

Forskere: Robusthed er et misforstået modeord

AF NINA ALIMOOTI GRUMSEN

13. maj 2016 00:00



Stress og depression vil være de væsentligste årsager til sygdom i 2020, mener flere forskere. Derfor efterspørger mange arbejdsgivere robuste medarbejdere. Blandt eksperter er der stærkt delte meninger om, hvad tidens store rekrutterings-modeord helt præcist betyder. Modelfoto. **Foto: Scanpix**

I takt med at stadig flere bliver ramt af stress, søger arbejdsgivere robuste folk. Men ifølge eksperter er individuel robusthed ikke svaret

Hver dag er 35.000 danskere sygemeldt med stress, og man forventer, at stress og depression vil være de væsentligste årsager til sygdom i 2020. Derfor er det heller ikke besynderligt, at arbejdsgiverne forsøger at løse det problem, at så mange medarbejdere lider af stress eller dårlig trivsel på arbejdspladsen. En af metoderne er at efterlyse robuste medarbejdere i blandt andet jobansøgninger. Men blandt eksperter er der stærkt delte meninger om, hvad tidens store rekrutterings-modeord helt præcist betyder.

Som omtalt i gårsdagens avis oversætter sociologen Rasmus Willig og stresseksperter Thomas Milsted robusthedskravet til: ”Du skal kunne klare mosten, og du skal ikke kritisere de vilkår, du er underlagt.”

Dermed skriver man indirekte under på, at det er ens eget ansvar, om man trives eller får stress.

Men ifølge Ove Kaj Pedersen, professor ved CBS Handelshøjskolen i København og forfatter til bogen ”Konkurrencestaten”, kunne man have tænkt sig den helt samme situation for 50 år siden.

”Tror du, at politiet nogensinde har efterspurgt andet end robuste medarbejdere? Har forsvaret efterspurgt andet end robuste medarbejdere? Jeg tror, de alle sammen er gået ud fra, at de medarbejdere, de gerne vil have, er rimeligt stabile, også psykisk,” siger Ove Kaj Pedersen.

Han mener desuden, at man skal være påpasselig med, hvad man tolker ind i ordet.

”Jeg vil gerne se de undersøgelser, der viser, at de, der annoncerer efter robuste medarbejdere, efterfølgende siger, at medarbejderen ikke må vise sig at være andet end robust, og at man ikke vil høre brok. Jeg synes, at der i den her diskussion er en masse kausalkæder, hvor man siger, det her er årsagen, og det her er virkningen, men hvor er belægget?” spørger Ove Kaj Pedersen.

Han mener, at ordet robusthed i sig selv er temmelig ukonkret, for spørgsmålet er: robust i forhold til hvad?

Poul Lundgaard Bak, overlæge i Komitéen for Sundhedsoplysning og forsker i robusthed på Institut for Folkesundhed ved Aarhus Universitet, mener, at arbejdsgiverne har misforstået begrebet, hvis de tror, at robusthed – også kaldet resiliens – betyder, at man skal kunne tåle hvad som helst.

”For det første handler robusthed om, at man skal kende sine grænser, så man ikke bliver ved med at udsætte sig selv for situationer, man ikke kan tåle. For det andet er robusthed, at man kan sige fra over for noget, som er åbenlyst urimeligt,” forklarer han og uddyber:

”Det, som karakteriserer et robust fællesskab, er for det første, at der er trygt at være. En anden ting, der betyder meget, er, at det er okay at tiltale det, som er bekymrende og

Den individualiserede resiliens-kultur henter vi fra USA, og der glemmer vi vores egen tradition for at skabe bæredygtige og robuste samfund

hugget af af ledelsen eller kollegaerne,” siger

han, og forklarer, at udviklingen af robuste fællesskaber i høj grad ligger på ledelsesniveau, men også i den uformelle kultur, der er på en arbejdsplads.

Netop fællesskaber er afgørende for robusthed, mener Peter Berliner, professor og resiliens-forsker ved DPU Aarhus Universitet. Det er nemlig fællesskaber, som skaber robusthed, og derfor er det misforstået at efterspørge robuste individer. Vi har et samfund, hvor mange fællesskaber falder væk, og derfor bliver vi nødt til at arbejde aktivt for at bygge dem op, forklarer han:

”Den individualiserede resiliens-kultur henter vi fra USA, og der glemmer vi vores egen tradition for at skabe bæredygtige og robuste samfund. Vi har et andet fællesskab, som det har kostet slid at opbygge, og det sælger vi ud af nu. Det ødelægger kittet i vores samfundsform, som netop er, at vi har set robusthed som værende fælles,” siger Peter Berliner og fortsætter:

”Man kan se, at stressniveauet stiger, folk bliver sygemeldte og mange mennesker mistrives. Det er lidt dumt, at vi har så travlt med at få afviklet noget, som var rigtig godt, så den enkelte nu skal klare sig selv og være robust. For robusthed er altså noget, man skaber sammen”.

Det er Eva Hertz, psykolog, ph.d. og indehaver af Center for Mental Robusthed, enig i. Hun ser den store efterspørgsel efter robuste medarbejdere som udtryk for, at lederne forsøger at finde the magic bullet – den ene gode løsning – som kan sætte en stopper for den negative spiral med stress og dårlig trivsel. Men Eva Hertz mener ikke, det giver mening at rekruttere robuste medarbejdere.

Godt halvdelen af vores mentale robusthed kan forklares med vores biologi, genetik og opvækst, men der er stadig en stor del af vores mentale robusthed, som kan optrænes, og det er en livslang opgave. Den forandrer sig hele tiden og bliver påvirket af omgivelserne:

”Vi har en række test, som kan måle mental robusthed, men de fleste giver et øjebliksbillede. Du kan godt få meget robuste mennesker, men som så bliver ødelagt af manglende ledelse, for stor arbejdsmængde og lav kontakt med kollegaer,” forklarer hun.

kommentarer
