynets kontakt med virksomheder i reglen er kort og punktvis, og i kraft af dette følges virksomheders udvikling ikke tæt over tid. Således kan Arbejdstilsynet (ligesom forskningen) formodes at have vanskeligheder ved at vurdere langtids-effekterne af eventuelle tiltag.

Endnu en ganske central observation, gælder interventionserfaringernes rækkevidde. Når projekterne gennemgås samlet opstår det indtryk, at konklusionerne mest er opstået på baggrund af arbejde med en særlig og afgrænset gruppe af virksomheder. Projekterne involverer kun virksomheder, der selv ønsker at deltage. Dette er selvfølgelig logisk, da det i sagens natur er umuligt for forskerne at tvinge virksomheder til at gennemføre en intervention. Dette grundlæggende vilkår indfører dog fra starten en bias i den type virksomheder, der involveres. I og med at de melder sig til at deltage, må de formodes at have en eller anden bevidsthed omkring arbejdsmiljøets betydning, og en eller anden grad af organiseret arbejde med området. Hertil kommer, at der i flere af projekterne også falder case-

virksomheder fra projektet undervejs, og samtidig er der virksomheder, der ikke formår at gennemføre alle de planlagte aktiviteter i interventionerne. Begge dele begrundes med organisationsforandringer eller lignende begivenheder. Vi står altså tilbage med reduceret gruppe af virksomheder, der rent faktisk gennemfører interventionernes aktiviteter, og som belyst ovenfor opnår kun nogle af disse forbedringer af arbejdsmiljøet. Det kan således hævdes, at de erfaringer, der videregives om, hvad der skal til for at nå frem til succesrige interventioner, kun afspejler en meget begrænset gruppe af virksomheders erfaringer. Det kan i lyset af dette ikke udelukkes, at virksomheder, der ikke melder sig frivilligt til sådanne projekter, virksomheder, der falder fra undervejs, og virksomheder, der ikke har succes med at gennemføre interventionerne, har brug for en anden type indsats end den tilbudte. Måske indfanges deres problemer og vanskeligheder med at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø ikke af de i forrige afsnit beskrevne tilgange til interventioner og forandringer i virksomheder. Måske gør de, men forskellige omstændigheder kommer i vejen. Det enkelte forskningsprojekt kan ikke som sådan bebrejdes denne formodede bias, og ingen af dem hævder en universel gyldighed for deres resultater. Det synes dog oplagt at efterlyse interventionsforskning, der arbejder systematisk med også at få adgang til typer af virksomheder, der ikke dækkes af den ovenstående forskning.

Alt i alt kan de tværgående budskaber fra ovenstående projekter siges at vise, at det kan lade sig gøre at forandre det psykiske arbejdsmiljø til det bedre, men det skorter på målbare forandringer. Erfaringerne synes mest relevante som inspiration for aktører der arbejder med regulering på virksomhedsplan. Samtidig er det vigtigt at holde sig for øje, at erfaringerne er baseret på arbejde med en afgrænset gruppe af virksomheder, der ønsker, og har en vis organisatorisk bevidsthed og kapacitet til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

7. Erfaringer med at vurdere reguleringsperspektiver i forskning om det psykiske arbejdsmiljø

Denne rapport har haft til formål at sammenfatte og vurdere alle de færdiggjorte projekter om psykisk arbejdsmiljø gennemført i Arbejdsmiljøforskningsfondens regi. Sammenfatte og vurdere i forhold til hvordan resultaterne kan anvendes i arbejdsmiljøarbejdet og i det politisk-administrative arbejde. Vi har haft som ambition at "fordøje" forskningens resultater.

Vores projekt er gennemført som et pilot-projekt. At sammenfatte forskningen på den måde og med det sigte er ikke os bekendt blevet gjort før. Projektet har på nogle punkter skulle udvikle sin egen metode. Umiddelbart forekommer det at sammenfatte forskning som en relativ triviell øvelse, der ikke adskiller sig fra en række veletablerede traditioner. Hvad med review-artikler i forskningslitteraturen; de spiller på mange måder en afgørende rolle i den almindelige forsknings dynamik, indenfor en række felter? Og hvad med tidens fokus på udviklingen af *evidence based policies*, hvad enten det nu er i form af systematiske reviews i Campbell-traditionen eller som man finder det hos (Pawson 2006) med hans mere teoridrevne "realistiske evalueringer"?

Som vi har argumenteret for, er det sample af forskning der skal sammenfattes her, af en noget anden karakter; mere spredt i forhold til de forskningsspørgsmål projekterne har arbejdet med, og også mere spredt videnskabsteoretisk og metodisk end det typisk er tilfældet når man skal sammenfatte og vurdere. I den sammenhæng slår mere velafprøvede greb til sammenfatning ikke rigtigt til.

Den grundlæggende erfaring med at bearbejde de sytten projekter er, at projekternes spredte foci, begrænser mulighederne for at sammenfatte. Vores opgave er mere blevet et spørgsmål at kortlægge forskningen end at sammenfatte den. Deraf vores metafor om at nærværende rapport mere er et atlas end en sammenfatning. Mulighederne for at vurdere hvilke reguleringsindsatser den gennemførte forskning peger på, er dermed mere begrænsede; vi står ikke med nye konsoliderede forståelser af hvordan det psykiske arbejdsmiljø skaber fx stress, og som man kunne bruge direkte til at stramme op på reguleringen i forhold til specifikke risici eller problemstillinger. Men måske ville en sådan framing af vores opgave også være udtryk for en urealistisk forståelse af hvordan viden og regulering spiller sammen. I hvert fald har betingelserne givet os anledning til en mere ydmyg måde at gå til spørgsmålet om hvilke reguleringsperspektiver der er i den gennemgåede forskning. Vi har stort set afstået fra at vurdere hvilke forhold der kunne være kandidater til nye reguleringstiltag, men i stedet diskuteret reguleringsperspektiverne ved at diskutere de gennemgåede projekters resultater op imod nogle centrale teorier eller forståelser som er aktive i reguleringsfeltet.

Vi har ønsket at placere det grundlæggende forhold mellem forskning og regulering i en ny ramme. Det er vores opfattelse at de traditionelle forståelser af forholdet er baseret på i hvert fald to problematiske grundantagelser som der er grund til at udfordre i et arbejde som det her. For det første er der antagelsen om at reguleringen typisk er (/bør være) baseret på sikker viden. Her er vi skeptiske overfor, både den snævre forståelse af viden som en sådan forståelse er bygget på, men også nok så meget tiltroen til at vi kan etablere sikker viden på alle de felter som reguleringen faktisk forholder sig til, uanset om grundlaget er tilstrækkeligt eller ej. Den diskussion har vi taget såvel mere teoretisk som i forhold til det psykiske arbejdsmiljø konkret.

For det andet er der den traditionelle forståelse af at viden kan diffundere relativt upåvirket fra forskningen til dens anvendelsesfelt. Her peger vi på behovet for at forstå det der sker, som en oversættelse, altså en relativt omfattende forandring i både formen og indholdet af den relevante viden. I den sidste ende kræver en succesfuld oversættelse af den relevante viden at den institutionaliseres som

værktøjer og politikker eller på anden vis. Eksemplet er i første omgang COPSOQ-modellen og -skemaet som jo i en vis forstand er en oversættelse af den foreliggende viden om psykisk arbejdsmiljø. En oversættelse som har sat sit præg på danske arbejdspladser i en årrække – og fortsat gør det – og i næste omgang kan man pege på at når den viden skal aktiveres i Arbejdstilsynets tilsynspraksis så har det krævet endnu en oversættelse, som er blevet institutionaliseret, i nye værktøjer, i politikker og i delvist nye roller til de tilsynsførende og arbejdsmiljørådgiverne.

Nærværende projekt skal netop forstås som et forsøg på en oversættelse; konciperet af Arbejdstilsynet, men gennemført af forskere – og som sådant mere et forsøg på fra forskningsfeltet at 'skubbe' viden ind i reguleringsfeltet, end et forsøg på med udgangspunkt i reguleringsfeltet at 'trække' viden over fra forskningsfeltet. En del af vores metode har været at bruge nogle workshops til at formulere hvilke behov – både forms- og indholdsmæssigt – reguleringen havde for viden, så vores oversættelse kunne blive så god som mulig. En mulig udvikling kunne være, at gå længere ad den vej – at udvikle en mere detaljeret behovsprofil, som redskab til at målrette oversættelsen bedre.

En måde at tegne det landskab vi konkret har fundet i vores arbejde med at kortlægge forskningen, er gennem vores forskningstypologi. Typologien skulle gerne vise dels spredningen som karakteriserer den forskning vi har bearbejdet, og også vise de meget forskellige rationaler som karakteriserer de forskellige typer af studier vi har kigget på. Vi har tilskrevet de teoriudviklende studier en særlig rolle. Teoretisering er jo netop en måde at oversætte resultater til mere sammenhængende viden. Viden formuleret som teori får nemmere en større gennemslagskraft udenfor forskningsfeltet, fordi den teoretiske framing af den producerede viden gør at den lettere kan trænge ind i anvendelsesfeltet.

Typologien er også en måde at vise hvordan de forskellige forskningsdagsordner i projekterne spiller sammen med reguleringsaktørernes behov på forskellig vis. Vi har prøvet at differentiere mellem de forskellige aktørers behov, og vi opfatter, at den fremgangsmåde er med til tydeliggøre bredden i de behov de forskellige aktører kan have. Men samtidigt er det vigtigt at holde fast at forskellige aktører ikke har helt forskellige behov; de har blot varierende behovsprofiler. Det er et åbent spørgsmål om en større fokus på disse behovsprofiler kunne være et udgangspunkt for en mere systematisk måde at gå til spørgsmålet om hvad der er reguleringsperspektivet på et givent forskningsarbejde.

Vi har i vores arbejde afstået fra at lave egentlige kvalitetsbedømmelser af den forskning vi vurderer. Det er et valg som kan diskuteres. I hvert fald den ene af vores tre bedømmere og i en vis grad også Arbejdstilsynets repræsentanter i de gennemførte workshops har efterlyst en mere kritisk tilgang til vurdering af forskningen. Hvilken vægt skal man tillægge projekternes resultater og konklusioner? Vi havde også selv i udgangspunktet en forestilling om at vi skulle være strammere i vores vurderinger end tilfældet er blevet. I vores øjne kan fageksterne bedømmere sagtens bruges til at vurdere forskning i en sammenhæng som denne; men det forudsætter en anden systematik i bedømmelsen end der har været mulighed for i dette projekt i lyset af mængden af den forskning som samlet set har skullet behandles og de rammer der har været for det. Bedømmelserne kan enten baseres på systematik og grundighed, eller på legitimitet, dvs. dem der skal bedømmes accepterer i princippet på forhånd vores autoritet. Det er selvfølgelig bedst med begge dele, men i praksis lader man sig ofte nøje med det sidste: Et givet forskningsfelts fremmeste udøvere har retten til at skelne godt fra skidt. Vores legitimitet til at vurdere ikke uvæsentlige dele af den gennemgåede forskning må i udgangspunktet vurderes at være lav. Metodisk var dette delvist imødegået ved at involvere de tre bedømmere af vores arbejde. Men i den sidste ende vurderede vi at vi ikke samlet set havde tilstrækkeligt grundlag og legitimitet til at udtrykke kritiske vurderinger af den behandlede forskning – alene det at begrunde vores vurderinger ville have fået nærværende rapport til at fylde mange flere sider.

I den sammenhæng har bredden i den behandlede forskning været et selvstændigt problem. Det er indlysende ikke muligt at opstille en fælles vurderingsstandard – noget som også kommer til udtryk i vores typologi. Men hvordan sikrer man sig at der ikke er en arbitrær forskel mellem hovedfelterne som alene baserer sig på bedømmernes præferencer. Den beskyldning vil det være svært at sikre sig mod.

Det korte af det lange er at vi har afstået fra at lave en kvalitetsvurdering af forskningen, selvom vi erkender ønsket om at vi skulle have gjort det.

Som vi allerede har været lidt inde på i forhold til at oversættelsen af forskningen ikke kun er et spørgsmål om et push fra forskningen, men også om et pull fra reguleringsaktørerne, og i forhold til forskningstypologien og dens fokus på aktørerne, så må reguleringsperspektiverne af forskningen spændes ud af en forventning om hvad reguleringen har brug for hos forskningen. Vi har brugt et greb, hvor vi har formuleret en slags teori-i-brug indenfor de to hovedområder vi har arbejdet ud fra: Forståelsen af arbejdsmiljøproblemer og -effekter; og interventioner og processer til forbedring af arbejdsmiljøet. I det første tilfælde har det været COPSOQ-modellen der har fungeret som den teori-i-brug indenfor arbejdsmiljøfeltet, forskningen skulle diskuteres op i mod. I det andet tilfælde har vi prøvet at vise de kongruente forståelser af hvordan relevante forandringer og interventioner fungerer/burde fungere, og diskutere betydningen af disse forståelser i forhold til de relativt forskellige betingelser der i praksis hersker på danske arbejdspladser når det gælder mulighederne for arbejdsmiljøforbedringer. Vi opfatter selv at det er en relevant første halvdel af oversættelsen fra forskning til regulering; men tror godt der kan peges på andre greb end vores der også ville kunne have foretaget den første halvdel af oversættelsen. Den anden halvdel af oversættelsen overlader vi til læseren i almindelighed og de læsere der repræsenterer forskellige reguleringsaktører i særdeleshed. Ikke i sikker forvisning, men håbet om at de vil tage vores bidrag til sig og selve bidrage til den videre oversættelse ind i reguleringsfeltet.

I det følgende vil vi gå lidt tættere på nogle af de aktiviteter som i fremtiden kunne bidrage til en mere smidig oversættelse af forskningen fra forskningsfeltet til reguleringsfeltet. En præmis for diskussionen er, at der er et behov for i hvert fald et vist overblik over den arbejdsmiljøforskning der produceres her i landet; og et ønske om at fremme mulighederne for at den viden forskningen producerer, kan oversættes ind i reguleringsfeltet når det er relevant. Vi kan kigge på det under tre overskrifter:

- Fordringer til forskningen
- Fordringer til fordøjelsen
- Fordringer til forståelsen af hvad det er viden kan bidrage med

Fordringer til forskningen – Sammenfatning og perspektivering af egen forskning: Indledningsvis er der behov for at pege på en meget væsentlig forudsætning for de fordringer man kan have til forskningens eget bidrag til oversættelsen af den producerede viden: Publiceringspraksis. De forskellige forskningstraditioner har meget forskellige praksis; og ingen af dem kan siges at være specielt gunstige i forhold til at vurdere hvad deres bidrag til reguleringen kunne være. I den ene ende af spektret har vi traditioner med stor fokus på international publicering. I den anden ende af spektret har vi projekter med stor praktisk involvering og en tilbøjelighed til at afrapportere i lange sammenhængende dansksprogede afslutningsrapporter. Den internationale tidsskriftspubliserings har som konsekvens at rapporteringen bliver meget staccato, og det kan være svært at genfinde projektets op-

rindelige vidensrationale i det publicerede materiale – eksempelvis bliver longitudinale studier splittet op i små ”tværsnit”s-artikler; der er ikke rigtigt nogen steder hvor forskningsprojekternes oprindelige forskningsspørgsmål bliver besvaret. Omvendt vanskeliggør de lange afslutningsrapporter at man som læser kan finde frem til det væsentlige i den bedrevne forskning. Og resultaterne forekommer ofte meget kontekstbundne. Også disse projekter har selvfølgelig international publicering, men her er det ofte endnu sværere at se forbindelsen mellem projektet som helhed og den del som er blevet til international publicering.

Det er formentlig ret svært at forme de forskellige forskningstraditioners publiceringspraksis; de almene krav i forskningsmiljøerne om international publicering er et grundvilkår, men også de lange rapporter på dansk synes at være en stabil praksis. Og netop derfor er der behov for at udvikle selvstændige publiceringsformater hvori man kunne bede forskerne om at sammenfatte deres forskning med et mere målrettet fokus. Nærværende projekt har været baseret på at ”andre” skulle fordøje forskernes arbejde, men man burde blive bedre til at få forskerne til selv at bidrage mere hertil.

Et særligt forhold springer her i øjnene: Den bedste sammenfatning af hvad ”vi” eller man ved om et givet emne finder man ikke i projekternes afrapportering, men i litteratur-reviewet i projektets ansøgning. Det er ærgerligt at de danske forskere, der ved mest om et givet emne ikke selv får lov til – eller bliver afkrævet – at indskrive deres resultater i den bredere internationale forskningslitteratur på området efter de har gennemført deres forskning.

I forlængelse heraf er det selvfølgelig også værd at overveje om forskerne selv kunne bidrage mere til at oversætte deres viden længere ind i reguleringsfeltet. En mulig vej, der hverken udelukker eller udelukkes af ovenstående, kunne være at opfordre/afkræve forskerne nogle mere bearbejdede og reflekterede reguleringsperspektiver på deres arbejde end det der karakteriserer de nuværende publiceringer og afslutningsrapporter. En måde at gøre det på, var at sige at der for enden at hvert projekt i Arbejdsmiljøforskningsfonden lå muligheden for at få en tillægsbevilling, som skulle bruges til at skrive en vurdering af den foreliggende forskning i lyset af den internationale forskningslitteratur på området og en rapport om reguleringsperspektiverne (som de var formuleret på forhånd i en skabelon eller lignende) på den bedrevne forskning.

Fordringer til fordøjelsen – Hvem skal fordøje forskningen? Endnu en diskussion vi vil pege på, er hvilke aktører, der skal tage initiativet til oversættelsen mellem forskning og regulering. Ovenstående model implicerer at forskningsverdenen tager et vist ansvar for det. Men i vores lys er forskernes perspektiv alene på deres resultaters reguleringsrelevans næppe tilstrækkeligt. Man bør nok også kigge på hvilken rolle reguleringsaktørerne kunne spille i oversættelsen. I en dansk sammenhæng kunne en del af arbejdet med at fordøje forskningen med henblik på regulering ligge in-house i Arbejdstilsynet eller under Arbejdsmiljørådet eller et andet sted i reguleringssystemet. Man kunne her mene at vi allerede har disse muligheder; vi har både forskningsrelaterede funktioner i Arbejdstilsynet, BAR’er og et videnscenter; er det ikke (bl.a.) det de er sat i verden til? Man må dog konstatere, at opgaven ikke bliver løftet i øjeblikket, og sikkert fordi der er mere presserende eller relevante opgaver. Det skal understreges at vi ikke opfatter det som en formidlingsopgave; men som en ’oversættelse’ af den producerede viden. Og i den sidste ende er det selvfølgelig et åbent spørgsmål, hvor opgaven med at fordøje forskningslitteratur med regulering for øje ligger bedst placeret; i det politiske-administrative system eller i forskningsverdenen.

Fordringer til fordøjelsen – hvordan skal processen organiseres? Vores konkrete erfaringer i dette projekt peger på, at hvis man hverken placerer fordøjelsen hos forskerne eller i reguleringssyste-

met, men udvikler mellemformer – i vores tilfælde ved at udbyde opgaven til nogle forskere – hvordan kan det så organiseres? Vi vil pege på følgende:

- **Bearbejdningen af de forskellige forskningsbidrag i mindre enheder.** Der vil være klare fordele i, at antallet af projekter og den tematiske spændvidde bliver mindre. Det er vores (denne rapport forfatteres) vurdering, at det absolut giver mening at sammenfatte forskning på tværs af enkeltstående forskningsspørgsmål; men at der blot i vores arbejde har været for stor spændvidde. Man kan også vælge at videreføre modellen og arbejde med mange projekter på én gang, men man bør da være opmærksom på at bearbejdningen af det enkelte projekt får en mere mekanisk/udvendig form end ved mindre klumper af forskningsbidrag.
- **Blind review.** Et andet forslag, der kunne arbejdes med, er at komme tættere på et reviewer-system hvor reviewerne er anonyme (eller tilnærmet anonyme). Af praktiske grunde har vi i vores arbejde overhovedet ikke tilstræbt anonymitet eller bare inhabilitet – begge forfatterne har været mere eller mindre involverede i nogle af de behandlede projekter og mindst en af de bedømmere vi har benyttet os af har ligeledes deltaget i indtil flere af projekterne; og både forfattere og bedømmere er gensidigt bekendt i denne rapport. Det er vores vurdering at en eller anden grad af blindning kan være ønskelig. Men det komplicerer selvfølgelig processen væsentligt.
- **Involvering af forskere med forskellige fagligheder.** Skulle det blindede reviewer-system være for tungt, er det stadig værd at overveje et reviewer-system, hvor flere og mere nærtstående forskere i forhold til problemstillingen kommer i spil.

Fordringer til forståelsen af hvad det er viden kan bidrage med: I dette projekt er der arbejdet med en reguleringsforståelse som er bred; der er mange legitime reguleringsaktører; og de har forskellige problemstillinger som de kan ønske belyst af forskningen. Tanken er blandt andet udmøntet i en forskningstypologi, hvor der lægges op til at de forskellige aktører prioriterer de forskellige typer af forskning forskelligt. Det er dog vores vurdering at reguleringstænkningen, reguleringsaktørernes vidensbehov og deres konkrete vidensanvendelse har været underteoretiseret i dette projekt. Dette felt trænger til yderligere udforskning. En større afklaring af hvordan reguleringsinteresse, vidensbehov og vidensanvendelse skal forstås og behandles kunne være ønskelig. I den sammenhæng kan det også være værd at overveje hvordan reguleringsinteressen kan bruges til at screene den forskning der skal bearbejdes, så de dele af forskningen der ikke er reguleringsrelevant indenfor det givne perspektiv kan udelades på et tidligere stadie i processen.

8. Bilag

8.1 Bilag a: Bidrag fra tre bedømmere

Bearbejdningen af de sytten projekter har, udover vores egen gennemgang af projekterne, indbåret at vores bearbejdning skulle bedømmes (ikke anonymt) af andre forskere. Til dette blev udvalgt et panel af tre forskere, ud fra følgende hensyn:

- mindst en er fra et førende dansk miljø indenfor psykisk arbejdsmiljø-forskning (NFA)
- en anden er fra et anerkendt ikke-dansk skandinavisk miljø indenfor psykisk arbejdsmiljø-forskning
- alle tre har en baggrund indenfor psykologi

Bedømmerne blev bedt om at komme med kommentarer på en tidlig version af nærværende rapport så deres kommentarer kunne bidrage til at kvalificere vores bearbejdning af de sytten projekter, samt at udarbejde en samlet vurdering, som kunne indgå som bilag i den endelige rapport. De tre vurderinger følger nedenfor. Rapporten er selvfølgelig ændret en del siden som en konsekvens af kommentarer og vurderinger. Det har dog fra starten været en del af set-up'et at vurderingerne ville blive bragt i den endelige rapport, hvorfor de kommer her.

8.1.1 Gunnar Aronsson: Vurdering af undersøgelser om psykisk arbejdsmiljø, specielt med fokus på eventuelle konsekvenser for reguleringsmæssige tiltag

Utgångspunkter och arbetssätt i second opinionarbetet

Enligt projektbeskrivningen är uppdraget som bedömare att ge en "Second opinion" av fem projekt inom de sjutton projekt som bedöms inom vad jag kallar "Värderingsprojektet" (Rapporten: Nielsen & Hansen: Sytten projekter om psykisk arbetsmiljö, version 7 juli 2011).

- AMICA – Arbejdsmiljøløsninger i callcentre
- FLYGTIGHED – Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker
- IKT-projektet
- LEAN uden stress
- VIDENSTRESS – Stressforebyggelse i videnarbejdet – mellem begejstring og belastning

Materialet är mycket omfattande (flera doktorsavhandlingar plus en mängd artiklar av olika slag omfattande tusentals sidor, varav förstås en hel del överlappande material) och den tid som projekterats för "Second opinion arbetet" gör det inte möjligt att läsa och granska allt material. I uppdragsbeskrivningen och mail från forskarna heter det att Second opinion bedöarna ombeds att komma med en samlad värdering som kan ingå som bilaga i slutrapporten (med ett omfång på ett par sidor) och med kommentarer – skriftliga ev muntliga – som mera direkt kan ingå i arbetet med rapportens slutversion.

Som underlag för min värdering av Värderingsprojektet har jag har mot denna bakgrund gjort ett ganska stramt urval mot de arbeten som jag uppfattar som de vetenskapligt tunga (den så kallade primärlitteraturen) samt primärforskarnas egna sammanfattningar i avslutningsrapporten till forskningsfonden.

Nielsen och Hansen har strukturerat rapporten och sorterat projekten tematiskt enligt nedan.

1. Arbetsmiljöproblemer och effekter,

2. Nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner

3. Begreps og metodeutvikling

Denna uppdelning förefaller adekvat och en rad distinkta underrubriker. De fem projekt som jag tilldelats och har haft att bedöma omnämns i rapporten i tema två och tre. De har med något undantag inte de effektvariabler som tillhör tema 1.

Den för hela projektets fortsättning sannolikt viktigaste frågan är om forskarna i Värderingsprojektet har förmått strukturera det stora materialet på ett sätt som gör att det bildar meningsfulla mönster och en helhet som blir en bra grund för det fortsatta arbetet under fas tre, fyra och fem. Har forskarna i det mycket heterogena materialet kunnat identifiera huvuddrag, likheter och olikheter? Min granskning startar därför i forskarnas arbetssätt och metod.

I nästa del går jag in med synpunkter kring enskilda projekt. Utgångspunkten är att jag inte primärt söker efter svagheter i design, metoder och konklusioner i de olika projekten utan istället kommenterar Värderingsprojektets fokusering på vissa resultat och synpunkter. Ledande för second opinion-granskningen blir då följande frågor:

Ger värderingsrapporten och då väsentligen tema två och tema tre en adekvat och relevant bild och redogörelse av de väsentliga projektresultaten i de fem projekt som jag granskat? Finns det resultat i de fem projekten som borde ha fått större uppmärksamhet?

Slutligen ges en del allmänna och övergripande synpunkter kring helhetsbilden och en sammanfattande värdering.

Forskarnas arbetssätt och metod i Värderingsprojektet

Utgångspunkten för fas två av Värderingsprojektets fem faser är enligt projektbeskrivningen att ”Resultatene skall samles, og vurderes i forhold till videnskabelige forudsætninger, metoder, premisser, resultat, kvalitet og rækkevidde”. Därefter skal materialet i projektfas 3 bearbetas med hänsyn till åtgärder i Arbejdstilsynet och reguleringssystemet i övrigt. Föreliggande Second opinion arbete hör alltså hemma i fas två.

Nielsen & Hansen har i sin bedömning valt att utgå från respektive projekts egna förutsättningar vad gäller vetenskapsteori och metod. Deras utgångspunkt är att de inte skall utgå från någon given vetenskapsteoretisk ståndpunkt som alla projekten värderas mot eller granskas utifrån. Projekten är alltför olikartade för att ett sådant angreppssätt skulle vara möjligt och fruktbart. Det inne bär att projekten så att säga värderas inom den vetenskapsteoretiska och metodiska ram som projekten själva anser sig ha och arbeta utifrån.

Det övergripande syftet med hela Värderingsprojektet är att ”översätta” projektresultaten så att de kan brukas i ett regleringssammanhang. Forskarnas uppläggning följer dock avsiktligt inte logiken och metoden i trenden med krav på evidensbaserad forskning för olika praktiska insatser. Den metoden – evidensbaserad – kännetecknas av att en viss begränsad frågeställning väljs ut och därefter bedöms vilket stöd som finns i existerande forskning för en viss tolkning/värdering. I sådant evidensbaserat arbete används relativt standardiserade scheman för att bedöma den vetenskapliga kvaliteten i de utvalda studierna. I det sammanhanget värderas exempelvis prospektiva randomiserade studier med kontrollgrupp högt när slutsatser om samband och eventuella verkningsfulla åtgärder skall dras.

Nielsens och Hansens metod och uppläggning har gått ut på att bearbeta en väl avgränsad mängd forskning och synliggöra de olika frågeställningar som då framkommer. I utgångspunkten fanns i Värderingsprojektet en ambition att sammanfatta resultat kring olika frågeställningar men denna fick mer eller mindre överges då de 17 forskningsprojekten inte var eller kunde selekteras på vissa typer av forskningsfrågor utan innehöll en mängd olikartade frågeställningar utifrån ett flertal radikalt olika vetenskapsteoretiska positioner.

Den slutsats som Nielsen och Hansen dragit av heterogeniteten och formulerar är att granskningen tar en perspektivistisk utgångspunkt, vilket står för att alla angreppssätt anses potentiellt fruktbara och att bedömningen av projektens kunskapsbidrag så långt möjligt är utgå från primärprojektens egna premisser.

Slutsatsen leder till att Nielsens och Hansens rapport till stor del blir deskriptiv och redogörande med undantag för en avslutande betraktelse. Tyngdpunkten i rapporten är således en genomgång av vilka begrepp, mått och variabler som de olika projekten innehåller och primärforskarnas resultat och konklusioner.

Är Värderingsprojektets ansats den optimala – hade det t ex varit önskvärt med en mera akademisk kritisk granskning utifrån de enskilda projektens vetenskapsteoretiska positioner och hur väl de mött metodkrav etc? Hur matchar uppläggningsmålen att värdera materialet i relation till vetenskapliga förutsättningar, metoder, premisser resultat, kvalitet och räckvidd?

Dessa mål är vittomfattande och kan uppfattas vara på gränsen till överambitiösa med tanke på projektets omfattning. Jag uppfattar att forskarna nu i Värderingsrapporten implicit tar hänsyn till både relevans och vetenskaplig kvalitet i urvalet av vilka resultat de vill uppmärksamma. Under det deskriptiva uttryckssättet finns en implicit kvalitetsbedömning både i fråga om vetenskaplig kvalitet och resultat och räckvidd.

Med tanke på projektets övergripande mål att ge ett bidrag till frågan om förhållandet mellan vetande och reglering uppfattar jag den väg Värderingsprojektet valt som fruktbar. Det fortsatta arbetet kan nu koncentreras mot ett antal teman och olika aspekter som kvalitetsmässigt är granskade, vilket dock inte hindrar att akademiska kvalitetskriterier på nytt kan appliceras i det fortsatta arbetet kring vetande och reglering.

Projekt: Arbejdsmiljøløsninger i callcentre Amica

AMICA-projektet prövar en interventionsmetod som kallas ”benchmarking och kunskapsdelning i nätverk”. Idén och syftet var att sätta in arbetsmiljöfrågorna i ett förpliktande samarbete mellan ledning och medarbetare. Metoden i projektet och forskarnas erfarenheter av den var i en mening mera intressanta än det praktiskt relativt begränsade resultatet av interventionen. Min bedömning är att metoden i projekt är klart intressant i nya studier. AMICA-forskarna ägnar ganska stort utrymme åt att diskutera viktiga erfarenheter av metoden och den diskussionen hade varit värd att uppmärksammas i Värderingsrapporten.

Projekt: Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker

Begreppet flyktighet har formulerats och utvecklats i projektet ”Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker”. I Värderingsprojektets redogörelse har flyktighet sammanförts med flexibelt, och gränslöst arbete. Det finns dock viktiga skillnader mellan de tre begreppen som jag uppfattar åtminstone delvis reds ut i värderingsrapporten t. ex att flexibilitet inte med nödvändighet leder till flyktighet och att flyktighet har en dubbel karaktär – det har både positiva och negativa

sidor (det finns en vingarnas frihet som svenske nationalekonomen Rehn uttryckte det för ganska länge sedan).

Dessa begrepp täcker tillsammans en rad tendenser i det moderna arbetslivet, som är av samhällsvetenskaplig karaktär och uttryck för samhällsförändringar, teknologisk utveckling och förändringar i företags styrning (outsourcing och upphandling) men som har påtagliga individualpsykologiska och socialpsykologiska konsekvenser. Den grundförutsättning som framträder och som måste beaktas i allt arbetsmiljöarbete är att arbetsmiljön och arbetsvillkor inte längre kan ses som ett tillstånd utan något som är i konstant förändring.

Flyktighetsprojektet omnämns med ett kortare avsnitt i tema 1 (sid 28) kring begreppet mästring – hur chaufförer och handikaphjälpare hanterar flyktiga relationer. Det är väl motiverat att detta begrepp tas upp då det står för något nytt bland effektvariablerna.

Intressant är t ex att Flyktighetsstudien när de listar projektets praktiska relevans har en lista på tänkbara vägar bort från flyktigheten (som av utrymmesskäl inte återges i värderingsrapporten) men som förtjänar att uppmärksammas mera i nästa fas av projektet när resultat skall diskuteras i förhållande till reglering. I värderingsrapporten (sid 12) markeras också att man i synnerhet intresserar sig för begrepp som kan få betydelse i praxis i olika insatser och initiativ, vilket är en lovvärd ambition.

Flyktighet uppmärksammas också i tema tre ”Begreps og metodeutvikling”, vilket är väl motiverat då det är ett nytt begrepp som har ett mervärde – merinnehåll jämfört med de nämnda besläktade begreppen.

I en artikel från forskargruppen ”Er fleksibiliteten bæredygtig?” (Drewes Nielsen & Nielsen, 2006) relateras flyktighet till hållbarhet. Där säger man att flyktigheten är ett nytt kärnbegrepp i diskussionen av ett hållbart arbetsliv” (sid 49-52) och flyktighet och hållbarhet tas också upp i ett regleringsresonemang. Hållbarhetsbegreppet får i och för sig ganska litet utrymme i artikeln och framställningen är abstrakt och vad jag kan se följs den inte upp i någon annan skrift från projektet. Det vore dock intressant om denna koppling till hållbarhet kunde tas upp i den fortsatta utarbetandet av Värderingsrapporten och i fas tre.

Projekt: Kontrollformer, kön och arbetsmiljö i IKT basert administrativt arbejde IKT projektet

Kontrollformer, kön och arbetsmiljö i IKT basert administrativt arbejde (IKT projektet) är ett mycket omfattande projekt. Det kan sägas representera ett nytt steg i förhållande till den forskning om IT som hade sitt fokus på konsekvenser (och som hade svårt att hitta några entydiga resultat förmodligen pga att IT-konsekvenserna påtagligt influerades av sitt sammanhang). I IKT-projektet riktas fokus istället på hur företagen väljer att använda IT-systemen.

Forskarna identifierar ett antal viktiga föreställningar som styrande för hur IT används. Analyserna visar på betydelsen av de involverades föreställningar kring effektivitet, kärnverksamhet, kön och kontroll. Dessa föreställningar kommer att få ett utfall i hur arbetsvillkoren formas och den könsliga arbetsdelningen. IKT är ett stort projekt som bland annat resulterat i två doktorsavhandlingar och det är av detta skäl naturligtvis omöjligt att i Värderingsrapporten fånga rikedom och nyanser i projektet men jag uppfattar att forskarna lyft fram huvuddragen i IKT-studien på ett sakligt och rättvisande sätt.

Projekt: LEAN utan stress

LEAN utan stress är ett stort projekt – rikt på resultat. Det har tagit sig an den alltid närvarande och klassiska frågan om hur man kan skapa en verksamhet som är både produktiv och har goda arbetsvillkor. Ramen är verksamhet som byggs upp enligt LEAN-principer.

Jag uppfattar att Värderingsprojektet har fångat och för vidare det nya i LEAN studien: dvs dels de stora anpassningar av modellen som sker efter lokala förhållanden och verksamhet och dels den nästan avgörande roll som ledningen har för att förena produktivitet och goda arbetsvillkor och hantera den dynamik som LEAN-modellen utlöser.

Projekt: Stressforebyggelse i videnarbejdet – mellem begejstring og belastning – Videnstress

Videnstressprojektet liksom flera andra projekt kritiserar och försöker utveckla kontrollbegreppet. Det ligger en viss nytolkning av tidigare forskningsresultat i begreppsparet begejstring – belastning. I termer av Karasek-Theorell modellen kan man säga att den problematiserar Aktiv-rutan i modellen (höga krav kombinerat med hög kontroll) som kommit att betraktas som den gynnsamma. Den ansatsen är baserad på likheter i reaktioner mellan individer inför åtminstone vissa typer av stressorer. Teoretiskt ansluter den sig till den gren av stressforskningen som betonar att stressreaktioner hör nära samman med individens förhållningssätt. Samma yttre villkor och samma arbetsmiljöfaktorer kan leda till stressbelastning hos en person och begejstring hos en annan. ("det är inte hur man har det utan hur man tar det").

Beskrivningen och värderingen av Videnstressprojektet i Värderingsrapporten är begränsad och består mestadels av citat ur olika verk (som dock väl uttrycker projektets resultat och konklusioner). Kanske skulle mer kunna sägas – t ex utifrån den övergripande slutdiskussionen i boken Videnarbejde og stress.

Några övergripande synpunkter och en sammanfattande slutsats

Det kanske inte låg i Värderingsprojektet uppgift att göra jämförande analyser av begrepp och perspektiv i de olika projekten eller att abstrahera till övergripande nivåer eller resonemang tvärs över projekten. Här är dock några observationer och tendenser där man gärna skulle vilja att forskarna arbetar vidare med.

Flera studier drar slutsatsen att det finns ett betydligt större handlingsutrymme kring organisering och arbetsmiljö än vad som vanligen uppfattas både av arbetsmiljöns användare och forskarna själva.

Särskilt tydligt är detta i IKT-projektet som studerar det kontinuerliga dagliga bruket och förändringen genom IT. Den studien visar mycket tydligt att skapandet av arbetsuppgifter styrs mera av sociala och kulturella föreställningar och könsstereotyper än av begränsningar i teknik och system. Det finns föga av teknikdeterminism och det är helt tydligt att man genom arbetsmiljökriterier och värderingsstyrning kan ha avsevärd påverkan på den kontinuerliga utvecklingen av system och därmed arbetsvillkor.

Samma övergripande slutsats kan dras av LEAN-projektet. Förhandsuppfattningar om LEAN-modellen tycks begränsa diskussioner och tänkande och de frihetsgrader och anpassningsmöjligheter som existerar och manifesteras kring hur LEAN-modellen kan användas och anpassas.

Ovanstående kan ses som exempel på hur det "nya arbetslivet" i vissa avseenden tycks erbjuda större handlingsutrymme vad gäller arbetets uppläggning och organisation än tidigare men att mentala och andra blockeringar utgör hinder för att realisera detta handlingsutrymme. Det är en viktig iakttagelse inte minst för fortsatt arbete kring reglering.

Kontroll är ett komplext och svårdefinierat men samtidigt robust begrepp. Ett flertal projekt kretsar kring kontrollbegreppet, som ju kan sägas vara relaterat till ovanstående resonemang om determinism och handlingsutrymme. Det finns i flera projekt ett ifrågasättande av kontroll som det operationaliserats i krav-kontroll modellen och flera projekt har intentionen att omformulera kontrollbegreppet för att det bättre skall svara mot ett förändrat arbetsliv. Ett intressant exempel är Helge Hviids artikel – To be in control – vejen til godt psykiska arbejdsmiljø, læring og innovation. Värderingsprojektets avslutande kapitel kunde ha tagit upp de diskussioner och olika omformuleringar som görs av kontrollbegreppet i ett flertal av projekten.

Utvecklingen mot ökade krav på hållbart arbetsliv kommer sannolikt att öka kraven på longitudinella kontrollerade interventionsstudier som ger säkrare kunskap om utveckling över längre tidsperioder. Den design som framstår som ideal – en prospektiv randomiserad kontrollerad studie – har praktiska och etiska problem som ofta är oöverstigliga. Interventionsprojekt har dock blivit vanligare inom arbetsmiljöforskningen och fyra av de fem projekten har någon form av interventionsuppläggning. Kanske kunde Värderingsrapporten haft en mera syntetiserande och analyserande framställning av den problematiken på tvärs över projektets olika interventionsstudier. För det fortsatta arbetet om sambandet mellan vetande och reglering är det av vikt att penetrera hur långt arbetsmiljöforskningen kan nå ifråga om den typ av design som sannolikt kan ge bäst legitimitet för reglering av arbetsmiljön.

Min allmänna sammanfattande slutsats är att Värderingsrapporten på ett utmärkt sätt lyckats strukturera projektmaterial och spegla huvudresultaten i de fem projekt som jag har haft att granska. Jag har som framgått ovan lyft fram vissa saker som enligt min uppfattning kunde ha fått mera uppmärksamhet men det ändrar inte helhetsintrycket att granskarna varit noggranna i genomgången av detta mycket omfattande, olikartade och komplexa material. Värderingsrapporten kommer att vara ett bra underlag för det fortsatta spännande arbetet med att dra slutsatser kring förhållandet mellan forskningsbaserat vetande och reglering.

Stockholm den 8 augusti 2011

Gunnar Aronsson

Professor i arbets- och organisationspsykologi

Psykologiska institutionen

Stockholms universitet

8.1.2 Kommentarer fra Hans H. K. Sønderstrup-Andersen

Nedenstående kommentarer er baseret på en gennemgang af rapporten ”sytten projekter om psykisk arbejdsmiljø” af Klaus T Hansen og Agnete Melgaard Hansen i den version der forelå revideret d. 7. juli 2011. Formålet med dette bilag er at komme op med en ”second opinion” som et led i gennemgangen af den i rapporten bearbejdede forskningslitteratur. Undertegnede har fået tildelt projekterne: MEDEA, NYHEDSARBEJDE, PRIAM, TEAM OG VIPS. Udgangspunktet for denne second opinion er ikke at kommentere generelt i forhold til projektets metode og den måde metoden generelt bringes i anvendelse i forhold til bearbejdelsen af de projekter, der er valgt ud. Fokus er snarere på at kommentere specifikt på selve bearbejdelsen af de særskilte projekter undertegnede er blevet tildelt. Kommentarerne er fortrinsvis udarbejdet i forhold til rapportens fremstilling af de enkelte projekters videnskabelige forudsætninger, metoder, præmisser, resultatet, kvalitet og rækkevidde.

Det overordnede indtryk er at forfatterne har fremskaffet og bearbejdet et særdeles omfangsrigt og godt dækkende materiale vedr. de projekter, som undertegnede er blevet bedt om at kikke på. Der er ingen tvivl om at det er et stort og grundigt stykke arbejde der foreligger. Der er heller ingen tvivl om, at det ikke har været en let opgave at skulle samle og tematisere de ofte meget forskellige projekter, videnskabsteoretisk, metodisk og ikke mindst indholdsmæssigt set. Ikke desto mindre er det indtrykket at materialet er professionelt bearbejdet, at forfatterne har været tro mod materialet og søgt at fremstille det så objektivt som muligt og at det indsamlede materiale også er bredt repræsenteret i rapporten.

En generel bemærkning er at projekterne ofte fremstilles og bearbejdes ved hjælp af række direkte citater fra de oprindelige projektkilder. Ideen har vel været at lade projekterne tale direkte ind i et naturligt flow i en given argumentation af fremstilling og det virker ofte også rigtigt godt, men ind i mellem kommer citaterne til at stå forholdsvis ukommenterede. Bearbejdelsen fremstår naturligt nok ret deskriptiv. Opsamlingsafsnittene bløder op det deskriptive indtryk, men generelt kunne der være brug for at begrunde og forklare sammenhængen inde de enkelte afsnit. For eksempel, som det også gøres nogle gange, begrunde valget af citater, give en kontekst for et citat, parafrasere citater og skrive dem sammen mhp. at gøre dem mere læsevenlige. Det er kutyme nogle steder at have en eller anden systematik i forhold til metodetekniske og statistiske detaljer, når der gengives resultater fra kvantitative undersøgelser. Når relevant er dette anført herunder, men måske har det ikke altid været muligt af få den nødvendige information i projekt materialet. I det følgende gennemgås projekterne i den rækkefølge, de er nævnt ovenfor.

MEDEA bearbejdes i afsnittene om nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner og begrebs- og metodeudvikling. I undersøgelsen undersøges der dog også en række øvrige psykiske arbejdsmiljøvariable såsom social støtte, anerkendelse fra ledelsen, følelsesmæssige belastninger, kvalitet i arbejdet mv. Nogle delresultater fra MEDEA kunne derfor også tematiseres i forhold til afsnittet om arbejdsmiljøproblemer og – effekter. Eller der kunne have været gjort opmærksom på at disse delresultater skønnes at være af mindre betydning. I forhold til bearbejdelsen af MEDEA's resultater, kunne det måske tilføjes at der i rapporten fra projektet også opstilles en række anbefalinger i forhold til de forskellige arbejdsmiljøaktører. I forhold til metode og kvalitet gennemgangen kunne lidt flere detaljer have været ønskelige. F.eks. kunne det have været nævnt, hvilken type spørgeskemaundersøgelse der er tale (tværsnit, follow up, etc.), hvor mange personer der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, svarprocent, tidspunkt for indsamling af data, hvilke analysemetoder der har været bragt i anvendelse og om der er tale om statistisk signifikante resultater. Ligeledes kunne det have nævnt, at man har søgt at kombinere spørgeskemadata med citater fra de kvalitative interview i de enkelte case-studier. Mht. til rækkevidde kunne det måske tilføjes at et case-studie design ikke ofte giver mulighed for en almindelig generalisering. Der fremhæves dog ganske relevant et paper, der fokuserer på internationale komparative analyser. I gennemgangen af MEDEA's bidrag til diskussionen af Karaseks krav-kontrol model kunne det være en styrke at vide om den kritik, der viderebringes i rapporten, er direkte underbygget af de kvantitative og kvalitative resultater i MEDEA. Var det således oprindeligt et af målene med projektet at bidrage til begrebs og metodeudvikling?

Projektet NYHEDSARBEJDET bearbejdes i afsnittene om arbejdsmiljøproblemer og -effekter og nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner og begrebs- og metodeudvikling. Resultaterne fra NYHEDSARBEJDET rapporteres i mange forskellige afsnit fordi det, som det siges i en fodnote, har resulteret i et stort empirisk materiale. Det er dog også tilfældet for mange af de andre projekter. Måske kunne man have prioriteret at inddrage de elementer, der relaterer sig til nogle af

hovedmålsætningerne. F.eks. angives det at et overraskende resultat fra NYHEDSARBEJDET er at selvledelse reducerer stress, men har det været en af hovedmålsætningerne med projektet at undersøge dette på forhånd? Det er ikke et ukendt fænomen, at der næsten altid vil kunne findes et eller andet resultat i en givet spørgeskemaundersøgelse, der viser statistisk signifikans. Hvis man kikker nærmere på data viser det sig, at det drejer sig er ca. 90 personer, der svarer at de i høj grad er selvstyrende og at de ret meget (11 %) eller virkelig meget stressede for tiden (3 %). Hvis der er foretaget mange statistiske test, er det i nogle forskningskredse kutyme at justere for dette forhold ved hjælp af forskellige statistiske metoder. Måske har man også gjort dette i NYHEDSARBEJDET.

Måske kunne det også have været angivet at rækkevidden af projektet er ret afhængig af hvorvidt nyhedsbranchen faktisk kan karakteriseres som er en ”markør-brancher” for det ny arbejdsliv. Det siges at der er ”gjort indsats for at forholde projektet til bredere udviklingstendenser i arbejdslivet”, men hvori består den indsats. Er det nærværende forfatterens konklusion, at resultaterne er relevante for andre brancher eller er det NYHEDSARBEJDETS konklusion? Derudover kan det være lidt vanskeligt at se hvornår der refereres til henholdsvis de kvantitative og kvalitative resultater. Et sidste element vedrører igen metodemæssige småting som f.eks. undersøgelsesdesign, populationsstørrelse, svarprocent og hvilke analysemetoder der er bragt i anvendelse.

PRIAM bearbejdes i afsnittene om arbejdsmiljøproblemer og -effekter og begrebs- og metodeudvikling. Forfatterne har her ganske relevant udestilleret den centrale konklusion fra PRIAM projektet at efteruddannelsespolitikker krystalliseret og centreret gennem begrebet om den lærende organisation og læringsrum kan medvirke til modvirke stress og følelsesmæssig nedslidning. Når man tænker på at forfatterne har som mål på sigt at bidrage til at forskningen fra Arbejdsmiljøforskningsfonden skal udmøntes i en sådan form, at den direkte kan medvirke til at forbedre den psykiske arbejdsmiljøsituation på arbejdspladserne, kan dette vise sig at være en relevant pointe. Derudover har forfatterne også korrekt peget på PRIAMS resultater vedr. professionalisme, stress og coping og organisatoriske og uddannelsesmæssige overvejelser. Men det kunne måske i den forbindelse have været nævnt, at PRIAM projektet ikke går nærmere ind i en diskussion af konstitutionen af sådanne overvejelser. De kvalitative analyser af læringsrum udforskningen er beskrevet i et hensigtsmæssigt omfang, men man har valgt ikke at præsentere detaljer vedr. det anvendte spørgeskema udover præsentation af skaler og at disse er testede. F.eks. undersøgelsesdesign, populationsstørrelse, svarprocent, at der er brugt test-retest metoder, hvilke analysemetoder er brugt. Man får måske heller ikke peget så meget på rækkevidden af resultaterne fra PRIAM. Ville man f.eks. kunne generalisere resultaterne til andre grene af erhvervslivet?

TEAM projektet bearbejdes i afsnittene om nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner og begrebs- og metodeudvikling. Der er indtrykket at bearbejdelse af TEAM projektet fremstår mere ”læsevenligt” end de øvrige projektbearbejdelser. Om det er fordi TEAM har fulgt et ”målrettet og samtidig snævert perspektiv” og derfor er mere egnet til at bearbejde i forhold til den af forfatterne udarbejdede metode skal være usagt. Her får vi også lidt mere metodeteknisk information f.eks. at en forløbsundersøgelse indgår i undersøgelsesdesignet. Der refereres til nogle konkrete resultater, som kunne have været dokumenteret yderligere gennem angivelsen statistiske signifikansniveauer og hvilke analysemetoder der har været bragt i anvendelse. Det er i øvrigt også en godt pointe at medinddrage IPM værktøjet i bearbejdelsen.

VIPS bearbejdes i afsnittene om nye betingelser, organisationsforandringer og interventioner og begrebs- og metodeudvikling. Det synes at skinne lidt igennem i bearbejdelsen at VIPS, som var tiltænkt en særlig rolle i forhold til inventioner i relation til forbedringer i det psykiske arbejde, ikke

helt kunne indfri forventningerne. Dog har man ikke nævnt, at interventionen i et af tilfældene faktisk førte til en forværring i det psykiske arbejdsmiljø på den pågældende virksomhed. Derimod hævdes det i den overordnede opsamling på afsnittet nye betingelser, organisationsforandringer siges det, at interventioner i bedste fald forhindrer forværring. Det synes jeg er en udmærket udlægning, men der et enkelt tilfælde, hvor det ikke gælder. De tretten teser, som VIPS munder, ud nævnes i forbifarten, men det kunne jo godt være at teserne kan vise sig at være relevante i det videre arbejde med nærværende projekt. Det nævnes at projektet har haft mange dagsordener, men er alle blevet bearbejdet? Hvis ikke, kunne det måske være interessant at få listet hvorfor ikke. VIPS's betydning for arbejdet med social kapital som begreb er dog nævnt. Derudover kunne det måske for en ordens skyld have været gjort lidt mere ud af metodebeskrivelser udover beskrivelsen af historieværkstedet som metode. F.eks. at COPSOQ-skemaet har været brugt som model for kortlægningen før og efter interventionstiltagene. Også set i lyset af at denne model bringes på bane i nærværende rapports afsluttende betragtninger.

8.1.3 Vilhelm Borg: Kommentar til Sytten projekter om psykisk arbejdsmiljø

Ifølge projektets formålsbeskrivelse skal der foretages en ”vurdering af undersøgelser om psykisk arbejdsmiljø, specielt med fokus på eventuelle konsekvenser for reguleringsmæssige tiltag”. Der foretages den afgrænsning, at projektet skal bearbejde ”alle de færdiggjorte projekter fra Arbejdsmiljøforskningsfonden vedrørende det psykiske arbejdsmiljø”. Endvidere er det sigtet at der skal foregå en såkaldt ”konsolideringsproces”, hvor der gås fra spredte forskningsresultater til et grundlag for politisk og administrativ handling; ud fra ”den nye og nationalt producerede forskningsbaserede viden om psykisk arbejdsmiljø”.

Som følge af denne afgrænsning foretages en analyse af i alt sytten forskningsprojekter, som har modtaget finansielt støtte fra Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMF), og som er færdiggjorte. Det er et spørgsmål, om en sådan afgrænsning er relevant i forhold til det endelige sigte at foretage en konsolidering, som skal danne grundlag for politik og administrativ handling. For det første gøres opgaveløsningen vanskelig ved, at der med de udvalgte sytten projekter er tale om meget heterogene forskningsspørgsmål, der gør, at der for hvert forskningsspørgsmål kun er ganske få og ofte kun ét forskningsprojekt. Yderligere er der gerne tale om en stor forskellighed i anvendte metoder, hvilket forøger vanskelighederne ved at sammenligne og sammenfatte forskningsresultaterne. Dette vanskeliggør en kumulering af viden som basis for diskussion af implikationer for praksis. Her ville en bredere afgrænsning være et mere relevant alternativ. Endvidere ville det være relevant at sammenholde og diskutere resultaterne i forhold til systematiske reviews af den internationale forskning om de forskningsspørgsmål, projekterne behandler.

For det andet medfører denne afgrænsning, at der opnås nogle konklusioner, der ikke er dækkende for den danske forskning inden for området. Således ”konstatere(se) at vold og trusler om vold er fraværende i den gennemgåede forskning” og at ”forskning i det dårlige psykiske arbejdsmiljøes potentielt ekskluderende virkning ikke er et forskningstema i den gennemgåede forskning” (s-66). Afgrænsningen til projekter støttet af AMF i en bestemt periode synes således at medføre et vilkårligt og ikke dækkende udvalg af projekter. Her ville det være mere relevant at supplere analysen med andre danske projekter, der er finansierede på andre måder end gennem AMF.

Rapporten siger, at der er anvendt en ”skabelon” i vurderingen af projekterne (s.4,s.10). Der ikke klart fremstillet, hvad denne skabelon består af. På side 4 anføres, at ”de enkelte projekter .. vurderes

i forhold til videnskabelige forudsætninger, metoder, præmisser, resultatet, validitet og rækkevidde". Senere siges, at "der er således ikke tale om en selvstændig egentlig forskningsevaluering". Endvidere konstateres det, at "der er langt mellem grundforståelsen af hvad der er god videnskab hos de forskellige forskere" (s.11). "(det) bliver .. vanskeligt at formulere en position hvorfra den kritiske vurdering af de forskellige projekter kan foretages. Det er ikke umuligt; vores position er ikke at alt er lige godt; forskellige traditioner har forskellige kriterier for hvad der kvalitet, og i princippet handler det om at afklare, hvad et givet projekt implicit formulerer som sin egen kvalitetshorisont. Men det er vanskeligt og vi har i praksis måtte afstå fra det" (s.11). Man opgiver således tilsyneladende at formulere nogle kriterier, der er gældende ud over de enkelte forskningstraditioner. Dette vanskeliggør en sammenfatning af forskningen med henblik på at diskutere implikationer for politik og handling, som er projektets endelige sigte. Yderligere forbliver det uklart, hvilke kriterier der anvendes for hvert projekt, hvilket måske kan tilskrives, at sådanne kriterier ofte ikke formuleres eksplicit i publikationer fra de enkelte projekter.

Alternativ kunne man anvende nedenstående opstilling af punkter for den kritiske vurdering af projekterne:

- De(t) forskningsspørgsmål og begrundelse herfor fra hidtidig forskning og praksis.
- Det anvendte forskningsdesign i relation til forskningsspørgsmålene
- De anvendte dataindsamlingsmetoder
- De anvendte analysemetoder
- Validiteten i de opnåede beskrevne resultater.
- Relationen mellem projekternes resultater og konklusioner. Konklusionernes holdbarhed og generalisering (rækkevidde).
- Projektets implikationer for fremtidig forskning og for praksis. Diskussion af begreber ud fra projekternes resultater.

Alle disse punkter anvendes forskellige steder i rapporten, men det gøres ikke klart og systematisk. Yderligere lægges der mest vægt på punkt 5 beskrivelse af resultaterne og punkt 3 de anvendte dataindsamlingsmetoder, hvor der primært er tale om beskrivelser og i mindre omfang kritisk vurdering.

Især bliver punkt 4 om analysemetoder og punkt 6 om relation mellem resultater og konklusioner noget stedmoderligt behandlet.

Det er vigtigt og positivt, at projektet diskutere, hvilke teoretiske modeller der er anvendt i de sytten projekter, og hvilke behov for teoriudvikling der kan være tale om. Især er diskussionerne om kravkontrol-modellen og om begrebet social kapital vigtige.

Angående krav-kontrol-modellen, som har været anvendt i mange af projekterne anføres en række muligheder for revision. Men disse forekommer ikke særligt klare, og de bør diskuteres mere grundigt. Endvidere der ikke omtalt udvidelsen af modellen med social støtte, og den generalisering af modellen i jobkrav-ressource-modellen slet ikke omtalt, hvilket kan tilskrives, at den ikke blev anvendt i den periode, hvorfra de sytten inkluderede projekter stammer. Dette tyder på, at den anvendte tidsafgrænsning kunne medvirke til, at vigtige muligheder for nyudvikling ikke bliver tematiserede.

Angående udvikling af forskningen gennem anvendelse af begrebet social kapital, bliver disse muligheder ikke diskuteret fyldestgørende. Social kapital-begrebet bygger på en antagelse om, at de aktuelle og potentielle ressourcer der findes i de sociale relationer i arbejdsgrupper, mellem arbejdsgrupper og mellem medarbejdergrupper og hele organisationen har en potentiel betydning for både

produktiviteten og medarbejdernes trivsel og helbred. Det indebærer en udvidelse af arbejdsmiljøforskningen fra at være primært individorienteret til at tillige at inddrage de sociale relationers og enheders niveau.

8.2 Bilag b: Forskningsmetoder og måleproblemer

Nogle af de gennemgåede projekter tematiserer i særlig grad udvikling af nye forsknings- og måle-metoder i deres publikationer. Andre projekter reflekterer i særlig grad over målevanskeligheder forbundet med deres undersøgelser. Disse resultater har vi valgt at behandle i dette bilag idet, de ikke har umiddelbar relevans for hvordan det psykiske arbejdsmiljø reguleres, men i højere grad har forskningsintern relevans. De metoder, der behandles her er afgrænset til forskningsmetoder, hvorimod interventions- og udviklingsmetoder der ikke har vidensgenerering som hovedformål, er beskrevet i afsnittet 'Interventioner og (forandrings-)koncepter' side 63. Først gennemgås de projekter der har arbejdet med udvikling af nye forskningsmetoder, hvorefter projekterne, der diskuterer måleproblematikker tages op.

8.2.1.1 Måling af følelsesmæssig nedslidning

I PRIAM-projektet er der arbejdet med udvidelse og revision af et tidligere afprøvet spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø (PWSQ) [PRIAM 9:6]. De oprindelige skalaer i dette spørgeskema blev stort set bibeholdt, og hovedudviklingen foregik således med henblik på tilføjelse af nye skalaer, der kan indfange belastningsreaktioner omkring 'menneskearbejde' og følelsesmæssig nedslidning [PRIAM 9:40]. Projektet udviklede og testede ni skalaer om følelsesmæssig nedslidning, der kan opsummeres under overskrifterne: Psykisk udmattelse, Psykosomatiske symptomer, Følelsesmæssig udbrændthed, Organisatorisk kynisme, Kollegial kynisme, Følelsesmæssig dissonans, Negative følelser, Positive følelser [PRIAM 9:41].

8.2.1.2 Kvantitativ evaluering af interventionsprocesser

TEAM-projektet har resulteret i udviklingen af et kvantitativt værktøj til måling af interventionsprocesser, der navngives Intervention Process Measure (IPM). Projektet har udviklet: "*questionnaire items that allow employees to report on their appraisals of aspects of intervention process issues that are frequently thought to be related to intervention outcomes.*" [TEAM 10:1]. Fem uafhængige faktorer blev fundet vigtige at inddrage: mellemleders indstilling og handlinger; udsættelse for komponenter af interventionen; medarbejderinvolvering; medarbejderes beredvillighed; og interventionshistorie. Alle disse faktorer viste signifikante korrelationer med udfaldsmålene for interventionen – jobtilfredshed, trivsel og tiltro til egne evner (self-efficacy) – og særligt mellemleders indstilling havde en stærk sammenhæng med udfaldsmålene [TEAM 10:1].

Forfatterne vurderer at IPM også vil have relevans i andre interventionssammenhænge: "*we propose that the majority of constructs could be relevant across a range of interventions, and we anticipate that simple modifications would make the majority of items suitable for use in other settings.*" [TEAM 10:19]. Samtidig forventes IPM dog ikke at måle alle vigtige procesfaktorer i enhver intervention, i stedet ses IPM som: "*a 'working example' of a measure of frequently occurring process issues that could be used to inspire and inform other researchers.*" [TEAM 10:19]. Forfatterne fremhæver endvidere at målene skal bruges under hensyntagen til den konkrete intervention og dennes kontekst, samt at de bør kombineres med kvalitativ procesevaluering [TEAM 10:19].

8.2.1.3 Et indeks over flygtighed

Projektet FLYGTIGHED havde en ambition om at udvikle et såkaldt flygtighedsindeks, der skulle undersøge "*om der opleves/erfares flygtighed i arbejdsrelationerne, hvorledes de fremtræder og hvilket omfang de har*" [FLYGTIGHED 2:47]. Indekset var tænkt som en indikator på hvorledes

flygtighed fremtræder på et givent fagområde [FLYGTIGHED 2:47]. Med indekset blev fleksibilitet forsøgt defineret i en række relationer i arbejdet: *"relation til kollegaer, relation til selve arbejdet (hvor længe ansat i faget, identifikation med arbejdet, forventninger til fremtiden), relation til arbejdsstedet (hvor længe ansat på arbejdsstedet), relation til ledelsen, relation til fagforening og myndigheder, relationer i øvrige livssammenhænge (tidspres, muligheder for at planlægge fritid, ferie)." [FLYGTIGHED 1:37-38]. Spørgsmålene blev udformet med henblik på at kunne identificere om fleksibilitet i ovenstående relationer falder ud som enten flygtighed eller stabilitet [FLYGTIGHED 1:37-38].*

Flygtighedsindekset viste sig dog ikke at få den tiltænkte funktion i projektet. Det: *"blev ikke et såkaldt screeningsinstrument for flygtighed, der også kan anvendes i andre typer af arbejdsmiljøundersøgelser. Dertil blev det for meget en sammenligning imellem usammenlignelige størrelser. Det viste sig hurtigt, at flygtighedsfænomenet ikke i kvantitativ forstand kunne sammenlignes i chaufførernes og handicaphjælpernes arbejdsliv."* [FLYGTIGHED 1:209-210]. Projektet fandt således ikke frem til overførbare kvantitative mål for flygtighed.

8.2.1.4 Kvalitativ analyse og rating af læringsrum

PRIAM-projektet indeholdt også en kvalitativ del, baseret på 8 casestudier. Begreberne læringsmuligheder eller læringsrum blev valgt som udtryk for om organisationerne var kompetente eller ej [PRIAM 8:88]. På basis af *"besøgsrunder, observationer, skriftlige arkivalier og interview af udvalgte medarbejdere (ledere, sagsbehandlere, tillidsrepræsentanter) i hver enhed"* [PRIAM 8:80], blev læringsrum i de undersøgte organisationer søgt beskrevet og analyseret. Der arbejdedes med fire hovedkategorier af læringsrum:

- Læringsrum i selve arbejdet.
- Organisatoriske læringsrum.
- Teknologiske læringsrum.
- Ledelsesskabte læringsrum. [PRIAM 8:78]

Indenfor hver kategori blev en række læringsrum afgrænset, og projektet nåede frem til *"i alt 31 definerede felter/"rum" til belysning af organisatorisk kompetence"* [PRIAM 8:79]. Den konkrete analyse af materialet foregik som en rating ved to forskere hver for sig, ud fra de 31 definerede læringsrum: *"Ratingen var på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er lig med, at læringsrummet knap nok er eksisterende til 5, der er lig med, at læringsrummet findes, er aktivt og fungerer optimalt."* [PRIAM 8:80]. Hvis der var uoverensstemmelse mellem forskernes ratings blev afvigelsen mellem dem tjekket, og en enighed blev diskuteret frem [PRIAM 8:80].

8.2.1.5 Snap-log

I forbindelse med følgeforskning på AMICA-projektet blev metoden snap-log anvendt og udviklet. Snap-log er en sammentrækning af Snapshot og Blog, og er en metode, der kræver en aktiv indsats fra medarbejderne på de studerede arbejdspladser [AMICA 2:36-37]. Metoden blev anvendt således at: *"medarbejderne skulle tage otte snapshots, hvor hvert billede blev ledsaget af en blog; et lille stykke tekst sendt til følgeforskeren over mail samme dag som billedet blev taget. Bloggen fortalte hvorfor medarbejderen tog det pågældende snapshot, samt hvilke aspekter af medarbejderens arbejdsmiljø det repræsenterer. I praksis varierede antallet af fotografier."* [AMICA 2:37]. Der blev gennemført to runder af snap-log med hvert sit fokus. Første runde havde fokus på: *"Det medarbej-*

deren satte pris på i sit arbejde og arbejdsmiljø”, og anden runde havde fokus på: ”Ændringer i arbejdsmiljøet, medarbejderen havde oplevet det seneste år” [AMICA 2:36-37].

Snaplogs blev brugt i samspil med spørgeskema-data og fokusgruppeinterviews, og vurderes at have givet forskerne et lokalt perspektiv på arbejdsmiljøproblemer, som kendetegner de pågældende virksomheder og lokale kontekster, samt de ansattes *”egne måder at repræsentere forhold af betydning for deres arbejdsmiljø”* [AMICA 2:37]. Snap-logs vurderes at kunne give en ekstra dimension til forskningen i samspil med andre metoder: *”Snap-logs, together with the other methods, were used to gain access to the process oriented interpretations, interactions and norms in the organization. (...) Snaplogs are to a higher degree than the more reflexive interviews fitted to propagate emotions and senses”* [AMICA 1:8]. Snap-logs’ne blev primært anvendt til at starte diskussioner i fokusgrupperne, og blev ikke som sådan set som en repræsentation af virksomhedens arbejdsmiljø. Ifølge forfatterne åbnede denne metode for: *”at flere perspektiver kunne blive italesat og synliggjorde de begivenheder og praksisser, som opleves forskelligt af forskellige medarbejdere og fastlagde hvilke problematikker der allerede var etableret konsensus om”* [AMICA 2:37].

8.2.1.6 Historieværksted

Historieværkstedsmetoden er blevet anvendt i VIPS- og LEAN-projekterne. Metoden er ikke nyopfundet i disse projekter og bygger på tidligere erfaringer [VIPS 3:1], men det er særligt i forbindelse med VIPS-projektet, at der skrives og publiceres omkring denne metode. Det forskningsmæssige formål med historieværksteder er: *”at opnå indsigt i organisationers kollektive erfaringer inden for det tema, som forskeren ønsker at studere.”* [VIPS 4:156].

Selve metoden består meget kort fortalt i, at et antal deltagere fra en organisation samles i et rum med en tidslinje på en væg. Gennem forskellige tematiserede runder indplacerer deltagerne sedler med ’facts’ på tidslinjen. Ud af dette arbejde fremstår en samlet historie, der bearbejdes og analyseres af deltagerne i fællesskab [VIPS 4:157]. Ifølge forfatterne sætter historieværkstedet således deltagerne *”i stand til at producere en fælles, nuanceret historie inden for den tematiske ramme.”* [VIPS 4:156]. Således modstilles den viden der genereres i historieværksteder, det individuelle interviews frembringelse af ’jeg’ erfaringer, og det fremhæves at værkstedet frembringer den kollektive ’vi’ erfaring for en organisation [VIPS 4:156].

8.2.1.7 Netværkskonference

FLYGTIGHEDs-projektet har i sit arbejde med buschauffører og handicaphjælpere tilføjet en ny værkstedsform til den kritisk utopiske aktionsforskning indenfor hvilken projektets forskere placerer sig. Den nye værkstedsform går under navnet ’netværkskonference’ og indebærer at deltagere fra de to faggrupper, samt relevante ressourcepersoner fra de to brancher, mødes og arbejder videre med de fremtidsudkast, der er udviklet i tidligere værksteder [FLYGTIGHED 1:132]. Det overordnede formål med netværkskonferencen er *”at forskellige aktører, der skal til for at omsætte fremtidsudkast til forandringer, begynder at snakke sammen – at danne netværk”* [FLYGTIGHED 1:132].

Konferencen resulterede dels i udarbejdelsen konkrete forslag til forbedringer og ’veje ud af det flygtige arbejdsliv’, dels i udarbejdelsen af handlingsplaner og forslag til initiativer, der kunne formidle projektets resultater. Forskerne anfører dog at deltagerne kun til en hvis grad *”tager produkter og processer til sig som deres egne”* [FLYGTIGHED 1:162]. Endvidere mener forfatterne ikke at konferencens forsøg på *”at inddrage stærke samfundsaktører og binde ideer og aktiviteter til et samspil med disse”* [FLYGTIGHED 1:162], ikke bliver stærkt nok udmøntet. I forlængelse af dette fremhæ-

ver forfatterne et behov for yderligere metodeudvikling i forhold til: *"hvordan dialoger imellem græsrodder og institutionelle "spillere" kan tage højde for flygtigheden i netop disse relationer eller rettere, hvorledes de institutionelle spillere kan bringes til at deltage i forpligtende dialoger med aktører fra græsrodderne"* [FLYGTIGHED 1:162].

8.2.1.8 Fejlklassificering af depressionstilfælde

Projektet DEPRESSION har beskæftiget sig med problemer med fejlklassificering af depressionstilfælde. Således har forskerne undersøgt i hvilken grad registerbaserede mål for depression (hospitalskontakt og udskrevet medicin) er underlagt differential fejlklassificering med hensyn til køn, alder, og social gruppe [DEPRESSION 3:312]. En sådan fejlklassificering findes ved sammenligning med data indsamlet ved hjælp af spørgeskemaet Major Depression Inventory (MDI) [DEPRESSION 3:317]. Konsekvenserne af en sådan fejlklassificering er ifølge forfatterne, at: *"one would strongly overestimate the gender effect on depression (positive bias in the odds for females compared to males) and underestimate the effect of social group on depression (negative bias in the OR of low social group compared to the middle/high group), when the prevalence of hospital or antidepressant treatment were used as indicators."* [DEPRESSION 3:317]. Forfatterne konkluderer, at man må overveje denne fejlklassificering, når registerbaseret information om hospitalskontakt og antidepressiv medicin bruges som indikatorer for depression [DEPRESSION 3:312].

8.2.1.9 Opsamling

En række nye metoder er således udviklet i de gennemgåede projekter. Indenfor den kvantitative forskning er der udviklet nye skalaer for belastningsreaktioner omkring menneskearbejde og følelsesmæssig nedslidning; en metode til kvantitativ evaluering af forandringsprocesser er udviklet; og et indeks for flygtighed i arbejdslivet, blev forsøgt udviklet, men det lykkedes ikke at komme frem til et overførbart kvantitativt mål for flygtighed. I den kvalitative gruppe er der arbejdet med en metode til analyse og rating af læringsrum; brugen af snap-logs som en mulighed for at skabe indblik i medarbejderes egne måder at repræsentere forhold af betydning for deres arbejdsmiljø på; historeværksteder som metode til at fremdrage organisationers kollektive erfaringer; og netværkskonferencen er udviklet som et forsøg på at forbinde græsrodders ideer og løsningsforslag med 'institutionelle spillere'. Tre projekter har endvidere arbejdet eksplicit med metodekritik. Det drejer sig om en påpegning af problemer med fejlklassificering af depressionstilfælde i registerbaseret forskning. Og herudover drejer det sig om PRISME-projektets diskussion om hvordan rapporteringsbias påvises at oppuste sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og depression; samt om ARBEJDSKLIMA-projektets forholden sig til hvorvidt generel spørgsmål om arbejdsklima ikke forklarer sygefravær bedre end mere specifikke dele af det samlede arbejdsmiljø. De to sidste projekters bidrag har været behandlet i afsnit 6.3 Reguleringsperspektiver på forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø.

8.3 Bilag c: Vurderingsskabelon

Vurderingsskabelon – Projekt Fra Forskning til Regulering			
	Referat		Refleksioner
Fakta om projektet			
Samarbejdsrelationer – hvem har været involveret? Institutioner Faggrupper			
Hvad er projektets genstandsfelt? Branche Problemområde/felt Hvilke sammenhænge undersøges?			
Hvordan er projektet struktureret?			
Hvad er projektets egen forståelse af dets samfundsmæssige bidrag? (Modus I og II)			
Hvilke videnskabsteoretiske forudsætninger har projektet?			
Hvilken forståelse af forandring arbejder projektet med?			
Hvilken forståelse af psykisk arbejdsmiljø arbejder projektet ud fra?			
Hvad er projektets resultater?			
Hvad er projektets regulerings-output?			
Hvilken rækkevidde har projektets resultater?			
Generelle refleksioner efter læsningen			
Litteratur	A-litteratur (meget anvendt i gennemgang)	B-litteratur (læst, men ikke anvendt)	Utilgængelig litteratur

8.4 Bilag d: COPSQ's tilblivelseshistorie

Vi vil her give en kort indføring i hvilke dimensioner eller skalaer der indgår i COPSQ-modellen og den udvikling som de har gennemgået. For flere detaljer henvises til originalkilderne (Kristensen et al. 2005, Pejtersen et al. 2010).

COPSQ-spørgeskemaet er opbygget på grundlag af nogle principper, hvoraf det første er at skemaet skulle være teoribaseret, men ikke knyttet til en specifik teori (Kristensen et al. 2005, 439). Et andet princip er, at skemaet skal være dækkende, der må ikke være nogle hvide pletter på kortet, som det formuleres. Det fremgår at der er to kilder til at sikre dette; dels henvises til Kompier's gennemgang af syv forskellige indflydelsesrige teorier (2003):

- the job characteristics model
- the Michigan organizational stress model
- the job demands–control model
- the sociotechnical approach
- the action-theoretical approach
- the effort–reward imbalance model
- the vitamin model

Disse teorier er ikke gensidigt udelukkende; tværtimod er de overlappende for en stor dels vedkommende og mange af de centrale begreber i COPSQ indgår i de fleste eller flere af de beskrevne modeller. Den anden kilde er en stribe af spørgeskemaer der har været udviklet og anvendt i lignende sammenhænge før.

Til trods for COPSQ-skemaets erklærede udgangspunkt i en form for pluralisme, er det alligevel nærliggende at tage udgangspunkt Karaseks krav-kontrol model (Karaksek 1979, Karaksek & Theorell 1990) som en slags dynamisk kerne i modellen: Koblingen mellem krav og kontrol kan enten føre til *job strain* hvis kontrollen over arbejdet er lav, men høje krav og høj grad af kontrol fører til aktive jobs.

I krav-kontrol-modellen er krav-dimensionen et forsøg på at måle de psykologiske stressfaktorer der er knyttet til arbejdsbyrden, uventede opgaver og jobrelaterede personlige konflikter (for nu at parfrasere Karasek 1979, 291). Krav-dimensionen er i COPSQ blevet differentieret ud i fem krav-skalaer: Kvantitative krav, kognitive krav, følelsesmæssige krav, krav om at skjule følelser og sensoriske krav. De materielle betingende belastninger er på den måde blevet nedtonet til fordel for forhold knyttet til de umiddelbart psyko-sociale forhold i arbejdet.

Arbejdsorganisering og arbejdsindhold er i COPSQ belyst gennem fem skalaer: Indflydelse på eget arbejde, udviklingsmuligheder, frihedsgrader, mening i arbejdet og involvering i arbejdspladsen. (Disse skalaer rummer Karaseks kontrol-begreb som var udskilt i decision latitude og skill description)

De sociale relationer og ledelse fylder meget i COPSQ I. Disse forhold er spændt ud i 8 skalaer: Forudsigelighed, rolleklarhed, rolle-konflikter, ledelseskvalitet, social støtte i arbejdet, feedback, sociale relationer og socialt fællesskab. Også hos Karasek er social støtte over årene blev en fuldt integreret del af modellen (Karaksek & Theorell 1990). Men COPSQ har i forhold til grundfiguren i krav-kontrol-modellen skiftet balancen i fokusset fra arbejdet og dets udførelse til de sociale relationer knyttet til arbejdet.

Endeligt er der en skala der vurderer utrygheden i arbejdet og en der vurderer tilfredsheden med arbejdet. I forhold til helbredet er der tre skalaer der vedrører helbredet: Generelt selvvurderet helbred, mentalt helbred og vitalitet. Og tre der vurderer stress: Adfærdsmæssige stress-symptomer, somatiske stress-symptomer og kognitive stress-symptomer.

Alle ovennævnte skala i COPSOQ I findes både i det lange og i det mellemlange skema, selvom antallet af spørgsmål i hver skala er større for mange af skalaerne i det lange skema. Dertil kommer der fire skalaer vedrørende personlighedstræk i det lange skema som ikke genfindes i det mellemlange: Sense of coherence (med anknytning til Antonovskys begrebsapparat) og problemfokuseret coping, selektiv coping og resignerende coping (med anknytning til Lazarus coping-begreb).

COPSOQ II er udviklet i den periode hvor de sytten projekter er gennemført og i praksis har både COPSOQ I og II været anvendt.

I forhold til ovennævnte gennemgang udgør II-eren en ganske pæn revision. Pejtersen et al. (2010) angiver at kun 57 % af spørgsmålene er bevaret fra I-eren til II-eren. Vi skal undlade at redegøre detaljeret for forskydningerne, men nævne at værdier på arbejdspladsen (tillid i forhold til ledelse, og mellem medarbejdere, retfærdighed og social ansvarlighed) er et nyt område der er dækket af skemaet. Af nye skalaer kan nævnes arbejdstempo og variation som forandringer i henholdsvis krav- og arbejdsorganiserings-felterne, som dog ikke er væsentligt reformulerede. Når det gælder sociale relationer og ledelse er nogle af skalaerne blevet lagt om og belønning kommet til. Belønning er et af flere aspekter i Siegriest's effort-reward imbalance model (nævnt i Kompier's liste) for Siegriest skelner mellem recognition, salary og career prospects, men COPSOQ II-skalaen handler kun om recognition. Men det er altså først i II-eren den er kommet med. Arbejde-familie konflikt og familie-arbejde konflikt er kommet til under individ-arbejde faktorer. Helbreds-feltet er blevet væsentligt revideret, bl.a. er udbrændthed kommet til og stress og depressive symptomer er blevet skilt ad (det sidste dog kun i det lange skema). Også personlighedsfeltet som kun optræder i det lange skema, er blevet lagt om; sense of coherence og de tre coping-skalaer er blevet fjernet mens self-efficacy er kommet til. Og endeligt er mobning et nyt selvstændigt spørgsmål under overskriften konflikter m.v.

9. Litteratur

Litteraturlisten nedenfor er opdelt i to sektioner. Første del er en oversigt over anvendt litteratur, der ikke stammer fra de sytten gennemgåede projekter. Anden del er netop en udførlig opgørelse over den anvendte litteratur fra de sytten projekter.

9.1 Generelt anvendt litteratur

- Ayres, Ian & John Braithewaite (1992): *Responsive Regulation – Transcending the Deregulation Debate*, New York, Oxford University Press
- Callon, Michel (1986): Some Elements of a Sociology of Translation – Domestication of the Scallops and the Fishermen of St Brieuc Bay, pp. 196-233 in John Law (ed.): *Power, Action and Belief – A New Sociology of Knowledge*, London, Routledge & Kegan Paul.
- Hasle, Peter & Per Langaa Jensen (2006): Changing the internal health and safety organisation through organisational learning and change management, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 16, 3, 269-285
- Hutter, Bridget M. (1989): Variations in Regulatory Enforcement Styles, *Law & Policy*, 11, 2, 153-174
- Jasanoff, S (2005): Judgement under siege: The three-body problem of expert legitimacy, pp. 209-224 in Maasen, S & P Weingart (eds.): *Democratization of expertise? Exploring novel forms of scientific advice in political decision-making*, Dordrecht, The Netherlands, Springer.
- Jordana J & D Levi-Faur (2004): The politics of regulation in the age of governance, pp. 1-28 in Jordana J & D Levi-Faur (eds.): *The Politics of Regulation – Institutions and Regulatory Reforms for the Age of Governance*, Cheltenham UK, Edward Elgar.
- Leka, Stavroula, Tom Cox & Gerard Zwetsloot (2008): Chapter 1: The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF), i Stavroula Leka & Tom Cox (red.): *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*, Rapport, Nottingham, Institute of Work, Health and Organisations.
- Karasek, RA (1979): Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, pp. 285-308 in *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2.
- Karaksek, R, C Brisson, N Kawkami, I Houtman, P Bongers, & B Amick (1988): The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for Internationally Comparative Assessment of Psychosocial Job Characteristics, pp. 322-355 in *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4.
- Karasek, RA & T Theorell (1990): *Healthy work – stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books.
- Kristensen, TS, H Hannerz, A Høgh & V Borg (2005): The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment, pp. 438-449 in *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, Vol. 31, No. 6.
- Krogstrup, HK (2011): *Kampen om evidens – resultatmåling, effektmåling og evidens*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Kompier, M (2003): Job Design and Well-Being, in *The Handbook of Work and Health Psychology*, Second Edition (eds M. J. Schabracq, J. A. Winnubst and C. L. Cooper), John Wiley & Sons, Chichester, UK.
- Olesen, K.G., E. Thoft, P. Hasle & T.S. Kristensen (2008): Virksomhedens sociale kapital – Hvidbog, Arbejdsmiljørådet og den Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Pejtersen JH, TS Kristensen, V Borg Vilhelm & JJ Bjørner (2010): The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire, *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 38 Suppl. 3, pp. 8-24.
- Rasmussen, MB, T Hansen & KT Nielsen (2011): New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority, pp. 565-574 in *Safety Science*, Vol. 49.

- LaMontagne, Anthony D., Tessa Keegel, Amber M. Louie, Aleck Ostry, Paul A. Landsbergis (2007): A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, *Int. Journal Occupational Environmental Health*, 13, 3, 268-280.
- Latour, B (1987): *Science in action*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Millstone, E (2009): Science, risk and governance: Radical rhetorics and the realities of reform in food safety governance, pp. 624-636 in *Research Policy*, Vol 38.
- Nielsen, Klaus T., Agnete M. Hansen, Liv Starheim & Henrik L. Lund (2010): *Har Arbejdstilsynet et godt Øje til Arbejdsmiljøet?* København, en rapport i LO's serie: Øje på arbejdsmiljøet
- Nielsen, KT, A Kamp & ABG Hansen (2007): *Arbejdsmiljøhensyn ved offentlige indkøb*, København, en rapport i LO's serie: Øje på arbejdsmiljøet
- Pawson, Ray (2006): *Evidence-based Policy – A Realist Perspective*, London, Sage
- Petticrew, Mark & Helen Roberts (2006): *Systematic Reviews in the Social Sciences – A Practical Guide*, Malden, Massachusetts, Blackwell
- Rieper, Olaf & Hanne Foss Hansen (2007): *Metodedebatten om evidens*, Rapport, København, AKF Forlaget

9.2 Litteratur fra de sytten projekter

Nedenfor følger en komplet liste over den anvendte litteratur fra de sytten gennemgåede projekter – opdelt i primær og sekundær litteratur. Den primære litteratur er den litteratur vi har benyttet i nærværende rapport, den sekundære litteratur er den litteratur vi har haft adgang til og som er blevet bearbejdet i arbejdet med rapporten. Vi har valgt ikke at anføre litteratur som vi har noteret som output fra projekterne, men som det af forskellige grunde ikke har været muligt at fremskaffe.

Den primære litteratur er nummeret løbende undervejs i arbejdet med rapporten. Men rapporten er ikke skrevet fortløbende, så eksempelvis optræder henvisningen 'AMICA 1' ikke nødvendigvis som den første henvisning til projektets primær litteratur i denne rapport. Nummereringen fremtræder derfor tilfældig og er udelukkende et udtryk for skriveprocessens forløb.

9.2.1 AMICA – Arbejdsmiljøløsninger i callcentre drevet af benchmarking og vidensdeling i netværk

Primær litteratur:

- AMICA 1: Bramming, Pia & Rasmus Johnsen (2008): Love will tear us apart... Tales of agalma in a call centre, Paper, *Qualitative Research in Management and Organization Conference*, New Mexico, Marts 2008
- AMICA 2: Wiegman, Inger Marie, Tina Weller Nielsen, Ole H. Sørensen, Pia Bramming, Niels Møller & Flemming Pedersen (2010): *Benchmark og vidensdeling i netværk som metode til at skabe bedre arbejdsmiljø i kundecentre*, Rapport, København, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- AMICA 3: Mathiesen, Karin & Inger-Marie Wiegman (2009): Fakta om danske kundecentre og deres arbejdsmiljø: En delrapport fra Amica projektet, Valby, TeamArbejdsliv
- AMICA 4: Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden
- AMICA 5: Bramming, Pia, Ole H. Sørensen & Peter Hasle (2009): In spite of everything: Professionalism as mass customized bureaucratic production in a Danish government call centre, in *Work organization, labour & globalization*, 3, 1, 114-130

Sekundær litteratur:

- Afslutningskonference i AMICA-projektet (2010): Bedre arbejdsmiljø i kundecentre – hvorfor og hvordan?, Powerpoint præsentation, 18.03.2010
- Bramming, Pia & Ole H. Sørensen (u.å.): Ledelse af individualiseret masseproduktion: AMICA-projektet, Powerpoint præsentation

- Holman, David, Stephen Frenkel, Ole Sørensen & Stephen Wood (2009): Work design variation and outcomes in call centers: Strategic choice and institutional explanations, in *Industrial and Labor Relations Review*, 62, 4, 510-532
- Kastberg, Louise (2010): Kommune slår det private i godt arbejdsmiljø, i *Børsen*, 05.02.2010, 4
- Mathiesen, Karin, Inger-Marie Wiegman & Niels Møller (2006): *Udvikling af arbejdet i callcentre – sådan gik det*, Lyngby, DTU Institut for Produktion og Ledelse
- Mogensen, Mette & Niels Møller (2007): Forbedring af arbejdsmiljøet gennem etablering af netværk, Paper, *Det Danske Ledelsesakademi Konference*, Danmark, December 2007
- Sieben, Inge, Andries De Grip, Jessica Longen & Ole Sørensen (2009): Technology, selection, and training in call centers, in *Industrial Relations Review*, 62, 4, 553-571
- Wiegman, Inger-Marie & Mette Mogensen (2008): Interventions in Customer Centers through Benchmarking and Networking, Paper, *Nordic Ergonomic Society Conference*, Iceland, August 2008
- Wiegman, Inger-Marie & Niels Møller (2009): Development of Better Working Conditions in Call Centres – Experience from Research and Practice, Paper, *Nordic Ergonomics Society Conference*, Denmark, June 2009
- Wiegman, Inger-Marie, Niels Møller & Karin Mathiesen (2010): Benchmarking af arbejdsmiljø mellem virksomheder i netværk, i *Knowledge Management*, København, Børsen Forum A/S
- Wiegmann, Inger-Marie (2010): Resultater og erfaringer fra AMICA-projektet, Powerpoint præsentation, 18.03.2010

Links:

Projektets hjemmeside: www.kundecentre.dk

9.2.2 ARBEJDSKLIMA – Primær forebyggelse af sygefravær: Det gode arbejdsklima

Primær litteratur:

- ARBEJDSKLIMA 1: Munch-Hansen, Torsten, Michael Rosenkilde, Joanna Wieclaw & Jens Peter Bonde (2008): *Primær forebyggelse af sygefravær: Det gode arbejdsklima*, Rapport, Århus, Dansk Ramazzini Center, Arbejdsmedicinsk Klinik, Århus Universitetshospital
- ARBEJDSKLIMA 2: Munch-Hansen, Torsten, Joanna Wieclaw, Esben Agerbo, Niels Westergaard Nielsen, Mikael Rosenkilde & Jens Peter Bonde (2009): Sickness Absence and Workplace Levels of Satisfaction With Psychosocial Work Conditions at Public Workplaces, in *American Journal of Industrial Medicine*, 52, 153-161
- ARBEJDSKLIMA 3: Munch-Hansen, Torsten, Joanna Wieclaw, Esben Agerbo, Niels Westergaard-Nielsen & Jens Peter Bonde (2008): Global measure of satisfaction with psychosocial work conditions versus measures of specific aspects of psychosocial work conditions in explaining sickness absence, in *BMC Public Health*, 8, 270
- ARBEJDSKLIMA 4: Bonde, Jens Peter, Torsten Munch-Hansen, Esben Agerbo, Poul Suadicani, Joanna Wieclaw & Niels Westergaard-Nielsen (2009): Job Strain and Ischemic Heart Disease: A Prospective Study Using a New Approach for Exposure Assessment, in *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51, 6, 732-738
- ARBEJDSKLIMA 5: Bonde, Jens Peter, Torsten Munch-Hansen, Joanna Wieclaw, Niels Westergaard-Nielsen & Esben Agerbo (2009): Psychosocial work environment and antidepressant medication: a prospective cohort study, in *BMC Public Health*, 9, 262
- ARBEJDSKLIMA 6: Afslutningsskabelon til Arbejdsmiljøforskningsfonden.
- ARBEJDSKLIMA 7: Jensen, Helle Kold, Joanna Wieclaw, Torsten Munch-Hansen, Ane Marie Thulstrup & Jens Peter Bonde (2010): Does dissatisfaction with psychosocial work climate predict depressive, anx-

iety and substance abuse disorders? A prospective study of Danish public service employees, in *Journal of Epidemiol Community Health*, 64, 796-801

Sekundær litteratur:

Munch-Hansen, Torsten (2009): Prevention of sickness absence: a study of associations between psychosocial work condition and health outcomes in large public services population, PhD thesis, Århus, Faculty of Health Sciences, University of Aarhus

Wieclaw, Joanna, Esben Agerbo, Preben Bo Mortensen, Hermann Burr, Finn Tuchsén & Jens Peter Bonde (2008), Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce, in *BMC Public Health*, 8, 280

9.2.3 ARBEJDSSTRESS – Midler mod arbejdsrelateret stress

Primær litteratur:

ARBEJDSSTRESS 1: Thulstrup, Ane Marie (2010): *Midler mod arbejdsrelateret stress*, Rapport, Århus, Dansk Ramazzini Center, Arbejdsmedicinsk Klinik

ARBEJDSSTRESS 2: Afslutningsskema til Arbejds miljøforskningsfonden

ARBEJDSSTRESS 3: Willert, Morten Vejs, Ane Marie Thulstrup, Janne Hertz & Jens Peter Bonde (2009): Changes in stress and coping from a randomized controlled trial of a three-month stress management intervention, in *Scandinavian Journal of Work Environ Health*, 35, 2, 145-152

Sekundær litteratur:

Arbejdsmedicinsk klinik (u.å.): *Stresshåndtering*, Powerpoint præsentation, Århus Universitetshospital

Hertz, Janne, Greta Lassen Lund og Morten Vejs Willert (2008): Kognitiv gruppebehandling af stress, i *Psykolog Nyt*, 18, 3-9

Lund, Greta Lassen (2009): Om stress og stresshåndtering, i *Sygeplejersken*, 22, 62-64

Projektbeskrivelse for MARS – Midler mod Arbejds-Relateret Stress (u.å.)

Thulstrup, Ane Marie & Morten Vejs Willert (2009): Stress bekæmpes på MARS, i *Magasinet Arbejds miljø*, 1, 40-42

Willert, Morten Vejs, Ane Marie Thulstrup & Jens Peter Bonde (2011): Effects of a stress management intervention on absenteeism and return to work – results from a randomized wait-list controlled trial, in *Scandinavian Journal of Work Environ Health*, 37, 3, 186-195

Willert, Morten Vejs, Ane Marie Thulstrup, Janne Hertz & Jens Peter Bonde (2010): Sleep and Cognitive Failures Improved by a Three-Month Stress Management Intervention, in *International Journal of Stress Management*, 17, 3, 193-213

Links:

Projektets hjemmeside: www.arbejdsstress.dk

9.2.4 DEPRESSION – Psyko-socialt arbejdsmiljø og depression

Primær litteratur

DEPRESSION 1: Afslutningsskema til Arbejds miljøforskningsfonden

DEPRESSION 2: Rugulies, Reiner, Karsten Thielen, Else Nygaard & Finn Diderichsen (2010): Job insecurity and the use of antidepressant medication among Danish employees with and without a history of prolonged unemployment: a 3.5-year follow-up study, in *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64, 75-81

DEPRESSION 3: Thielen, Karsten, Else Nygaard, Ingelise Andersen, Reiner Rugulies, Eskil Heinesen, Per Bech, Ute Bültmann & Finn Diderichsen (2009): Misclassification and the use of register-based indicators for depression, in *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 119, 312-319

Sekundær litteratur:

Andersen, Ingelise, Karsten Thielen, Else Nygaard & Finn Diderichsen (2009): Social inequality in the prevalence of depressive disorders, in *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63, 575-581

Diderichsen, Finn (2007): Psykosocial arbejdsmiljø og depression, Powerpoint præsentation, AMFF årskonference, 2007

Diderichsen, Finn, Karsten Thielen & Else Nygaard (2008): *Slutrapport til arbejdsmiljøforskningsfonden*, København, Institut for Folkesundhedsvidenskab, København Universitet

Nygaard, Else (2008): Psychosocial factors of modern work life and incident depression in Denmark 2000-06, *ICOH-conference*, Quebec, 2008, Abstract, in *European Journal of Public Health*, 26-27

Thielen, Karsten (2007): Gender differences in depression – a matter of measure?, *EUPHA-conference*, Helsinki, 2007, Abstract, in *European Journal of Public Health*, 151

Thielen, Karsten (2008): Misclassification and the use of register based indicators for depression, *EUPHA-conference*, Lisbon, 2008, Abstract, in *European Journal of Public Health*, 211-212

Thielen, Karsten, Else Nygaard & Finn Diderichsen (2008): Psychosocial factors at work and incident use of antidepressants, Powerpoint presentation, *ICOH-conference*, Quebec, September, 2008

9.2.5 FLYGTIGHED – Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker

Primær litteratur:

FLYGTIGHED 1: Drewes Nielsen, Lise, Kurt Aagaard Nielsen, Eva Munk-Madsen & Katrine Hartmann-Petersen (2010): *Fleksibilitet, flygtighed og frirum – en kritisk diagnose af det senmoderne arbejdsliv*, Roskilde, Roskilde Universitetsforlag

FLYGTIGHED 2: Drewes Nielsen, Lise & Kurt Aagaard Nielsen (2006): Er fleksibiliteten bæredygtig?, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 8, 2, 38-53

FLYGTIGHED 3: Munk-Madsen, Eva (2006): 'Brugerens arme og ben' - den ultimative af-professionalisering af omsorgsarbejderen, i *Social Kritik* 105, 58-71

FLYGTIGHED 4: Munk-Madsen, Eva (2006): 'Verdens bedste hjælperordning?' – et arbejdslivsperspektiv på brugerstyret hjælp, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 8,1,11-31

FLYGTIGHED 5: Munk-Madsen, Eva (2007): Når sex er en ret, hvem har så pligt?, i *Social Kritik* 109, 6-19

FLYGTIGHED 6: Munk-Madsen, Eva (2007): Om handicaphjælperes arbejdsmiljø: En hjælperundersøgelse, København, FOA

FLYGTIGHED 7: Katrine Hartmann-Pedersen (2009): IHartmann-Pedersen, Katrine (2009): *I medgang og modgang. Fleksibilitet og flygtighed i buschaufførers mobile liv*, Ph.d. afhandling, Roskilde Universitet, august 2009

Sekundær litteratur:

Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

Drewes Nielsen, Lise & Katrine Hartmann-Petersen (2007): Stemmer i mobiliteterne – fleksibilitet og arbejdsmiljø hos buschauffører, Powerpoint præsentation, Aalborg, Aalborg Universitet, August 2007.

Drewes Nielsen, Lise (2006): The methods and Implication of Action Research, in Kurt Aagaard Nielsen & Lennart Svensson (Eds.): *Action Research and Interactive Research*, Maastricht, Shaker Publishing

Drewes Nielsen, Lise (2007): Linie 5A som metafor – fleksibilitet og arbejdsmiljø hos buschauffører, Abstract, Trafikdage 2007

Drewes Nielsen, Lise, Katrine Hartmann-Petersen & Susan Mahler (2007): Voices of mobility in the everyday life of bus drivers, Abstract, *Nordic Geographers Meeting*, Bergen, June 2007

- Drewes Nielsen, Lise, Katrine Hartmann-Petersen, Kurt Aagaard Nielsen & Eva Munk Madsen (2007): Flygtighed eller fællesskab? – fleksibilitet og arbejdsmiljø hos buschauffører og handicaphjælpere, Powerpoint præsentation, *Arbejdsmiljøforskningsfondens årskonference*, oktober 2007.
- Drewes Nielsen, Lise, Katrine Hartman-Petersen, & Malene Freudendal-Pedersen (2006): Future workshops on mobility research, Poster presentation, *Association of American Geographers*, Chicago 2006
- Drewes Nielsen, Lise, Kurt Aagaard Nielsen, Katrine Hartmann-Petersen & Eva Munk Madsen (2010): *Slutrapport for projektet: Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker*, Roskilde, Roskilde Universitet, Maj 2010
- Drewes, Lise (2007): Future workshops on critical mobility – a methodology for involvement, Paper, *Cosmobilities Network Conference 2007*, Basel, 31.08-01.09.07
- Drewes, Lise (2009): Flexible and volatile relations in working life: A network project for an improved and healthy working life, i *Årsberetning 2008*. Roskilde Universitetscenter, 77-78
- Freudendal-Pedersen, Malene & Katrine Hartmann-Petersen (2006): Fællesskaber som udgangspunkt? Refleksiv mobilitet og human security i mobilitetsforskningen, i *Nordisk Samhällsgeografisk Tidsskrift*, 41/42, 175-196
- Freudendal-Pedersen, Malene, Katrine Hartmann-Petersen & Lise Drewes Nielsen (2010): Mixing Methods in the Search for Mobile Complexity, in Ben Fincham, Mark McGuinness & Lesley Murray (Eds.): *Mobile Methodologies*, Hampshire, Palgrave Macmillan
- Hartmann-Petersen, Katrine, Malene Freudendal-Pedersen & Lise Drewes Nielsen (2007): 'Mobilitetens optik på det moderne liv', i Anne Jensen, John Andersen, Ole Hansen & Kurt Aagaard Nielsen (red.): *Planlægning i teori og praksis: et tværfagligt perspektiv*, Roskilde, Roskilde Universitetsforlag, 2007
- Steen Nielsen, Birger & Kurt Aagaard Nielsen (2010): Aktionsforskning, i Svend Brinkman & Lene Tanggaard (red.): *Kvalitative metoder*, København, Hans Reitzels Forlag, 97-120
- Svensson, Lennart & Kurt Aagaard Nielsen (2006): Introduction and Background, in Kurt Aagaard Nielsen & Lennart Svensson (Eds.): *Action Research and Interactive Research*, Maastricht, Shaker Publishing
- Aagaard Nielsen, Kurt (2010): *Fagstolthed i fremtidens arbejdsliv*, www.kritiskdebat.dk, 01.12.2009, hentet 08.06.2011
- Aagaard Nielsen, Kurt, Lise Drewes, Eva Munk-Madsen, Katrine Hartmann-Petersen (2007): When Innovation, Change and Flexibility becomes the Problem: Sustainability through social research and through action research, Paper, *The Action Research Conference*, Oslo, september 2007.
- Aagaard Nielsen, Kurt, Peter Olsén & Birger Steen Nielsen (2006): Udvikling uden erfaring – Samfundet der forsvandt: om arbejdspsykologi og demokrati, i *Psyke&Logos*, 1, 27, 89-111
- Aagaard Nielsen, Kurt; Nielsen, Birger Steen & Olsén, Peter (2006): Deltagelse som kritik, i Kaare Nielsen & Finn Horn (red.): *Kritik som deltagelse*, Århus, Forlaget Klim

9.2.6 GRÆNSELØSHED – Grænseløst arbejde: Stress, søvn og privatliv

Primær litteratur:

- GRÆNSELØSHED 1: Albertsen, Karen & Anne Helene Garde (2009): *Grænseløst arbejde, stress, søvn og privatliv*, Rapport, oktober 2009, København, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- GRÆNSELØSHED 2: Albertsen, Karen, Tage Søndergaard Kristensen & Jan Pejtersen (2007): Lange og skæve arbejdstider – kan øget indflydelse bedre balancen?, i *Tidsskrift for arbejdsliv* 9, 1, 61-80
- GRÆNSELØSHED 3: Albertsen, Karen, Reinard Rugulies, Anne Helene Garde & Herman Burr (2010): The effect of the work environment and the performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers, in *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 81-89
- GRÆNSELØSHED 4: Albertsen, Karen, Roger Persson, Anne Helene Garde & Reiner Rugulies (2010): Psychosocial Determinants of Work-to-family Conflict among Knowledge Workers with Boundaryless Work, in *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2, 160-181

GRÆNSELØSHED 5: Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

GRÆNSELØSHED 6: Albertsen, Karen (2008): Arbejdstid og balance mellem arbejde og privatliv – hvad kan vi gøre?, i *Arbejdsliv i Norden*, 8, 20-21

Sekundær litteratur:

- Albertsen, Karen & Herman Burr (2009): Influence and control in work – 1D, Powerpoint presentation, *NES 2009 – Globalized Economics*, Elsinore 21.06-24.06.09
- Albertsen, Karen & Katrine Kjølner Neergaard (2008): Arbejdslivsbalance som vidensarbejder, Powerpoint præsentation, *AM 2008*, Nyborg
- Albertsen, Karen (2008): Døgnet har kun 24 timer – uanset hvordan vi flekser med dem, i *Helse Arbejdsliv*, april 2008
- Albertsen, Karen (2008): Grænseløst arbejde, stress, søvn og privatliv, Powerpoint præsentation, *Arbejdsmiljøforskningsfondens årskonference*, 2008
- Albertsen, Karen (2008): Konflikter mellem arbejde – og privatliv blandt vidensarbejdere – Betydningen af arbejdsmiljø – og kultur, Powerpoint præsentation, *Den 5. danske stressforskningskonference*
- Albertsen, Karen (2008): Work-family among knowledge workers – can work-place culture reduce the conflicts?, Powerpoint presentation, *ICOH-WOPS*, Quebec, September 2008
- Albertsen, Karen (2008): Working time arrangements, work-life balance and well-being – a review, Powerpoint presentation, *ICOH-WOPS*, Quebec, September, 2008
- Albertsen, Karen (2009): Psychosocial work environment, performance-based self-esteem and stress symptoms among Danish knowledge workers, Powerpoint presentation, *The 14th European Congress of Work and Organizational Psychology (EAWOP)*, Santiago de Compostela, 13.05-16.05.09
- Albertsen, Karen (2009): Workshop 113: Er lavt selvværd skyld i stress eller er stress skyld i lavt selvværd?, Powerpoint præsentation, *Arbejdsmiljøkonferencen 2009*
- Albertsen, Karen (u.å.): Arbejdsmiljø, stress og arbejde-privatliv blandt vidensarbejdere – Hvordan ser det ud?, Powerpoint præsentation
- Albertsen, Karen (u.å.): Grænseløst arbejde – hvad er det og hvad gør det ved arbejdsmiljøet?, Powerpoint præsentation
- Albertsen, Karen, Anne Helene Garde & Roger Persson: Borderless work – stress, sleep and private life, Poster, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- Albertsen, Karen, Tage Søndergaard Kristensen & Jan Pejtersen (2006): Grænseløst arbejde og arbejde-privatlivs konflikter blandt danske lønmodtagere, Powerpoint præsentation, *Den 3. Danske Stresskonference*, november 2006
- Bengsten, Peter Khallash (2006): *Vidensarbejde – selvudvikling og videnspolitik på det danske arbejdsmarked*, Speciale, Institut for Filosofi og idehistorie, Århus Universitet
- Christensen, Birgit Bruun (2006): Spytpåværd skal afsløre, hvordan kroppen reagerer på stress, i *Magasinet Arbejdsmiljø*, 9, 6
- Christensen, Jan Fiil (red.) (2008): *Danskerne elsker at arbejde hjemme*, www.hk.dk, 08.12.08, hentet 08.06.11
- Christensen, Jan Fiil (red.) (2008): *Skiftehold øger risiko for skilsmisse*, www.hk.dk, 20.02.08, hentet 07.06.11
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2009): Grænseløst arbejde – Temadag for tilsynsførende AT, Powerpoint præsentation, 19.11.09
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2010): *Grænseløst arbejde, stress, søvn og privatliv*, www.arbejdsmiljøforskning.dk, 22.03.10, hentet 08.06.11
- Johanson, Gladis (2008): Danskerne elsker deres hjemmearbejdsplads, *Ugebrevet A4*, 42, 08.12-15.12.08
- Johansson, Gladis (2008): Danskerne knokler derhjemme, *Ugebrevet A4*, 43, 15.12-22.12.08
- Madsen, Niels Møller (2008): *Fuld drøn på HKeres arbejdsliv*, www.hk.dk, 14.03.08, hentet 08.06.11

Neergaard, Katrine Kjølner (2010): Phd projekt – Håndtering af grænseløst vidensarbejde, Powerpoint præsentation

Rohde, Bodil (2006): *Jobbet i konflikt med familielivet*, www.socialpædagogen.dk, 24.02.06, hentet 20.06.11

9.2.7 IKT – Kontrolformer, køn og arbejdsmiljø i it-baseret administrativt arbejde

Primær litteratur:

IKT 1: Hvid, Helge (2009): To be in control – vejen til godt psykisk arbejdsmiljø, læring og innovation?, i *Tidsskrift for arbejdsliv*, 11, 1, 11-30

IKT 2: Hvid, Helge, Henrik Lambrecht Lund, Sidsel Lond Grosen & Helle Holt (2010): Associational control: Between self-management and standardization in the financial sector, in *Economic and Industrial Democracy*, 31, 4, 640-659

IKT 3: Grosen, Sidsel Lond (2009): *IT, arbejde og køn i anvendelse – samproduktion i det kvindedominerede administrative arbejde*, Ph.d. afhandling, Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, Roskilde universitet

IKT 4: Holt, Helle, Helge Hvid, Sidsel Lond Grosen & Henrik Lambrecht Lund (2009): *IT, køn og psykisk arbejdsmiljø i administrativt arbejde*, København, SFI 9:11

Sekundær litteratur:

Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

Buser, Martine (2008): *Technology at work: An analysis of contemporary control constellations and work organisation*, Phd thesis, Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, Roskilde Universitet

Finansforbundet (2006): Smil du er på – en undersøgelse af arbejdsliv og psykisk arbejdsmiljø i den finansielle sektor 2006, Finansforbundet

Finansforbundets magasin (2009): Fastlåste kønsroller, i *Finansforbundets magasin*, 8, 30-59

Grosen Sidsel Lond (2007): Gendering Analyses of ICT-use in a Work Setting, Paper, *Christina Conference*, Helsinki

Grosen, Sidsel Lond ; Helle Holt, Helge Hvid & Henrik Lund (2010): ”Jeg bliver sådan helt nervøs, hvis det var en mand, der skulle lave det” : naturligørelse af kønsarbejdsdelingen i en bankafdeling, i: *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 2, 71-85

Grosen, Sidsel & Helle Holt (2007): Valuable Knowledge? – Gender and ICT in the Banking Sector in Denmark, Paper, *5th International Interdisciplinary Conference*, Staffordshire, 27.06-29.06.07

Hvid, Helge, Sidsel Grosen, Helle Holt & Henrik Lund (2008): IT in the Financial Sector and the Reconstruction of Work, Paper, in L. Sznelwar, F. Mascia & U. Montedo (Eds.): *Human Factors in Organizational Design and Management*, IX

Hvid, Helge, Sidsel Grosen, Helle Holt & Henrik Lund (2008): IT in the Financial Sector and the Reconstruction of Work, Powerpoint presentation, *ODAM 2008*

Hvid, Helge, Helle Holt, Sidsel Grosen & Henrik Lund (u.å.): Kontrolformer, køn og arbejdsmiljø i it-baseret administrativt arbejde – afsluttende rapport fra et forskningsprojekt, Roskilde Universitetsforlag

Sønderriis, Ebbe (2008): *Forandring skal forankres*, www.tekno.dk, 28.08.2008, hentet 06.06.11

Thomsen, Birgitte Ramsø (2009): *Fastlåste kønsroller i bankerne*, www.finansforbundet.dk, 01.09.09, hentet 08.08.11

Thomsen, Birgitte Ramsø (2009): Kønsrollerne trives på jobbet, i *Magasinet Arbejdsmiljø*, 6-7, 8

Urth, Pernille (2009): *Fastlåste forestillinger om mænd og kvinders evner*, www.hk.dk, 09.06.09, hentet 08.08.11

Aabo, Birgitte (2009): *Husk nu pauserne*, www.finansforbundet.dk, 10.08.09, hentet d. 08.06.11

9.2.8 LEAN – Lean uden stress – Udvikling af et bæredygtigt produktionskoncept

Primær litteratur

- LEAN 1: Edwards, Kasper, Anders Bojesen & Anders Paarup Nielsen (red.) (2010): *Lean og arbejdsmiljø – Et dynamisk spændingsfelt*, København, L&R Business
- LEAN 2: Møller, Niels & Kasper Edwards (2010): “Leanus-projektet”: Lean uden stress – Udvikling af et bæredygtigt produktionskoncept, Rapport, DTU Management
- LEAN 3: Hasle, Peter (u.å.): Lean og psykisk arbejdsmiljø, Børsens Ledelseshåndbøger, Børsen Forum A/S
- LEAN 4: Jensen, Per Langaa (2007): Lean og psykisk arbejdsmiljø, i *Gør noget mere: Håndtering af Psykisk Arbejdsmiljø*, København, TEKSAM/Industriens Branchearbejdsmiljøråd
- LEAN 5: Nielsen, Anders Paarup & Kasper Edwards (2010): The Paradox of Lean in Healthcare: Stable Processes in a Reactive Environment, Paper, *AFHE (Applied Human Factors and Ergonomics) Conference*, Miami, 17.07-20.07.10
- LEAN 6: Hasle, Peter (2010): Professional Assessment and Collective Standards – Lean in a Cancer Department, Paper, *AFHE (Applied Human Factors and Ergonomics) Conference*, Miami, 17.07-20.07.10
- LEAN 7: Hasle, Peter & Per Langaa Jensen (2008): Lean with a human face, Paper, *Human Factors in Organizational Design and Management (ODAM) Conference*, Sao Paulo, march 2008

Sekundær litteratur:

Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

- Bojesen, Anders & Sara Louise Muhr (2008): In the Name of Love – Let's Remember Desire, in *Ephemera*, 8, 1, 79-93
- Bojesen, Anders (2008): *The Performative Power of Competence – an inquiry into Subjectivity and Social Technologies at work*, Copenhagen Business School, PhD series 13.2008, Frederiksberg, Samfundslitteratur
- Bojesen, Anders (u.å.): Projektarbejde – en teknologi med konsekvenser, Børsens Ledelseshåndbøger, Børsen Forum A/S
- Bramming, Pia & Per Krogager (2007): Lean – Frisættelse eller Besættelse?, i *Ledelse i Dag*, 9, oktober 2007
- Bramming, Pia, Birgitte Gorm Hansen, Kristian Gylling Olesen & Anders Bojesen (2010): SnapLog: A performative research technology: a snapshot of the working environment and the well-being of teachers, Abstract, *Qualitative Research in Management and Organization Conference*, New Mexico, 6.04 - 8.04.10
- Christensen, Birgit Bruun (2010): Effektivisering behøver ikke at gøre ondt, i *Magasinet Arbejdsmiljø*, 2, 8
- Christensen, Katrine Birkedal (2009): Julefrokost får Sparekniven, i *Ugebrevet A4*, 43, 14.12-21.12.09
- Edwards, Kasper & Anders Paarup Nielsen (2009): Obstacles for lean in healthcare: Mindsets and the nature of work, Paper, *3rd NOVO Symposium*, Copenhagen, 09.12-10.12.09
- Edwards, Kasper, & Anders Paarup Nielsen (2008): Implementing lean in a surgical ward, Paper, *2nd NOVO-symposium*, Espoo, 03.12-04.12.08
- Gylling-Olesen, Kristian, Anders Bojesen & Pia Bramming (u.å.): Between autonomy & responsiveness: a new paradigm for productivity, well-being and teacher identity, Abstract
- Gylling-Olesen, Kristian, Anders Bojesen & Pia Bramming (2009): I'm a professional teacher, why don't you trust me – the ambiguous struggle for professionalization in the Danish public sector, Paper, *6th International Critical Management Studies Conference*, The University of Warwick, 13.07-15.07.09
- Hasle, Peter & Anders Bojesen (2009): Individual assessment or collective standards – lean in a Cancer Ward, Powerpoint presentation, *3rd NOVO Symposium*, Copenhagen, 09.12-10.12.09
- Hasle, Peter & Anders Bojesen (2009): Individual assessment or collective standards – lean in a Cancer Ward, Paper, the *3rd NOVO Symposium*, Copenhagen, 09.12-10.12.09

- Hasle, Peter & Per Langaa Jensen (2008): Lean with a human face – Best Practice from Denmark, Powerpoint presentation, *Human Factors in Organizational Design and Management (ODAM) Conference*, Sao Paulo, march 2008
- Hasle, Peter (2009): Lean and psychosocial work environment, Abstract, in Per Øystein Saksvik (red.): *Pre-requisites for change*, Bentham Science Publishers
- Hasle, Peter, Anders Bojesen & Pia Bramming (2008) Treating sick hospitals with lean – a cure for patients, employees and society?, Paper, *2nd NOVO Symposium*, Espoo, 3.12. – 4.12.08
- Hasle, Peter, Anders Bojesen & Pia Bramming (2008) Treating Sick Hospitals with Lean – A cure for patients, employees and society?, Powerpoint presentation, *2nd NOVO Symposium*, Espoo, 3.12. – 4.12.08
- Jørgensen, Frances, Rikke Mathiesen, Jacob Nielsen & John Johansen (2007): Lean Maturity, Lean Sustainability, Paper, *International IFIP TC 5, WG 5.7 Conference on Advances in Production Management Systems* (APMS 2007), Linköping, 17.09-19.09.07, in Jan Olhager & Fredrik Persson, (red.): *Advances in production management systems*, 371-378, Springer
- NFA & Kubix (2009): Forandring og Forankring – Evaluering af projekter om psykisk arbejdsmiljø, Rapport, København, Kubix Aps
- Nielsen, Anders Paarup & Kasper Edwards (2010): Implementing lean in health care: Barriers and opportunities, Paper, *EUROMA 2010 Conference*, Porto, 06.06-09.06.10
- Weiss, Kirsten (2010): Lean kan løfte arbejdsglæden, i *Ugebrevet A4*, 20, 07.06-14.06.10

9.2.9 MEDEA – Medarbejderdeltagelsens betydning for arbejdsmiljøets kvalitet

Primær litteratur:

- MEDEA 1: Busck, Ole, Herman Knudsen & Jens Lind (2010): The Transformation of Employee Participation: Consequences for the Work Environment, in *Economic and Industrial Democracy*, 31, 3, 285-305.
- MEDEA 2: Busck, Ole, Herman Knudsen, Jens Lind & Tine Jørgensen (2009): Medarbejderdeltagelsens transformation: konsekvenser for arbejdsmiljøet, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11, 1, 31-48.
- MEDEA 3: Knudsen, Herman, Ole Busck & Jens Lind (2009): *Medarbejderdeltagelsens betydning for arbejdsmiljøets kvalitet: Rapport fra Medea-projektet*, Aalborg, Aalborg Universitet, Skriftserien for Institut for Samfundsudvikling og Planlægning; 2009-9.
- MEDEA 4: Markey, Raymond, Herman Knudsen, Candice Harris, Katherine Ravenswood, Gay Simpkin, Ole Busck & Jens Lind (2010): Employee Participation and well-being: Denmark and New Zealand, Paper, *IIRA European Congress 2010*, Copenhagen, 28.06-01.07.10

Sekundær litteratur:

- Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden
- Busck, Ole, Herman Knudsen & Jens Lind (2010): Who is in control? The effect of employee participation on the quality of the work environment, Paper, AIRAANZ conference, Sydney, 03.0205.02.10
- Busck, Ole, Jens Lind, Tine Jørgensen & Herman Knudsen (2008): Employee participation, influence, health and safety, Abstract, *Industrial Relations in Europe Conference* (IREC), Greenwich, 23.06-25.06.08
- Busck, Ole, Tine Jørgensen, Herman Knudsen & Jens Lind (2008): The Transformation of Participation: Employee participation, influence and the working environment, Paper, *Industrial Relations in Europe Conference* (IREC), Greenwich, 23.06-25.06.08
- Knudsen, Herman (2008): De ansattes medindflydelse – generelt og på personalepolitikken, i Kjeld Nielsen, Søren Keldorff & Ove Mølvadgaard (red.): *Virksomhedens personalearbejde: Ledelse og administration*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag, 95-116
- Knudsen, Herman (2010): *Demokrati giver bedre arbejdsmiljø*, Debatindlæg, www.politiken.dk, 05.05.10, hentet 06.06.11

- Knudsen, Herman, Ole Busck & Jens Lind (2009): Employee participation: the high road to a better work environment?, Paper, *Industrial Relations in Europe Conference* (IREC), Istanbul, july 2009.
- Markey, Raymond, Candice Harris, Felicity Lamm, David Williamson, Jens Lind, Ole Busck & Herman Knudsen (2009): The Impact of Representative Employee Participation on Work Environment Quality and Business Outcomes in the Hotel Industry, Paper, *International Industrial Relations Association Conference* (IIRA), Sydney, 24.08-27.08.09
- Markey, Raymond, Candice Harris, Jens Lind, Ole Busck & Herman Knudsen (2010): Employee participation on work environment in food processing industry in Denmark & New Zealand, in *Indian Journal of Industrial Relations*. 45, 4, 622-634.
- Markey, Raymond, Felicity Lamm, Candice Harris, Katherine Ravenswood, David Williamson, Herman Knudsen, Ole Busck, Tine Jørgensen & Jens Lind (2008): Improving Productivity Through Enhancing Employee Wellness and Well-being, Paper, *Third European Congress of the Work and Labour Network*, Rome, 24.09- 26.09.08

9.2.10 MOBNING – Mobning og chikane på arbejdspladsen

Primær litteratur:

- MOBNING 1: Høgh, Annie, Åse Marie Hansen, Charlotte Bloch, Eva Gemzøe Mikkelsen, Carolina Magdalena Maier, Roger Persson, Jacob Pedersen, Hanne Giver & Ole Olsen (2009): *Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen*, Rapport, København, Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- MOBNING 2: Ortega, Adriana, Annie Høgh, Jan Pejtersen & Ole Olsen (2009): Prevalence of workplace bullying and risk groups: A representative population study, in *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 417-426,
- MOBNING 3: Hansen, Åse Marie, Annie Høgh & Roger Persson (2010): Frequency of bullying at work, physiological response and mental health, in *Journal of Psychosomatic Research* , 70, 19-27
- MOBNING 4: Persson, Roger, Annie Høgh, Åse-Marie Hansen, Catarina Nordander, Kerstina Ohlsson, Istvan Balogh, Kai Österberg & Palle Ørbæk (2009): Personality traits scores among occupational active bullied persons and witnesses to bullying, in *Motivation and Emotion* , 33, 387-399
- MOBNING 5: Høgh, Annie, Adriana Ortega, Hanne Giver & Vilhelm Borg (2007): *Mobning af personale i ældreplejen*, København, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, SOSU-rapport nr. 17
- MOBNING 6: Høgh, Annie, Isabella Gomes, Hanne Giver & Reiner Rugulies (2010): Are immigrants in the nursing industry at increased risk of bullying at work? A one-year follow-up study., in *Scandinavian Journal of Psychology* , 1-8
- MOBNING 7: Gemzøe Mikkelsen, Eva & Annie Høgh (2010): *Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen – en håndbog*, København, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Sekundær litteratur:

- Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden
- Bloch, Charlotte (2007): *Passion og Paranoia – Følelser og følelseskultur i Akademia*, Odense, Syddansk Universitets forlag
- Bloch, Charlotte (2008): Akademiens lunchrum – mys eller hieraki?, i Åsa Wettergren, Bengt Starrin & Gerd Lindgren (red.): *Det sociala livets emotionella grunder*, Malmö, Liber, 215-237
- Bloch, Charlotte (2008): Emotion and Discourse, in Wolfgang Donsbach (Eds.): *The International Encyclopedia of Communication*, Malden, MA: Blackwell, 1519-1521
- Bloch, Charlotte (2008): Mobbing and Negative Acts/Behaviour, Paper, *The 6th International Conference on Workplace Bullying*, Montreal, 04.06-06.06.08
- Bloch, Charlotte (2009): Bullying, bystanders, emotions and ethics, Abstract, *9th Conference of European Sociological Association* (ESA 2009), Lisbon, 02.09-05.09.09

- Det Nationale Forskningcenter for Arbejdsmiljø (2009): Mobning og negative handlinger på arbejdspladsen har alvorlige konsekvenser, Poster, september 2009
- Gemzøe Mikkelsen, Eva (2007): Mobning – et fænomen eller flere?, i Dorthe Perlt & Karen Pedersen (red.): *Den stille epidemi. Om mobning på arbejdspladsen*, København, Socialt Udviklingscenter
- Gemzøe Mikkelsen, Eva, Annie Høgh & Louise Berg Olesen (2008): Prevention of bullying and conflicts at work. An intervention study, Paper, *6th International Conference of Bullying and Harassment at Work*, Montreal, June 2008
- Hansen, Åse Marie (2006): Stor indsats mod mobning, i *Børn & Unge*, 17
- Hansen, Åse Marie, Annie Høgh & Roger Persson (2008): A Nordic network on bullying at the workplace, Paper, *6th International Conference on Workplace Bullying and Harassment at Work*, Montreal, June 2008
- Hansen, Åse Marie, Annie Høgh, Roger Persson & Anne Helene Garde (2008): Associations between bullying, witnessing bullying and sleep problems, Paper, *6th International Conference of Bullying and Harassment at Work*, Montreal, June 2008
- Høgh, Annie (2007): Øget opmærksomhed på Psykisk Vold, i *Temamagasinet om Psykisk vold og trusler*, København, Social Udviklingscenter SUS
- Høgh, Annie (2006): Fakta om mobning – Konsekvenser og omfang, i *Mobbemagasinet*, København, Social Udviklingscenter, SUS, 12-32
- Høgh, Annie (2007): Mobning gør folk syge, i Dorthe Perlt & Karen Pedersen (red.): *Den stille epidemi. Om mobning på arbejdspladsen*, København, Socialt Udviklingscenter SUS
- Høgh, Annie (2008): Mobningens alvorlige konsekvenser, i *Psykiatri Information*, 1; 20-21
- Høgh, Annie. & Adriana Ortega (2008): Does previous bullying increase the risk of bullying and does becoming a new target have an impact on personal disposition? A two-year follow-up study, Paper, *6th International Conference of Bullying and Harassment at Work*, Montreal, June 2008
- Høgh, Annie. (2008): Når kritik bliver en del af hverdagen, i *Magasinet Arbejdsmiljø*, 10, 48-50
- Olesen, Louise Berg, Annie Høgh & Eva Gemzøe Mikkelsen (2008): The prevalence of negative acts in the workplace stratified for gender, *6th International Conference of Bullying and Harassment at Work*, Montreal, June 2008
- Ortega, Adriana, Annie Høgh & Vilhelm Borg (2008): Bullying, absence and presenteeism in Danish elderly care sector: A one-year follow-up study, Paper, *6th International Conference of Bullying and Harassment at Work*, Montreal, June 2008
- Taylor and Francis: *Bullying and harassment in the workplace*, Book review, www.taylorandfrancis.com, hentet 04.06.11

Links:

Projektets hjemmeside: www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/projekter/mobning-og-chikane-paa-arbejdspladsen--mobning-hovedprojekt

9.2.11 NYHEDSARBEJDE – Nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø i nyhedsarbejdet

Primær litteratur:

- NYHEDSARBEJDE 1: Christiansen, Jørgen Møller & Anne Rytter Hansen (2009): *Psykisk arbejdsmiljø, arbejdsliv og helbred i nyhedsarbejdet*, Rapport 3:2009, CASA
- NYHEDSARBEJDE 2: Christiansen, Jørgen Møller, Ane Kolstrup, Anne Rytter Hansen, Erik Albæk & Signe Pihl-Thingvad (u.å.): *Nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø i nyhedsarbejdet*, Rapport, CASA & Syddansk Universitet
- NYHEDSARBEJDE 3: Kolstrup, Ane & Jørgen Møller Christiansen (2007): *Nyhedsprojektet -Tendenser i nyhedsarbejde: Pilotprojekt. Indledende caseanalyser*, Rapport 1: 2007, CASA

NYHEDSARBEJDE 4: Kolstrup, Ane & Jørgen Møller Christiansen (2009): Nyhedsprojektet – Om projektets organisering, metodiske og analytiske tilgange, Anvendte skalaer samt præsentation af survey og resultater, Rapport 2:2009, CASA

NYHEDSARBEJDE 5: Kolstrup, Ane, Anne Rytter Hansen & Jørgen Møller Christiansen (2010): Nyhedsprojektet – Lever du for dit job eller af dit job?: Nyhedsarbejdere mellem arbejdsglæde og arbejdsbelastning: Interview og caseanalyser, Rapport 4:2010, CASA

Sekundær litteratur:

Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

Ambrosius, Thomas (2010): Større ansvar for eget arbejde giver mindre stress, i *MetroXpress*, 26.11.10, 6

Dalgaard, Bente (2010): Selvledelse nedsætter stress, i *NyViden*, december 2010, 12, 6-8

ForskerForum (2010): Forskerens angst for deadline..., i *ForskerForum*, maj 2010, 234, 14-15

Hesselager, Øjvind (2010): *Mere end hver anden journalist arbejder for meget*, www.journalisten.dk, 18.11.10, hentet 06.06.11

Højsgaard, Lasse (2008): *Tabte idealer og sygelig loyalitet*, www.journalisten.dk, 07.11.08, hentet 06.06.11

Højsgaard, Lasse (2010): *Journalister kan ikke sætte grænser*, www.journalisten.dk, 23.04.10, hentet 06.06.11

Jakobsen, Eva & Troels Johannesen (2010): *Lever du for dit job, eller af dit job?*, www.journalistforbundet.dk, 22.04.10, hentet 06.06.11

Melgaard, Jesper (2010): *Selvledelse kan være med til at reducere stress*, www.arbejdsmiljøviden.dk, 29.11.10, hentet 06.06.11

Links:

Projektets hjemmeside: www.casa-analyse.dk

9.2.12 OSH – Organisationsændringer, stress og helbred

Primær litteratur:

OSH 1: Netterstrøm, Bo (2010): *Organisationsændringer, stress og helbred – OSH*, Rapport, september 2010

OSH 2: Eskelinen, Leena (2009) Medarbejderne og strukturreformen: Organisationsændringer, helbred og velbefindende før og efter, København, Anvendt KommunalForskning (AKF)

OSH 3: Netterstrøm, Bo, Morten Blønd, Martin Nielsen, Reiner Rugulies & Leena Eskelinen (2010): Development of depressive symptoms and depression during organisational change. A two-year follow-up study of civil servants, in *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36, 6, 445-448

Sekundær litteratur:

Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

9.2.13 PRIAM – Psykosociale ressourcer i arbejdet med mennesker – Psykosocialt arbejdsmiljø, kompetence og arbejdsrelateret følelsesmæssig nedslidning i arbejdet med mennesker

Primær litteratur

PRIAM 1: Agervold, Mogens & Annekie Sørensen (2006): Psykosocialt arbejdsmiljø, følelsesmæssig belastning og kompetence ved arbejdet med mennesker. En undersøgelse af sagsbehandlingsarbejdet i 12 kommuner, PRIAM Rapport 2:2006, Århus, Psykologisk Institut.

PRIAM 2: Agervold, M. (2008a). Agervold, Mogens (2008): 'People work': at arbejde med mennesker – belastninger og reaktioner, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10, 2, 61-77.

PRIAM 3: Agervold, Mogens (2008): Projektets baggrund, teori og centrale resultater, PRIAM Rapport 3:2008, Århus, Psykologisk Institut

- PRIAM 4: Agervold, Mogens., Jørgen Møller Christiansen & Annekie Sørensen (2008): PRIAM: Sammenfatning af baggrund, formål, metode og resultater, PRIAM Rapport 8:2008, Århus, Psykologisk Institut, København, CASA
- PRIAM 5: Agervold, Mogens (2008): Udbændthed og følelser i arbejdet ved 'people work,' PRIAM Rapport 5:2008, Århus, Psykologisk Institut
- PRIAM 6: Agervold, Mogens (2008): Emotional Dissonance and Burnout, in International Journal of Work, Organization and Emotions, 3, 1, 1-17
- PRIAM 7: Agervold, Mogens (2008): Ressourcer i arbejdet: kvalifikationer og kompetence, PRIAM Rapport 6:2008, Århus, Psykologisk Institut
- PRIAM 8: Christiansen, Jørgen Møller & Annekie Sørensen (2008): Organisatorisk kompetence – potentialer for læring på arbejdspladsen: Casestudier i socialforvaltningen, PRIAM Rapport 7:2008, Århus, København, CASA.
- PRIAM 9: Agervold, Mogens & Svend Kreiner (2008): Metode og metodeudvikling: Udvikling og afprøvning af spørgeskema, PRIAM Rapport 4:2008, Århus, Psykologisk Institut

Sekundær litteratur:

Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

Agervold, Mogens & Svend Kreiner (2008): *Metode og metodeudvikling: Udvikling og afprøvning af spørgeskema*, PRIAM Rapport 4:2008, Århus, Psykologisk Institut

Agervold, Mogens (2005): Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø blandt socialrådgivere i Sønderjylland, PRIAM Rapport 1:2005, Århus, Psykologisk Institut

Agervold, Mogens (2008): Arbejde med mennesker kan føre til udbændthed, i *Magasinet Arbejdsmiljø*, 6-7, 42-44

Agervold, Mogens (2008): Psykosociale ressourcer i arbejdet med mennesker, Powerpoint præsentation, *Arbejdsmiljøforskningsfondens Årskonference*, 29.10.08

Agervold, Mogens (2009): Personality and Social Sciences: The significance of organizational factors for the incidence of bullying, in *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, 267–276

Christiansen, Jørgen Møller & Annekie Sørensen (2008): Organisatorisk kompetence – potentialer for læring på arbejdspladsen: Casestudier i socialforvaltningen, PRIAM Rapport 7:2008, Århus, København, CASA.

Graae, Elisabeth Mesterton & Gitte Redder (2005): Socialrådgivere på flugt fra arbejdspress, i *Ugebrevet A4*, 33, 10.10-17.10.05

Links:

Projektets hjemmeside: www.psy.au.dk/forskning/forskningsprojekter/priam-psykosociale-ressourcer-i-arbejdet-med-mennesker/

9.2.14 PRISME – Psykiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet og biologiske mekanismer for udvikling af stress, udbændthed og depression

Primær litteratur

PRISME 1: Prisme-projektet, Slutrapport (2009): PRISME-projektet – Psykiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet og biologiske mekanismer for udvikling af stress, udbændthed og depression

PRISME 2: Koldstad, Henrik A., Åse Marie Hansen, Anette Kærgaard, Jane Thomsen, Linda Kaerlev, Sigurd Mikkelsen, Mathias B. Grynderup, Ole Mors, Reiner Rugulies, Ann S. Kristensen, Johan H Andersen & Jens Peter Bonde (2010): Job Strain and Risk of Depression: Is Reporting Biased?, Aarhus, in *American Journal of Epidemiology*, 173, 1, 94-102

PRISME 3: Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

Sekundær litteratur:

PRISME-projektet: Psykiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet og biologiske mekanismer for udvikling af stress, udbrændthed og depression, Powerpoint præsentation

9.2.15 TEAM – Ledelse af team: Et interventionsstudie med fokus på processer

Primær litteratur:

TEAM 1: Nielsen, Karina (2008): Ledelse af team: Et interventionsstudie med fokus på processer, Rapport, Maj 2008

TEAM 2: Nielsen, Karina, Raymond Randall & Karl Bang Christensen (2010): Does training managers enhance the effects of implementing team-working?: A longitudinal, mixed methods field study, in Human Relations, 63, 11, 1719-1741

TEAM 3: Nielsen, Karina, Joanna Yarker, Sten-Olof Brenner, Raymond Randall & Vilhelm Borg (2008): The importance of transformational leadership style for the well-being of employees working with older people, in Journal of Advanced Nursing, 63, 5, 465-475

TEAM 4: Nielsen, Karina, Raymond Randall, Joanna Yarker & Sten-Olof Brenner (2008): The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychosocial well-being: A longitudinal study, in Work & Stress, 22, 1, 16-32.

TEAM 5: Nielsen, Karina & Raymond Randall (2009): Managers' Active Support when Implementing Teams: The Impact on Employee Well-Being, in Applied Psychology: Health and Well-being, 1,3, 374-390

TEAM 6: Nielsen, Karina & Fehmidah Munir (2009): How do transformational leaders influence followers' affective well-being? Exploring the mediating role of self-efficacy, in Work & Stress, 23, 4, 313-329

TEAM 7: Nielsen, Karina, Joanna Yarker, Raymond Randall & Fehmidah Munir (2009): The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire study, in International Journal of Nursing Studies, 46, 1236-1244

TEAM 8: Munir, Fehmidah & Karina Nielsen (2009): Does self-efficacy mediate the relationship between transformational leadership behaviours and healthcare workers' sleep quality? A longitudinal field study, in Journal of Advanced Nursing, 65, 9, 1833-1843.

TEAM 9: Holten, Ann-Louise, Karina Nielsen & Karl Bang Christensen (2008): Evaluering af forandringsprocesser og teamorganisering, Rapport, København, NFA.

TEAM 10: Randall, Raymond, Karina Nielsen & Sturle D. Tvedt (2009): The development of five scales to measure participants' appraisal of organizational-level stress management interventions, in Work & Stress, 23, 1, 1 -23

TEAM 11: Nielsen, Karina, Michael Martini Jørgensen & Michael Munch-Hansen (2008): Teamledelse med det rette twist – inspiration til at arbejde med team, teamledelse og forandringsprocesser, København, NFA

Sekundær litteratur:

Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

Borg, Vilhelm, Isabella Gomes Carneiro, Thomas Clausen, Anne Faber, Nils Fallentin, Mari-Ann Flyvholm, Charlotte Lundtoft Frandsen, Anne Helene Garde, Hanne Giver, Ann-Loise Holten, Annie Høgh, Elisabeth Naima Mikkelsen, Kirsten Nabe-Nielsen, Karina Nielsen, Jette Nygaard Jensen, Muborak Shari-pova, Jesper Strøyer, Pernille Tufte & Jacob Hilden Winsløw (2007): *Arbejdsmiljø i ældreplejen i Danmark. Resultater og konklusioner*, SOSU-rapport, København, NFA.

Description: *8th International Conference on Occupational Stress and Health*, 2009: Global Concerns and Approaches, San Juan, 05.11-08.11.09

- Holten, Ann-Louise & Karina Nielsen (2006): Vellykket teamorganisering kræver god ledelse, i *Magasinet Arbejdsmiljø*, 11, 32-34
- Holten, Ann-Louise & Karina Nielsen (2007): *Ledelsesstil, psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i ældreplejen*, SOSU rapport, Nr. 9, København, NFA
- NFA (2008): Teamledelse med det rette twist, Poster, NFA, april 2008
- Nielsen, Karina & Bryan Cleal (2010): Predicting flow at work: Investigating the activities and job characteristics that predict flow states at work, in *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 2, 180-190
- Skakon, Janne, Karina Nielsen, Vilhelm Borg & Jaime Guzman (2010): Are leaders' well-being, behaviors and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research, in *Work & Stress*, 24, 2, 107-139

9.2.16 VIDENSTRESS – Forebyggelse af stress i videnarbejdet – mellem begejstring og belastning

Primær litteratur:

- VIDENSTRESS 1: Andersen, Vibeke (2010): "Videnstress projektet" Forebyggelse af stress i videnarbejdet – mellem begejstring og belastning, DTU Management
- VIDENSTRESS 2: Buch, Anders, Vibeke Andersen & Ole H. Sørensen (2009): Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning, København, Jurist og Økonomforbundets Forlag
- VIDENSTRESS 3: Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden
- VIDENSTRESS 4: Sørensen, Ole H., Anders Buch, Peter Holdt Christensen & Vibeke Andersen (2007): Indflydelse i videnarbejdet – kan man få for meget af det gode?, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9, 2, 38-54
- VIDENSTRESS 5: Sørensen, Ole H. (2010): Fishbonemetoden – hvilke ben er der i den?, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 1, 35-50

Sekundær litteratur:

- Andersen, Vibeke & Anders Buch (2009): Kunsten at balancere mellem begejstring og belastning, i *Magasinet for Forbundet Kommunikation og Sprog*, 41, 5-7.
- Andersen, Vibeke & Buch, Anders (2009): Begejstring og belastning i videnarbejde, i *Psyke & Logos*, 30, 585-611
- Andersen, Vibeke (2009): Begejstring og belastning i arbejdet, i *Magasinet Arbejdsmiljø*, 2, 36-38
- Ledelseidag (2009): *Nye ledelsesudfordringer i forebyggelse af stress i videnarbejdet*, Abstract www.ledelseidag.dk, nr.2, februar, 2009, hentet 20.06.11
- Buch, Anders & Vibeke Andersen (2008): Knowledge work and stress – beyond the job-strain model, Paper, *International Symposium on Human Factors in Organizational Design and Management (ODAM)*
- Buch, Anders (2007): Klynker videnarbejderne?, Debatindlæg, *Videndanmark*, 23.02.07
- Buch, Anders (2009): Stabilizing Self-identities in Engineering, in Steen Hylgaard Christensen, Bernard Dehlarusse, Martin Maganick & Mike Murphy (Eds.) : *Engineering in Context*, Århus, Academica
- Bøgelund, Eva (2008): Vidensarbejdere – begejstring og belastning, i *Djøfbladet*, 2, 25.01.08
- Hegedahl, Paul (2010): Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning, Anmeldelse, i *DKNyt Nyheder for offentlige beslutningstagere*, 13.01.10
- Ipsen, Christina (2010): Forebyggelse af stress i det selvledende vidensarbejde, i Sanina Kürstein (red.): *Selvledelse og fællesskaber – Nye perspektiver på det moderne arbejdsliv*, Denmark, Erhvervs Psykologiserien
- Ipsen, Christine & Per Langaa Jensen (2010): *Causes of work-related stress and individual strategies in knowledge work*, Lyngby, DTU Management Engineering, The Technical University of Denmark
- Ipsen, Christine, Per Langaa Jensen & Vibeke Andersen (2010): Prevention of work-related stress in practice? – A participatory approach, Paper, *Applied Human Factors and Ergonomics Conference (AHFE)*, 17.07-20.07.10, Miami

- Jensen, Charlotte Pries (2009): Derfor stresser videnarbejdere, i *Berlingske Tidende Business*, 16.12.09, 14
- Larsen, Henrik Holt (2009): HRM – ledelse af virksomhedens menneskelige ressourcer. Aktuell status over forskning og praksis samt et kig ind i fremtiden, i *Ledelse & Erhvervsøkonomi*, 4, 7-19
- Larsen, Henrik Holt (2009): Ikke overklasse, men særklasse, i *JyllandsPosten*, 09.12.09
- Leading Capacity (2009): Bogomtale: Vidensarbejde og stress – mellem begejstring og belastning, i *Leading Capacity*, december 2009
- Magasinet Penge (2009): *Det grænseløse arbejde gør os syge*, Interview, Vibeke Andersen, Magasinet Penge, Pengemagasinet DR 1. interview med Vibeke Andersen, www.dr.dk, 14.01.09, hentet 16.06.11
- NOCAnyt (2010): Vidensarbejde og stress – ny bog, *Nocanyt*, 5, 1, 4
- P1 (2009): *Begejstring der stresser*, Interview, Vibeke Andersen, P1 Morgen, www.dr.dk, 30.11.2009, hentet 16.06.11
- Pedersen, Michael (2010): Vidensarbejde og stress – mellem begejstring og belastning, Anmeldelse, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 3, 107-109
- Rebsdorf, Gitte (2008): Engagement kan også give stress, i *Helse Arbejdsliv*, 5, 36-39
- Rørbæk, Rasmus (2010): I orkanens øje, Interview, Vibeke Andersen, i *DTU avisen*, 04.01.10, 6-7
- Rørbæk, Rasmus (2010): *Vidensarbejderen er sin egen værste fjende*, Interview, Vibeke Andersen, www.videnskab.dk, 22.01.10, hentet 16.06.11
- Schwab, Mai-Britt (2010): Begejstring belaster – En gave af en bog om vidensarbejde og stress, Anmeldelse, i *Afspændingspædagogen*, 2, 19
- Steffensen, Lis Lyngbjerg (2010): *Din begejstring kan blive din belastning*, Interview, Anders Buch & Ole H. Sørensen, www.journalisten.dk, 03.02.10, hentet 20.06.11
- Sørensen, Ole H. & David Holman (2010): Job-redesign in knowledge work, Paper, *Applied Human Factors and Ergonomics Conference (AHFE)*, 17.07-20.07.10, Miami
- Wessel, Lene (2008): ”Har du lige to minutter...”, i *Ingeniøren*, 19.01.08
- Wessel, Lene (2008): Arbejder – vil ikke forstyrres, i *Ingeniøren*, 07.03.08
- Wessel, Lene (2008): Forstyr kun kollegaen med omtanke, i *Ingeniøren* 14.09.08
- Wessel, Lene (2009): Ingeniører er uvidenhedsarbejdere, Interview, Anders Buch, i *Ingeniøren* 08.02.09

Links:

Projektets hjemmeside: <http://www.videnogstress.dk/>

P1 (2009): *Vidensarbejde udvider stressbegrebet*, interview med Ole H. Sørensen, P1 5.11.2009: Orientering <http://www.dr.dk/P1/orientering/indslag/2009/11/05/193547.htm>

9.2.17 VIPS – Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø

Primær litteratur:

- VIPS 1: Kristensen, Tage Søndergaard, Peter Hasle & Jan Hyld Pejtersen (2008): Virksomhedens sociale kapital – en indfaldsvinkel til det psykiske arbejdsmiljø? , i *Tidsskrift for Arbejdsliv* , 10 , 2, 30-45
- VIPS 2: Sørensen, Ole H., Anita Mac, Hans Jørgen Limborg & Merete Pedersen (2008) *Arbejdets kerne – om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis*, København, Forlaget Frydenlund
- VIPS 3: Limborg, Hans Jørgen & Hans Hvenegaard (2008): The Chronicle workshop, i Lauge B. Rasmussen (Eds.): *Practical Methods in Occupational Health and Safety*, Lyngby, DTU
- VIPS 4: Hagedorn-Rasmussen, Peter & Anita Mac (2007): Historieværkstedets metode, i Lars Fuglsang, Peter Hagedorn-Rasmussen & Poul Bitsch Olsen (red.): *Teknikker i Samfundsvidenskab* , Roskilde, Roskilde Universitetsforlag, 156-177
- VIPS 5: Lund, Henrik L. & Helge Hvid (2007): *Øje på det psykiske arbejdsmiljø i grænseløst arbejde* , Rapport, København, LO

- VIPS 6: Lund, Henrik & Helge Hvid (2007): Øje på det grænseløse arbejde – LO-medlemmerne i spændingsfeltet mellem industrisamfundets traditionelle lønarbejde og videnssamfundets grænseløse arbejde, Rapport, København, LO
- VIPS 7: Hasle, Peter, Helge Hvid, Tage Søndergaard Kristensen, Hans Jørgen Limborg, Niels Møller, Jan Pejtersen & Hans Hvenegaard (2008): *Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø – Rapport fra forskningsprojektet VIPS*, København, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Sekundær litteratur:

Afslutningsskema til Arbejdsmiljøforskningsfonden

- Hasle, Peter & Per Langa Jensen (2004): New possibilities for developing of the internal health and safety organisation, Paper, *9th International Conference on Human Aspects of Advanced Manufacturing and Hybrid Automation* (Haamaha), Galway, 25.08-27.08.40
- Hasle, Peter & Ole H. Sørensen (2007): Between trust and mistrust – a case study of the culture in two manufacturing firms, Paper, *23th EGOS Colloquium*, Vienna, 05.07-07.07.07
- Hasle, Peter & Ole H. Sørensen (2008): Challenges from global competition, employer strategies responses, and psychosocial factors, Powerpoint presentation, *Third International ICOH Conference on Psychosocial Factors at Work*, september 2008
- Hasle, Peter og Tage Søndergaard Kristensen (u.å.): *Best project – Effects of the intervention*, Paper
- Hasle, Peter, Tage Søndergaard Kristensen, Niels Møller & Kristian Gylling Olesen (2007): Organisational social capital and the relations with quality of work and health – a new issue for research, Paper, *International Congress on Social Capital and Networks of Trust* (ISOCA), Jyväskylä, 18.10-20.10.07
- Hvenegaard, Hans (2005): Nok er der indflydelse i det daglige arbejde – men hvad med den langsigtede udvikling af arbejdet?, i *Tidsskrift for arbejdsliv*, 7, 4, 45-61
- Hvid, Helge, Henrik L. Lund & Jan Hyld Pejtersen (2008): Control, Flexibility and Rhythms, in *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 6, 83-90
- Hvid, Helge, Henrik Lund & Anita Mac (2006): Work place conceptualization of psychosocial working environment related issues in knowledge work, Paper, *Work Stress and Health Conference*, Miami
- Kristensen, Tage Søndergård (2007): Virksomhedens sociale kapital – nøglen til en bedre arbejdsplads, i *Gør noget mere – håndtering af det psykiske arbejdsmiljø*, Tek-Sam /Industriens Branchearbejdsmiljøråd 2007 83-116
- Kristensen, Tage Søndergaard, Peter Hasle, Jan H. Pejtersen & Kristian Gylling Olesen (2007): Organisational social capital and the health and quality of work of the employees' – two empirical studies from Denmark, Paper, *International Congress on Social Capital and Networks of Trust* (ISOCA), Juväskylä, 18.10-20.10.07
- Limborg, Hans Jørgen & Hans Hvenegaard (u.å.): Reflexive intervention – considerations on the role of the researcher in the BEST project, Paper
- Mac, Anita, Klaus T. Nielsen, Peter Hasle & Hans Jørgen Limborg (u.å.): *Discussion of the theoretical assumptions in the BEST project*, Paper
- Sørensen, Ole H. & Peter Hasle (2009): The Importance of trust in Organizational Change, Abstract, in Per Øystein Saksvik (Eds.): *Prerequisites for change*, Bentham Science Publishers

Links:

Projektets hjemmeside: www.vips-projekt.dk