

Stress og menneskesyn

Om individets, fællesskabets og samfundets ansvar

Forestil dig en virksomhed, der har en fabrik. Derinde skal folk arbejde. Fabrikken er fuld af asbest, men ledelsen tror ikke på, at det er farligt. De har ikke råd til at bygge om. Hvis du vil have arbejde, er det take it or leave it. Hvis du ikke vil arbejde på fabrikken, er der andre, der vil. Hvis du bliver syg af asbest, er det dit problem. Du kunne bare have passet bedre på dig selv. Du kunne have sørget for forebyggende foranstaltninger. En maske, for eksempel. Det er nemlig ikke alle, der bliver syge. Så hvorfor kan du ikke klare mosten? Det er virkelig ikke virksomhedens problem. De skal tjene penge. Så man arbejder på akkord. Jo hurtigere, jo bedre. Man skal jo kunne klare sig i den globale konkurrence. Og der må stadig effektiviseres. Så nu inddrages rygepauser. Tissepauser. Når medarbejderne bliver syge, ansætter man bare nogle andre. Nogle yngre. Nogle mere robuste. Og i jobannoncerne skriver man:

Du er en person med højt energiniveau. Du trives med travlhed og er villig til at påtage dig fleksible arbejdstider. Du tager personligt ansvar for din sundhed og ønsker fortsat at udvikle din robusthed.

Tænk, hvis ... Tænk, hvis det var en skole! Og der ikke var et alternativ i miles omkreds. Medmindre du altså selv ville undervise dine børn derhjemme! Det ville virkelig trække overskrifter.

Alle billeder halter, men det er min påstand, at sådan er vores samfund lige nu. Asbesten i det rum, vi kalder arbejdsmarkedet, er begreber som kompetenceudvikling, livslang læring, menneskelige resurser, selv-læring, potentialer ... Og det gør sig ikke kun gældende på arbejdsmarkedet, det er i vuggestuer og børnehaver, hvor du afleverer dit kompetente barn, og hvor pædagogerne bruger mere tid på læreplaner og lovbestemte papirer end på at være sammen med dit barn. Det er i skolen med elevplaner, test og eksaminer i ét væk, og hvor eleverne bliver undervist af en computer. Det er på universiteterne med stopprøver og tidsbegrænsede underskrevne aftaler om specialeaflevering. Vi bliver hele tiden åndet i nakken – og så synes vi, det er mærkeligt, at flere og flere går ned med stress ...

Nu er stress i de senere år blevet sat voldsomt på dagsordenen. Flere har indset, at virksomhederne også spiller en rolle og har et ansvar i forhold til stress. Men det er stadig en udbredt opfattelse, at stress primært er din egen skyld. Det er dit liv og dermed dit ansvar! Du kunne bare have sagt fra! Flere virksomheder er begyndt at sørge for sundhedsordninger eller laver stresspolitikker. Men det er symptombehandling. Firmaer og selv arbejdspladser inden for det offentlige, skriver sådan her i deres jobannoncer:

„Du vil komme til at samarbejde med kompetente og vidende kolleger i et effektivt og travlt sekretariat, hvor vi lægger vægt på at udnytte og udvikle alles evner og talenter så langt som overhovedet muligt“.

„Du tager personligt ansvar for videreudvikling af dine kompetencer og færdigheder og ønsker at uddanne dig fortsat. Du er innovationsparat, selvstændig, udadvendt, serviceminded og samarbejdsorienteret“.

„Du er villig til at påtage dig fleksible arbejdstider, og er i stand til at håndtere et betydeligt antal sager samtidig. Vi er en gruppe, der trods mange opgaver og tidspres, opretholder en positiv og uhøjtidelig omgangstone“.

Jeg er jobsøgende i skrivende stund. Og de ovennævnte tre klip fra jobannoncer er ægte. Sådan skriver man: Vi lægger vægt på at udnytte ... vi har mange opgaver og tidspres. Hvorfor skriver en arbejdsgiver, at der er travlt hos ham? Har alle ikke travlt? Så hvorfor skrive det i en jobannonce? Opfatter arbejdsgiver de jobsøgende som dovne mennesker, der ikke gider arbejde – eller i hvert fald helst vil hæve deres løn uden den store indsats? Det er jo helt ude i hampen! Disse jobannoncer er henvendt til akademiske medarbejdere, det man også kalder ”vidensmedarbejdere”.

I modsætning til for årtier siden, hvor det var vedvarende, ensformigt arbejde, der gav LO’eren stress og fysisk nedslidning, er det i dag også vidensmedarbejdere, der rammes. Og især kvinder. Og vi er i hvert fald ikke dovne: „Hvor man tidligere skulle motivere sine medarbejdere, skal man i dag nærmest træde på bremsen“, siger Palle Ørbæk, direktør for det nationale center for arbejdsmiljø til avisen Urban.

Så hvorfor skriver de sådan? Mine analytiske tilbøjeligheder kan ikke lade være med at læse mellem linjerne: Der er simpelthen flere opgaver i denne stilling, end de fleste vil kunne nå i et pænt tempo på 37 timer. Her er en stress-zone!

Er du stadig forarget over mit asbest-billede? Tænker du stadig, at det billede overhovedet ikke holder? Okay, måske på nogle virksomheder, men slet ikke på samfundet som helhed. Og hvad skal de også gøre, virksomhederne? Konkurrencen er hård, og tiden er jo bare blevet sådan. Er den det? Er det en udefinérbar tidsånd, der sætter dagsordenen for arbejdsmarkedets strategier? Jeg læste på et tidspunkt en meget øjenåbnende artikel om det, som jeg vil opsummere her:

Ordet *kompetence* er oprindeligt et juridisk begreb, som betød, at du havde den formelle ret eller myndighed til et eller andet. En direktør havde den formelle kompetence til at godkende firmaets ordrer for eksempel. Kompetence var noget, du fik tildelt. Siden 1990’erne har kompetence været forbundet med ord som innovation, fleksibilitet, samarbejdsevne, omstillingsparathed og læring. Det er ikke længere nok for et menneske at have erhvervet kvalifikationer og almindelse via uddannelse og erhvervs erfaring. Kompetence er evnen til at gøre det rigtige på det rigtige tidspunkt. Kvalifikationer har med faglighed at gøre, mens kompetencer er et sammensurium af indre, personlige dynamikker, viden og indsigt, som man kan anvende nyttigt i en konkret situation.

Ifølge cand.scient.pol. Stefan Herman, som har skrevet den omtalte artikel, kan man spore kompetencebegrebet tilbage til Human Resource Management (HRM), som for alvor blev ledelsesbegrebet i Danmark i 90’erne. HRM interesserer sig for de menneskelige faktorer, der skaber innovation, fleksibilitet osv., og et stigende antal projekter op gennem 90’erne peger på disse faktorer *både* som afgørende for den økonomiske ydeevne *og* som løsenet for den menneskelige selvrealisering.

Det nye kompetencebegreb slår altså til lyd for et heldigt sammenfald: Samfundets økonomiske interesser falder sammen med individets personlige. At være forløst personligt og menneskeligt går hånd i hånd med at gøre det nyttige og det produktive. Virksomheder vil ikke kun have ansatte, de vil have hele mennesker.

I 1991 lancerer LO idéen om det udviklende arbejde, som skal forene bedre vilkår for medarbejderne og mere lønsom virksomhedsøkonomi. I 1997 udgiver Undervisningsministeriet en stor rapport om National Kompetenceudvikling – erhvervsudvikling gennem kvalifikationsudvikling. BUPL gør i 1998 kompetenceudvikling til et indsatsområde, og samme år får Danmark et Kompetenceråd, som slår fast, at det er nødvendigt, at nationen bringes over i videnssamfundet gennem investering i de menneskelige resurser.

Det er en humanisme, der betaler sig, hedder det i rådets rapport fra 2002. Visionen er at udvikle alle mennesker på alle niveauer gennem hele livet. BNP er ikke længere dækkende for den nationale succes og konkurrenceevne, nu har vi også et nationalt kompetenceregnskab!

Det er ikke bare borgerlig politik: Den tidligere SR-regering er enig. I deres erhvervspolitiske strategi fra 2001, skriver den, at det: „bliver den menneskelige kompetence, viden og kreativitet, der kommer til at afgøre, hvilke virksomheder og samfund, der klarer sig bedst“.

Kompetencebegrebet indgår så en naturlig alliance med læringsbegrebet, som allerede var på vej frem i forbindelse med ungdomsoprøret. I 1972 kommer der en rapport fra UNESCO, hvor de slår til lyd for udviklingen af *the complete man* og foreslår at verden sætter udviklingen af det enkelte menneske i centrum. UNESCO peger på selvrealisering og personlig vækst som eksistentielle fordringer, og dermed forskydes interessen fra lærer-elev- forældre-barn-forhold til frigørelsen eller udviklingen af den enkeltes potentialer. Jesper Juhl sætter herhjemme trumf på med „Dit kompetente barn“, og i folkeskoleloven fra 1993 bliver læring, projektarbejde mv. de store hit. I loven bliver det understreget, at den enkelte elevs personlige udviklingsprojekt er i centrum. I 1996 gentager UNESCO hovedbudskabet fra 1972-rapporten.

Kompetenceudvikling gennem livslang læring er derefter mantraet i hele det danske samfund fra vuggestue til hospice. Det menneskelige dannelsesprojekt, selvrealiseringsprojekt, eller hvad vi skal kalde det, kobles nu sammen med samfundets økonomiske interesser og globale konkurrenceevne.

Den viden, du har i dag, er forældet i morgen. Derfor må du hele tiden udvikle dig og omstille dig. Du må aflære gammel viden og vaner og indoptage nye. At være er nu at være i udvikling: Den medarbejder, der ikke er under udvikling, er under afvikling. De personlige, bløde menneskelige resurser er brændstof i den ny økonomi – og du har selv ansvar for din læring. Falder du igennem – tja, så har du ikke forvaltet din skat af indre resurser og potentialer.

Så langt Stefan Herman. Han er den første og eneste, jeg har læst, som skærer det ud i pap: Der findes ingen uidentificérbar tidsånd, der sætter dagsorden for erhvervslivet. Det gør mennesker. Og så siver det ned i strukturen, hvor det breder sig som ringe i vandet.

Dagens dansker er blevet resurse-væsener! Udvikling bliver et mål i sig selv. Og det sætter sig igennem i psykologien, pædagogikken og i andre ”bløde” videnskaber. Det er blevet den luft, vi indånder. Vi har ikke værdi som dem, vi er, men som dem, vi kan blive; vi er hele tiden på vej. En strømning, som har en åndelig pendant i fænomenet *emerging church*.

Vi er tvunget til at forløse vores indre resurser og potentialer, hvis vi skal gøre os gældende. Udviklingstrang er altså blevet ét med udviklingstvang.

Resurser er grundlæggende til for at blive udnyttet. Det gjorde man tidligere med jordens resurser af råvarer. Nu er det viden og menneskelig kompetence, der skal skabe positive tal på virksomheders og statens bundlinje. Du sælger ikke længere din arbejdskraft, du sælger dig selv med hud og hår! Vejen til at udnytte dine indre resurser går gennem at udvikle dig. Tro ikke, at det er for dine blå øjnes skyld, at du bliver tilbudt alverdens kurser osv. Tanken om menneskelig udvikling som udelukkende godt blive fremmet, fordi der er økonomisk behov for det.

Selvfølger vi har trang til at udvikle os, lære nyt, erobre nye områder. Det er en medskabt egenskab, så vi kan underlægge os jorden. Vi har både lyst og evne til det – så idéen vinder jo genklang i os. Og er det ikke også en bibelsk tanke: stilstand er det samme som tilbagegang? Visse kirkelige kredse hævder endda, at dette også gør sig gældende for helliggørelsen. Du kan blive syndfri! Du kan blive et mere effektivt Kristusvidne. Du kan få et mere autentisk, tættere, mere tilfredsstillende forhold til Gud. Du må bare arbejde på det, udvikle dig. Men dér går de helt galt i byen. Vores medskabte udviklingstrang har ingen indflydelse på helliggørelsen. Fra Guds synspunkt kan vi aldrig udvikle os frem til fortjenester hos ham. Han elsker os, som han har skabt os. Vi har hans yndest, fordi Han har frelst os fra al vores eget præstationsræs og -trang. Hos Gud handler hverken frelse eller helliggørelse om fortjeneste, det er ren nåde.

Vi er underfuldt skabt, men frygteligt faldet. Derfor har vi også en tendens til havesyge, som Bibelen udtrykker det. Vi vil have materielle goder, og jo flere tilbud og muligheder, samfundet byder på, jo mere synes vi, vi har behov for. Eller som én har sagt det: ”Jo mere velstand og rigdom vi ser omkring os, jo mere bevidste bliver vi om, hvad vi ikke har udrettet for at blive lige så succesfulde eller velstående som de andre”. Vi har fået vores primære identitet i vores arbejde, i at gøre, i stedet for at være.

Denne udviklingstvung internaliseret som udviklingstrang er dagens vilkår. Problemet er bare, at det viser sig, at vi ikke kan holde til det i det lange løb. Vi kan ikke holde til angsten – bevidst eller ubevidst – for at blive afviklet. Eller status-angsten, som kommer af den grundlæggende antagelse om, at alt er muligt, og at alle i princippet er lige. Angsten for ikke at slå til eller blive en succes pisker os videre i selvudvikling. Vi er blevet vores egen værste arbejdsgiver. Vi påtager os flere opgaver, end vi egentlig har lyst til, fordi vi tror, at sådan bør det være, hvis man vil gøre karriere. Vores tid er spændt ud som en elastik: Under normale forhold med orden i privatlivet, søde kollegaer og godt helbred klarer vi den. Men der er ikke luft til en krise. Et sygt barn. En mor, der dør. Konflikt i bibelkredsen. Så sprænges elastikken – og stressen rammer!

Nu er det jo ikke en naturlov – mange mennesker kan klare både et travlt arbejde og store kriser i deres liv. Men flere og flere bliver syge af stress. Pensionselskaberne, som udbyder sundhedsforsikringer, melder at andelen af stress-relaterede skader, som udløser forsikringspenge, er fordoblet fra 2004 til 2007.

For at trække endnu en tråd tilbage til asbest-billedet: Stress anses langt på vej for at være den enkeltes problem og ansvar. Bliver du ramt af stress, er det din egen skyld! Det er dig, der ikke har økonomiseret med dine resurser og potentialer! Du er ansvarlig for, at du ikke kan tåle mosten! Denne grundlæggende indstilling bekræftes af, at flere og flere almindelige mennesker tegner en sundhedsforsikring. For tænk nu hvis ... Det skal dog retfærdigvis siges, at også nogle virksomheder anerkender deres ansvar netop ved at tegne sundhedsforsikring for deres ansatte, men: „Det er som om virksomhederne i stigende grad køber sig til aflad i stedet for at skabe et ordentligt arbejdsmiljø“ udtaler HK til avisen Urban i august 2007.

”Brug-og-smid-væk”- mentaliteten er ikke længere begrænset til materielle ting. Ved at lukke øjnene for, at netop kompetenceudvikling gennem livslang læring er det asbestfyldte rum, man tvinger mennesker til at arbejde i, det rum, der skaber stress og stressrelaterede sygdomme, bliver brug-og-smid-væk i praksis menneskesynet. Du er noget værd, så længe du kan arbejde i det asbestfyldte rum. Bliver du syg, må du tage vare på dig selv.

Nu vil nogle så indvende, at det vel ikke kan være arbejdsgiverness ansvar eller opgave, at gøre noget for en medarbejder, der bliver syg af stress, fordi vedkommende har kriser i privatlivet? Tja, det ved jeg da ikke – hvis vi er ansat som HELE mennesker, hvis alle vore personlige, indre resurser skal stilles til rådighed for vores arbejdsgiver – er det så ikke rimeligt, at han også hjælper, uanset hvad der lige udløser stressen?

Det påvirker jo vores effektivitet, innovation og omstillingsparathed, hvis en privatkrise stresser os. Og hvis arbejdsopgaverne er tilrettelagt, så de med et højt tempo kan nås på cirka 37 timer om ugen med normal psykisk og fysisk habitus – hvor meget luft er der så til en forkølelse, før man kommer bagud (det stresser). For slet ikke at tale om større personlige kriser.

Ville det optimale ikke være, at arbejdsgiver er villig til at indrette arbejdsmængden i forhold til den stressede medarbejders formåen – lige nu og her? Og ville det ikke også være smart af arbejdsgiver at se til, at den stressramte bliver hurtigt og sikkert behandlet, så han kan komme tilbage hurtigst muligt? Vakante stillinger og uløste opgaver, er normalt ikke god virksomhedsøkonomi. Der er garanteret også mange arbejdsgivere, der handler sådan. Men der er lige så mange, der ikke gør. Som bare signalerer: Det var ærgerligt, sørg for at blive rask i en fart, ellers bliver du erstattet af en anden. Det er brug-og-smid-væk-menneskesyn.

Ikke ret mange taler om, at netop kompetenceudviklingens bagside er stress. At kompetenceudvikling koblet med højt tempo simpelthen er asbest for sind og krop. Der er grænser for, hvor meget mennesker orker at udvikle sig. Hvor meget man orker konstant at blive åndet i nakken. Der er grænser for, hvor mange opgaver, man kan løse, uden at måtte gå på kompromis med kvaliteten. Faglig frustration stresser. Hvis det at gå på arbejde kun handler om at nå opgaverne, ikke om at udføre dem godt, så er der dømt stress-zone!

Det handler ikke kun om dem, der er på arbejdsmarkedet. Arbejdsløse bliver stresset. De bliver nemlig også hele tiden åndet i nakken: udvikl dig! Frigør dine resurser. Din viden fra i går, er forældet i dag. Hvis ikke du skriver fire ansøgninger om ugen, så er du nok doven, og vi trækker dig i dagpenge. Samfundsnasser!

Børn og unge bliver også pustet i nakken. På tre år er antallet af børn indlagt på grund af stress steget med 30%, viser undersøgelser på to danske hospitaler. I marts 2008 kørte TV2-Nyhederne en række indslag om det stigende antal børn, der dropper ud af skolen, fordi de ikke kan følge med og derfor taber interessen. Hvorfor er børn stressede? Tja, hvis deres forældre er stressede, kan det faktisk smitte.

Børn bliver også testet som aldrig før. De skal udvikle sociale kompetencer. Beskrives, måles og vejes. De er jo fremtidens resurser! De skal opretholde Danmarks velstand, når de nuværende virksomhedsledere, politikere og trendsættere skal nyde deres otium ... eller, det får de ikke tid til,

de skal nemlig udvikle ældre-kompetencer. Udvikling fra vugge til krukke. Som et formål i sig selv. En ny religion.

Så kommer 100.000 kroner-spørgsmålet: Hvad kan vi bruge denne viden til? Og hvad er alternativet? Hallo – du kan jo ikke bare melde dig ud af samfundet, vel?

Stefan Hermans artikel var et gennembrud for mig. Jeg så, at det ikke var min skyld alene, at jeg blev syg af stress. Jeg har lov og ret til at bede andre om hjælp, bede arbejdsgiver og samfund om hjælp, fordi de har et medansvar. Dét i sig selv fjernede en sten på vejen til helbredelse.

Som kristen tager jeg afstand fra brug-og-smid-væk-menneskesynet. Jeg ønsker ikke, at det ubevidst skal snige sig ind og blive mit. Jeg ønsker heller ikke, at det skal snige sig ind og sætte dagsordenen i min menighed. Og jeg håber heller ikke det sniger sig ind hos kristne organisationer og arbejdsgivere. Men det, der ikke bliver talt om, bliver ofte overset. En fare, man ikke kan se, er større end én, man har kastet lys over.

Kristeligt Dagblad bragte en artikel om stress i kristelige organisationer i oktober 2007. Det kom frem, at medarbejdere her ofte har endnu en grund til at presse sig selv hårdt: De arbejder for en god sag. De har hjerte for deres arbejde. Og måske har deres gudsbillede også taget farve af samfundsudviklingen: Gud mener nok også, at jeg kan arbejde hurtigere og dygtiggøre mig mere for pengene?

En hurtig privat rundspørge blandt en håndfuld kristne organisationer, viser, at stress ikke er noget, man ligefrem har på dagsordenen. Ikke sådan formelt i hvert fald.

Som arbejdsgivere er organisationerne bevidste om at skabe og vedligeholde trivsel for deres ansatte. Og for at spørge ind til og mægle i konflikter – som er en mega-stressfaktor. Man er også opmærksom på at give anerkendelse og eksplicitere, at enhver ansat er en vigtig brik i helheden, men at man skal holde fri med god samvittighed.

Jeg så for nylig en jobannonce fra en kristen arbejdsplads, der sluttede med sætningen: „Kan du klare stress?“ Hm ... hvilket signal sender det? Det er altså ikke helt entydigt, hvordan kristne arbejdspladser forholder sig. Til gengæld er der nok også stadig stor usikkerhed om selve definitionen af ordet *stress*.

Man kan jo godt have stress-forebyggende foranstaltninger, uden at de nødvendigvis hedder noget med ”stress”. Jeg har selv været ansat i en organisation, hvor man ikke har det nedskrevet, men mottoet går fra mund til øre: Her har vi en høj kvajekvote! Det vil sige et trykt arbejdsklima, hvor man ikke bliver halshugget for den mindste fejl. Det er stressforebyggende.

Alligevel bliver ansatte på kristne arbejdspladser også ramt. Og selvfølgelig er det hele ikke bare samfundets eller arbejdsgivernes skyld. Jeg står til ansvar over for Gud med mit eget liv. Jeg skal forvalte min tid og mit liv til Guds ære. Passer jeg på min krop? Fylder jeg mit sind med gode input? Sørger jeg for at bade mig i Guds nåde?

Eller hvordan tænker jeg lige om mine brødre og søstre, mine med-tjenere i menigheden? Tænker jeg om dem som nogle, hvis evner og tid skal udnyttes, fordi vi jo skal bygge Guds rige – effektivt

og professionelt? Respekterer jeg et nej uden at rynke på næsen? Har jeg øje for stress-symptomer i min bibelkreds?

Eller omvendt – er jeg selv den, der i hvert fald ikke vil påtage mig (flere) frivillige opgaver for Gud, fordi det ikke er økonomisk lønsomt? Fordi jeg har så travlt med at få brød på bordet, tøj i skabet, oplevelser i fotoalbummet, flere kompetencer på mit CV? Måske kunne jeg nøjes med mindre? Måske kunne jeg vælge en mere enkel livsstil? Så der blev råd til deltidsarbejde. Råd til hvile. Råd til at være noget (mere) for min næste? På den måde kunne jeg godt melde mig (lidt) ud af samfundet. Men det koster selvfølgelig: Jeg kommer i konflikt med min egen havesyge.

Anvendt litteratur:

Stefan Hermann: „Fra styring til ledelse – om kompetencebegrebets udvikling“ i: Undervisningsministeriets tidsskrift *Uddannelse* nr. 1, januar 2003. Artiklen er tilgængelig på Undervisningsministeriets hjemmeside: www.uvm.dk.

Stefan Hermann og Jens Erik Kristensen: „Fra strejke til stress“. Kronik i *Dagbladet Information*, 12. marts 2005.

Thomas Milsted: *Stress. Grib chancen for et bedre (arbejds)liv*. Jyllands-Postens Forlag 2006

Nærværende essay er trykt i bogen: *Alting har en tid. Kristen og stress*. Credo 2008.
© Forlagsgruppen Lohse. <http://credo.dk/index.php?action=visvare&varenr=5654>