



- Viden i fællesskab

2018

## Stress og forebyggelse

Stress er blevet kaldt den nye folkesygdom, og særligt inden for det pædagogiske område er medarbejderne i risiko for at blive ramt af stress og udbrændthed. Heldigvis kan der gøres meget både på individ- og organisationsniveau for at fremme den mentale sundhed og undgå, at travlhed på arbejdspladsen udvikler sig til sundhedstruende stress. Denne artikel diskuterer, hvordan stress kan defineres ud fra forskellige videnskabelige discipliners forståelse, og hvordan der konkret kan arbejdes med at forebygge stress på arbejdspladsen.

*Af cand.pæd. i pædagogisk psykologi og konsulent på VISS, Marianne Kirk Jepsen*

Stress er et stigende folkesundhedsproblem og forudsiges af WHO til at blive den væsentligste kilde til sygdom i år 2020. Nogle få tal fra Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø 2014 underbygger omfanget af problemet:

- 35.000 danskere er sygemeldt pga. stress
- 430.000 danskere - svarende til 10 - 12 % har stort set symptomer på alvorlig stress hver dag
- Hver femte, der bliver syg af stress, risikerer at miste sit job
- 1400 danskere dør hvert år af stress
- 14 mia. kr. koster stress Danmark om året i form af sygefravær, tidlig død og udgifter til sundhedsvæsenet

Forskning har ydermere påvist, at pædagoger har den højeste erhvervsrisiko for at blive indlagt med stress og depression (Wieclaw 2006), hvilket indikerer, at stress og udbrændthed i høj grad et problem, der bør tages (og heldigvis også bliver taget) seriøst på alle niveauer inden for det pædagogiske felt.

### Hvad er stress?

Der er ikke enighed om definitionen af stress! Traditionelt har man inden for stresslitteraturen opereret med 3 hovedtyper af stressdefinitioner (Videnscenter for arbejdsmiljø 2007):

- Stress defineret som en tilstand i individet – fx anspændthed, ængstelse, irritabilitet eller ophidselse
- Stress defineret som forhold i omgivelserne – fx høje krav, tidspres, trusler eller tab
- Stress defineret som relationen mellem forhold i omgivelserne og individet – fx at kravene fra omgivelserne overstiger individets ressourcer

Disse tre definitioner kan siges at afspejle forskellige videnskabelige discipliners forståelse. Den fysiologiske, der beskæftiger sig med legemet, hjernen og de hormonale neurotransmittere. Sociologien og kulturanthropologien, der beskæftiger sig med samfundet eller det sociokulturelle system. Og psykologien, der interesserer sig for den individuelle adfærd.

I Danmark har der tidligere været tradition for at anvende den første definition på stress, altså en individtilstand, karakteriseret ved kombinationen af anspændthed og ulyst (ibid).

Kritikere har dog peget på, at det er for ensidigt kun at beskæftige sig med ét at disse niveauer, idet disse spiller sammen og påvirker hinanden i et komplekst system. Et eksempel på dette er, hvordan fysiologisk stress kan medføre udskillelse af binyrebarkhormoner i hypofysen bestående af adrenalin og kortikosteroider, og hvorledes dette i højere grad aktiveres af opmærksomheden på en psykologisk trussel end af en reel fysisk



overbelastning (Lazarus 2006). Et eksempel på en sådan psykologisk trussel i en pædagogisk sammenhæng kunne fx være kommende besparelser.

Stress kan derfor siges at opstå på baggrund af et komplekst samspil mellem krop og psyke, mellem den enkelte og samfundet, og der er derfor heller ikke nogen enkel og hurtig løsning på stressproblematikken.

### **Hvordan kan der arbejdes med forebyggelse af stress**

I forebyggelsessammenhæng tales der ofte om resiliens eller robusthed som en modpol til stress. Robusthed beskrives i Den Danske Ordborg som psykisk modstandsdygtighed over for stress, forandringer og mentale udfordringer.

APA (American Psychological Association) peger på følgende områder som væsentlige i forhold til opbygning af resiliens (robusthed):

1. Tiltro til egen evne til at håndtere en given udfordring (self-efficacy)
2. Relationer, herunder støttende relationer og god kommunikation
3. Selvregulering, herunder evnen til realistisk planlægning samt regulering af stærke følelser og impulser
4. Bevidsthed og fokus på værdier og det meningsfulde arbejdsliv

Det vil i denne sammenhæng føre for vidt at gå i dybden med, hvordan det er muligt at arbejde med forebyggelse på alle 4 områder. Derfor vil jeg i det følgende nøjes med at uddybe et af områderne til opbygning af resiliens, nemlig: Self-efficacy – altså tiltro til egen evne til at håndtere en given udfordring.

Er du interesseret i at lære mere om, hvordan du kan arbejde med at forebygge og håndtere stress, henvises til kurserne *Robusthed og sensitivitet* og

*Opdag potentialet i stress*, som udbydes her i foråret.

### **Self-efficacy**

Albert Bandura er ophavsmand til begrebet self-efficacy, der vedrører menneskers tiltro til deres evner til at udøve kontrol over egne muligheder for at mestre opgaver samt over begivenheder, der påvirker deres liv (Bandura, A. 1994).

Selv-efficacy begrebet forklarer, hvorfor det kan være svært at mestre en opgave, selv om vi har evnerne, hvis vi ikke tror på os selv. Ifølge den amerikanske stressforsker Richard Lazarus kan lav tiltro til egne evner og handlekompetence være én af de afgørende faktorer for, hvorvidt en person udvikler stressrelaterede symptomer eller ej (Lazarus, 2006). Et kritisk perspektiv på Lazarus teori kunne dog være, at den er meget individorienteret og i høj grad placerer ansvaret for stress hos den enkelte. At blive mødt med passende krav, der er afstemt ens forudsætninger, må dog i høj grad også have betydning for, hvorvidt der udvikles stress eller ej.

Self-efficacy afhænger af den konkrete situation eller opgave og er ikke en generel egenskab som fx selvtillid. Den samme person kan sagtens have høj self-efficacy på nogle områder og lav på andre, og man kan ikke tale om generel self-efficacy.

Troen på sig selv i den specifikke situation har indflydelse på handlingen, fordi den er bestemmende for, om ens tankemønstre er nedbrydende eller opbyggende, fx om man er usikker på, om man kan løse opgaven, eller om man har troen på, at man kan. Det har bl.a. betydning for motivationen, hvor store anstrengelser man gør sig, hvor lang tid man holder ud, og hvor megen modgang man kan kapere, samt hvordan man oplever resultatet af ens handling.



Self-efficacy er ikke et arveligt, stabilt personlighedstræk, men noget, der udvikles over tid gennem vores erfaringer. Af samme grund vil det aldrig være for sent at arbejde på at øge ens self-efficacy, og der er ikke bare én måde at gøre det på.

Den vigtigste kilde til self-efficacy er det, man kalder 'mastery-oplevelser', dvs. tidligere succesoplevelser. Hvis jeg har fx har oplevet at håndtere en udfordring med succes, øges min tiltro til, at jeg også vil kunne det i fremtiden.

En anden vigtig kilde er 'modelindlæring', dvs. at vi kan lære af andre, der fortæller, hvordan de håndterede en given situation. I en pædagogisk kontekst kan dette overføres til mesterlærebegrebet eller til det at blive sidemandsoplært af en mere kompetent kollega.

En tredje kilde kan være at blive superviseret af nogen, der på professionel vis kan hjælpe ved at påpege tidligere succeserfaringer, og som gennem gode spørgsmål kan hjælpe personen til at udforske, hvordan det ville være en god måde at gribe en udfordring an.

## **Afrunding**

Som det fremgår af ovenstående, er stress et stigende folkesundhedsproblem, som inden for få år forventes at blive den væsentligste kilde til sygdom i vores samfund. Det er derfor tvingende nødvendigt at forholde sig til forebyggelse i denne sammenhæng, da stress har store konsekvenser ikke blot på individniveau, men også i et samfundsøkonomisk perspektiv.

Stress kan dog ikke defineres ud fra en simpel årsag-virkning-tilgang, men opstår på baggrund af et komplekst samspil mellem krop og psyke samt individ og samfund, der findes derfor heller ikke et "quick fix" i form af en enkel og hurtig løsning af stressproblematikken.

Der kan gøres meget både på individ- og organisationsniveau for at forebygge stress, og i denne artikel er der peget på nogle muligheder for intervention.

Det er dog helt centralt at slå fast, at forebyggelse ikke kun er individets eget ansvar, heller ikke kun ledelsens ansvar, men at det er et fælles anlæggende i form af et samarbejde i organisationen om at skabe robuste arbejdskulturer, der virker sundhedsfremmende.