

”Videnstress projektet”

Forebyggelse af stress i Videnarbejdet – mellem begejstring og belastning

Af Vibeke Andersen, Lektor i Teknologi, Organisation og Arbejde. DTU Management. DTU
Projektleder på Videnstressprojektet

Marts 2010

Projektet er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfondet
Projektnummer 24-2006-04

”Videnstress projektet”: Forebyggelse af stress i videnarbejdet – mellem begejstring og belastning

Resumé.....	3
Summary	5
1. Indledning	7
2. Erfaringer og konklusioner	9
3. Projektets resultater på kort og lang sigt i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet	13
4. Oversigt over samtlige publikationer og produkter fra projektet.....	15
Populær formidling (mundtlig)	15
www.videnogstress.dk	15
Visuelle/auditive medier	16
Møder, kurser, seminarer, konferencer m.m.	16
Undervisning	18
Populær formidling (skriftlig).....	19
Videnskabelig formidling (mundtlig)	20
Forskerseminarer.....	20
Konferencer - indland	21
Konferencer – udland.....	21
Videnskabelig formidling (skriftlig) med peer review	22
Øvrig videnskabelig formidling (skriftlig).....	23

Resumé

Titel: “Videnstress projektet”. Forebyggelse af stress i videnarbejdet – mellem begejstring og belastning.” Projektet er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfondet. Projekt nr. 24-2006-04.

Baggrund:

Stress er blevet et voksende problem i det moderne arbejdsliv, også blandt videnarbejdere, som ifølge de dominerende modeller til forståelse af stress, har et arbejde som er kendetegnet ved høj grad af indflydelse, ansvar og fleksibilitet, hvilket skulle modvirke stress. Mange virksomheder står magtesløse overfor disse problemer, for selvom de har indført stresspolitikker, der kan gribe ind i tilfælde af stress, er det primært individuelle strategier, som ikke favner forebyggelse på et organisatorisk plan.

Formål og forskningsspørgsmål:

Projektets sigte har været at opbygge ny viden om forebyggelse af stress i videnarbejdet, hvor det er undersøgt, hvilke forhold i arbejdet, der opleves henholdsvis begejstrende og belastende. Det har været en antagelse i projektet, at forhold i arbejdet, der begejstrer også kan føre til belastning. Målet med projektet har været at udvikle og afprøve en model til, hvordan virksomheder kan arbejde med forebyggelse af stress på et organisatorisk plan. Dette er sket i samarbejde med seks virksomheder i form af interventionsforløb. Projektet har haft til formål at besvare følgende spørgsmål:

1. Hvilke forhold i organisering og ledelse af dagligdagsaktiviteter blandt videnarbejdere fører til henholdsvis stressbelastning og/eller begejstring.
2. Kan en systematiseret fælles refleksion ved brug af programteori udvikle konkrete initiativer, der kan fastholde begejstring og forebygge stress blandt videnarbejdere?
3. Kan erfaringerne fra de gennemførte interventioner systematiseres, generaliseres og formidles, så de kan have relevans for andre virksomheder med selvledede videnarbejdere?

Metode:

Forskergruppen har samarbejdet med seks forskellige videnvirksomheder omkring udvikling og afprøvning af en model til organisatorisk forebyggelse af stress. De anvendte metoder har været

baseret på forskellige former for work-shops (fish-bone og dialog), udarbejdelse af en programteori, et ni måneders interventionsforløb, interview med ledere og medarbejdere, spørgeskemaundersøgelser, observationer samt afholdelse af erfa-seminarer på tværs af de deltagende virksomheder.

Resultater:

Projektet har udviklet en ny forståelse af stress i videnarbejdere, som indfanger dobbeltheden: at det der begejstrer også kan belaste. Det betyder, at det ikke giver mening alene at forholde sig til de belastende forhold i arbejdet, men også hvad der begejstrer, hvis forebyggelse skal lykkes.

Begejstring-belastnings forståelsen fungerer godt på det operationelle plan i virksomhederne, bl.a. fordi det er med til at sikre en dialog mellem en arbejdsmiljøviden/indsats med en HR viden/indsats.

Projektet har vist, at det kan lade sig gøre at arbejde forebyggende med stress på et organisatorisk plan, og at det kan føre til lavere sygefravær og bedre ledelse. Den udviklede model fungerer i grundtræk efter hensigten, men der skal ske en lokal tilpasning. 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.

Summary

Title: “Knowledge work and stress – between enthusiasm and strain”. Funded by the Danish Work Environment Research Fund. Project number 24-2006-04.

Background:

Stress has become an increasing problem in modern work life, also among knowledge workers. Their work is characterized by influence in their work, responsibility and flexibility. According to modern understandings of stress these characteristics should prevent stress. However, many companies do not know what to do. Their politics to prevent stress are primarily individual and they do not prevent stress at an organizational level.

Purpose and research questions:

The aim of the project was to elaborate/develop new knowledge about stress in knowledge work by looking at conditions in work, which leads to respectively enthusiasm and strain. It is an assumption that what leads to enthusiasm at the same time can lead to strain. The aim was to develop and test a model to prevent stress at the organizational level in cooperation where six knowledge intensive companies carried out an intervention.

The aim of the project was to answer the following research questions:

1. Which conditions in organizing and managing daily work amongst knowledge workers lead to enthusiasm and strain?
2. Can a systematic mutual reflection, using ‘programmed theory’, develop initiatives to keep enthusiasm and prevent stress among knowledge workers?
3. Can experience from the interventions be systematized, generalized and communicated in order to be relevant for other companies with knowledge workers?

Methods:

The researchers have collaborated with six different knowledge companies developing and testing a model to prevent stress at an organizational level. The used methods are based on different workshops (fish-bone and dialogue), designing a ‘programme’ theory, an intervention of nine months, interview with employees and managers, a questionnaire (performed twice), observations and “erfa-seminars’ (knowledge sharing and learning) where the six companies participated.

Results:

The project has developed a new understanding of stress, building on enthusiasm and strain as a duality: what makes you enthusiastic can also lead to strain. To succeed in stress prevention you both have to look at what leads to strain and to enthusiasm in work. The duality of enthusiasm and strain is a good way of dealing with working conditions in a company and gives new possibilities for a useful dialogue between working environment knowledge and HR knowledge.

The project has showed that it is possible to prevent stress at an organizational level, and that it can result in reduced sickness absence and better management/leadership at the same time. The model works, but need a local adjustment. Working successfully with organizational prevention calls for: a project of prevention must have the same status as other projects, commitment from the top management of the company, employees and managers are involved in the process and the need of internal qualified staff, who knows how to run processes with clear goals and visibility.

1. Indledning

Den danske samfundsøkonomi baseres i stigende grad på videnbaseret arbejde karakteriseret ved øget ansvar og selvledelse. Dette projekt har fokuseret på videnproducerende virksomheder, hvor ”produktionsapparatet” domineres af højt kvalificerede medarbejdere, og hvor arbejdet har en udpræget grad af autonomi, udfordrende opgaver og et stort ansvar. Det selvledede videnarbejde opfattes typisk som et godt og udviklende arbejde både personligt og fagligt. Dette gælder også de dominerende modeller til bedømmelse af psykisk arbejdsmiljø (Karaseks og Theorells ”krav-kontrolmodel” og NFAs ”de seks guldorn”). Arbejdets høje grad af frihed, indflydelse, belønning, støtte m.m. er faktorer, der i disse modeller vurderes som værende af væsentlig betydning for et godt psykisk arbejdsmiljø. Det paradoksale er, at disse forhold samtidig kan føre til en række problemer, både i forhold til arbejdsbelastning og det psykiske arbejdsmiljø. En konsekvens heraf er stress, som kan lede til problemer såsom øget sygefravær, nedsat produktivitet, stort personalegennemtræk m.m.

Projektets sigte har været at opbygge ny viden om stress i videnarbejdet, som ser på hvilke forhold i arbejdet, der opleves henholdsvis begejstrende og belastende. Det har været en antagelse i projektet, at forhold i arbejdet, der begejstrer også kan føre til belastning. Det har ligeledes været et sigte med projektet at udvikle og afprøve en model til, hvordan virksomheder kan arbejde med forebyggelse af stress på et organisatorisk plan. Dette er sket i samarbejde med seks virksomheder i form af interventionsforløb.

Projektet har haft til formål at besvare følgende **forskningsspørgsmål**:

1. Hvilke forhold i organisering og ledelse af dagligdagsaktiviteter blandt videnarbejdere fører til henholdsvis stressbelastning og/eller begejstring.
2. Kan en systematiseret fælles refleksion ved brug af programteori udvikle konkrete initiativer, der kan fastholde begejstring og forebygge stress blandt videnarbejdere?
3. Kan erfaringerne fra de gennemførte interventioner systematiseres, generaliseres og formidles, så de kan have relevans for andre virksomheder med selvledede videnarbejdere?

Forskergruppen har samarbejdet med seks forskellige videnvirksomheder omkring udvikling og afprøvning af en model til organisatorisk forebyggelse af stress. De anvendte metoder har været baseret på forskellige former for work-shops (fish-bone og dialog), et 9 måneders interventionsforløb, interview med ledere og medarbejdere, spørgeskemaundersøgelser, observationer samt afholdelse af erfa-seminarer på tværs af de deltagende virksomheder. De seks virksomheder er: COWI , Grontmij | Carl Bro, DJØF, Københavns Kommune (Socialforvaltningen), Lego og Dagbladet BT. På grund af uvished om fremtiden og større organisatoriske omlægninger deltog Dagbladet BT ikke i hele projektets løbetid. I stedet deltog Københavns Kommune med to afdelinger i stedet for en.

Forskergruppen har bestået af forskere fra tre forskellige videnskabelige institutioner:

Seniorforsker Ole H. Sørensen, det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Pia Bramming (fra 01.04.2008), Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Professor Henrik Holt Larsen, IOA, Copenhagen Business School.

Lektor Peter Holdt Christensen (til 31.03.2008), LPF, Copenhagen Business School Lektor Anders Buch, DTU Management, Danmarks Tekniske Universitet

Professor Per Langaa Jensen, DTU Management, Danmarks Tekniske Universitet

Adjunkt Christine Ipsen (bidraget med egen forskningstid), DTU Management, Danmarks Tekniske Universitet

VIP-TAP Tina Weller Nielsen, DTU Management, Danmarks Tekniske Universitet

Forskningsassistent Mette Mogensen (fra 1.jan. 2007 til 1.februar 2008), DTU Management, Danmarks Tekniske Universitet

Forskningsassistent Tilde Rye Andersen (til 1. jan. 2007) DTU Management, Danmarks Tekniske Universitet

Projektleder og lektor Vibeke Andersen, DTU Management, Danmarks Tekniske Universitet

2. Erfaringer og konklusioner

Metoder og fremgangsmåder

De anvendte **work-shops** og fremgangsmåder til intervention viste sig særdeles relevante og fungerede overraskende godt i forhold til at opnå resultater, både i forhold til at skabe en bedre trivsel og en bedre bundlinie. Især **fishbone workshoppen** var god til at synliggøre oplevelser af begejstring og belastning i arbejdet, fordi deltagerne blev opmuntret til at sætte ord på deres individuelle oplevelser, reflektere over årsagerne samt få øjnene op for, at de ofte ikke var alene med deres oplevelser. **Dialogworkshoppen** fungerede godt i forhold til at skabe en fælles diskussion i afdelingen omkring hvad der henholdsvis begejstrede og belastede i arbejdet, men var ikke velegnet som beslutningsværktøj i forhold til at udvælge kommende indsatsområder. I stedet var den med til at komplisere beslutningsprocessen. Årsagen hertil var flere. For det første var det ikke de samme medarbejdere, som deltog i fish-bone workshoppen og den efterfølgende dialog workshop, hvilket betød, at deltagerne i sidstnævnte workshop ikke følte ejerskab over resultaterne fra fish-bone workshoppen. For det andet var dialogworkshoppen meget tidskrævende og gav ikke i sig selv mulighed for at udarbejde forslag til indsatser, sådan som vi havde forestillet det.

Dialogworkshoppen fungerede dog meget positivt i forhold til at samstemme individuelle og kollektive oplevelser af arbejdet. **Revisionsworkshoppene** med forskerdeltagelse fungerede lidt anderledes end tiltænkt, da det kun var en virksomhed, som var i stand til selv at drive processen. I de andre virksomheder blev revisionsworkshoppene den konkrete anledning til, at virksomhederne fik truffet nogle beslutninger og foretaget nogle aktiviteter, som så kunne fremlægges for forskerne. Flere virksomheder nævnte vigtigheden af, at forskerne hele tiden pressede på for at holde gang i processen og løbende samle op på resultaterne.

Afslutningsworkshoppen blev afholdt på forskellig vis. I Cowi var der afsat en formiddag til formålet, hvor såvel forskere, tovholdere, afdelingsledelse samt HR samlede op på forløbet med henblik på, hvordan afdelingen (og Cowi) kunne arbejde videre med de gode resultater fra projektet. Workshoppen var arrangeret som en fejring af en succes med musik, champagne og mad, hvilket satte en meget positiv stemning for aktiviteten. De andre virksomheder afholdt workshoppen som en del af et afdelingsmøde, hvor der også var andre punkter på dagsordene og i en enkelt virksomhed gav workshoppen ingen mening, da projektet var blevet indarbejdet i et virksomhedsinternt projekt.

Fishbone-workshopp viste, som sagt, overraskende gode resultater i forhold til at skabe en fælles oplevelse af, hvad der begejstrer og belaster i arbejdet, men den viste samtidig, at ledere og medarbejdere kan have forskellig opfattelse af, hvad der begejstrer og belaster medarbejderne. Dette overraskede lederne, men ikke medarbejderne. Fishbonemetoden bliver især benyttet i kvalitetsstyring og ulykkesforebyggelse og går ud på at opbygge en grafisk afbildning af årsags-virkningskæder. Vi forventede at vi kunne afdække årsags-virkningskæder i forhold til begejstring og belastning. Dette viste sig kun i begrænset omfang muligt, da de fleste problemstillinger omkring begejstring og belastning var for komplekse til dette. I stedet viste de sig at fungere som ideel måde at synliggøre medarbejdere og lederes ens og forskellige oplevelser af, hvad der begejstrer og belaster i arbejdet. Mange medarbejdere var overraskede over, at de ikke var alene med deres overvejelser, men at deres kolleger ofte havde samme opfattelse, selvom de lavede forskellige ting. Fishbone workshopp var desuden god til at skabe baggrund for en konstruktiv dialog og pege på mulige løsninger i forhold til at begrænse belastninger og øge begejstring. Fishbone workshopp viste sig desuden at være god til at generere forslag til at generere indsatser til at arbejde med forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø på et organisatorisk plan.

Det var overladt til virksomhederne selv at drive **interventionsforløbet med indsatser**, kun støttet af forskerne gennem to revisionsworkshops samt en afsluttende workshop. Vi forventede, at disse aktiviteter kunne indgå som en del af virksomhedens løbende interne arbejdsopgaver. Vi anbefalede, at man brugte i forvejen planlagte møder, seminarer og andet på dette, samt den forberedelsestid, som var beregnet hertil. Denne model fungerede nogle steder, men ikke alle, hvorfor det her var nødvendigt at fastsætte en tidsramme kombineret med et sagsnummer, før processen kunne fortsætte. Det viste sig, at det krævede kompetente interne ressourcer at drive interventionsprocessen. Denne kompetence handler både om det at kunne drive (forandrings)processer (indsigt i at forstå og drive processer, metoder til at skabe synlighed mm), men samtidig at have ledelsens commitment til opgaven. Endelig viste det 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.

De planlagte **interviews** med nøgleaktører, **observationer** og studier af **dokumentarmaterialer** viste sig alle brugbare og relevante. De var med til at give en nødvendig indsigt i videnarbejdets

indhold, og hvordan arbejdet blev oplevet af aktørerne indenfor de tre forskellige sektorer. Især blev det klart, at muligheden for at bruge og udvikle sin faglighed i arbejdet er af overordentlig stor betydning for videnarbejderne, hvilket var overraskende i forhold til vore forventninger.

Spørgeskemaundersøgelsen (COPSOQ) var planlagt som en før- eftermåling på effekten af interventionerne. Denne fungerede dog ikke efter hensigten, da der som altid er en række andre forhold end interventionen, som spiller ind på resultaterne. Vi havde suppleret med ekstra spørgsmål af særlig relevans for dette projekt. De fleste af disse fungerede til gengæld godt og gav en god information om projektets forankring, udbredelse, relevans, involvering mm.

Planerne for dataindsamlingen blev gennemført som planlagt, dog tog det længere tid at etablere bindende kontakter med virksomhederne, end vi havde beregnet. Det tog tillige længere tid at gennemføre interventionsprocesserne indenfor de enkelte virksomheder end beregnet. Alt i alt forsinkede dette dog ikke projektets samlede løbetid, idet vi i stedet brugte tiden undervejs til løbende at publicere fra projektet, såvel i danske som internationale sammenhænge. At projektet blev forsinket i forhold til den oprindelige projektansøgning skyldtes, at vi først fik bevillingsskrivelsen forsinket i forhold til det planlagte starttidspunkt.

Der blev afholdt to **erfaseminarer** mellem virksomhederne i løbet af projektet. De var tænkt som en mulighed for at udveksle erfaringer virksomhederne imellem, lære af hinanden og samtidig blive informeret om forskernes løbende resultater fra projektet. Som sådan fungerede de også. Virksomhederne blev alle bedt om på forhånd at forholde sig til og præsentere nogle af deres egne overvejelser over projektets løbende processer og resultater, med det formål at fokusere seminarerne på nogle på forhånd udvalgte problematikker. Nogle virksomheder var gode til både at formidle deres egne erfaringer med projektet samt drage erfaringer fra de andre virksomheder, mens andre mere lukkede sig om sig selv. Alt i alt var tilbagemeldingerne fra seminarerne meget positive. Materialerne herfra blev lagt på projektets hjemmeside, så også andre virksomheder kunne drage nytte herfra.

Visualisering igennem interventionsforløbet var en aktivitet, som virksomhederne selv skulle stå for. Der var kun to virksomheder, som var i stand til at løfte denne opgave selv: I Cowi blev denne aktivitet prioriteret højt og brugt til at gøre opmærksom på, hvordan den "udvalgte" afdeling

arbejdede med projektet. Der blev anvendt plancher med statistikker over, hvordan det gik med indsatserne, ugentlige afstemninger synliggjort gennem cylinderrør med bolde, artikler i det interne blad mm. I DJØF foregik visualiseringen på de jævnlige afdelingsmøder samt via det materiale, som blev udviklet undervejs som en del af indsatserne.

3. Projektets resultater på kort og lang sigt i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet

I forhold til projektets tre forskningsspørgsmål har projektet resulteret i følgende resultater på kort og lang sigt i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet.

For det første lykkedes det at udvikle en ny forståelse af stress, som indfanger dobbeltheden: at det samme som begejstrer også kan belaste. Det betyder, at det giver rigtig god mening ikke at tale om stress, men i stedet at anvende begreberne begejstring og belastning. Stress som begreb bruges i mange forskellige sammenhænge og har derfor ikke en entydig definition. Det spænder over alt lige fra en decideret sygdom til at have travlt. Ved i stedet at anvende begrebsparrene begejstring-belastning i forhold til arbejdet gives helt nye muligheder for både at tematisere det begejstrende og det belastende og at erkende, at det ofte er to sider af samme sag. 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.

For det andet betyder det at vælge en begejstring-belastnings tilgang, at der opstår andre muligheder for at inddrage ledelsen og HR i arbejdet end en mere snæver arbejdsmiljøtilgang ofte lægger op til. At tale om problemer og belastninger vækker ofte modstand i en HR kultur, som arbejder ud fra en ”anerkendende” tilgang. Projektets fokus på at arbejde med såvel begejstring og belastning har tydeligvis appelleret til den anerkendende HR kultur på langt mere inddragende måde og skabt et velfungerende samarbejde omkring projektet. Endelig har begejstring-belastning i praksis vist sig meget velegnet til at blive omsat til konkrete indsatsområder og handlinger.

For det tredje har projektet vist, at hurtige løsningsforslag på indsatser ikke alene sjældent får fat i de underliggende problemer, men også at hurtige løsninger ofte er med til at forværre eksisterende belastninger/problemer. Projektet viser, at en proces der sikrer, at der arbejdes seriøst med indsatserne over en længere periode, hvor der sker en løbende afdækning af årsagen til problemerne og løbende afprøvning af, hvordan de virker, er med til at skabe langt bedre konkrete løsninger.

For det fjerde er projektets resultater banebrydende i forhold til arbejdsmiljøarbejdet omkring forebyggelse af stress, da det viser, at det **er** muligt at forebygge stress organisatorisk og samtidig skabe en bedre økonomi i virksomheden, hvilket især eksemplet fra Cowi viser. Projektet viser tillige, at det at tage udgangspunkt i det konkrete arbejde - hvad der begejstrer og belaster i arbejdet – og iværksætte konkrete indsatser til at forbedre dette, ikke kun giver en oplevelse af relevans, men også ændrer forhold i dagligdagen til det bedre. Dermed kan der skabes bedre respekt om nødvendigheden af at arbejde for et godt arbejdsmiljø.

For det femte viser projektet, at den organisatoriske model til forebyggelse af stress kan bruges i en bredere kontekst, således at virksomheder selv kan arbejde videre med den. I Cowi udviklede og gennemførte HR afdelingen en plan for, hvordan alle de øvrige afdelinger, som ikke var en del af projektet kunne rulle en tilsvarende proces igennem med støtte af deres egen interne HR afdeling . De har siden udviklet et koncept til forebyggelse af stress i videnarbejdet som en forretningsmodel. Det er altid et håb i interventionsprojekter, at virksomhederne selv fortsætter arbejdet, når forskerne har forladt stedet. Det er rent faktisk sket i Videnstress projektet.

I forhold til de anvendte metoder viser projektet overraskende gode resultater i forhold til at anvende "fishbone-workshoppen" til at skabe en fælles oplevelse af, hvad der begejstrer og belaster i arbejdet, men den viser samtidig, at ledere og medarbejdere kan have forskellig opfattelse af, hvad der begejstrer og belaster medarbejderne. Vi forventede at fishbone workshoppen ville fungere som et årsags- virkningsdiagram. Det viste sig at problemerne var for komplekse til dette. I stedet viste den sig at fungere som en ideel måde til at synliggøre medarbejdere og lederes ens og forskellige oplevelser af, hvad der begejstrer og belaster i arbejdet, til at skabe baggrund for en konstruktiv dialog og efterfølgende bruge dette som beslutningsgrundlag for nogle fælles besluttede indsatser, som skulle løse nogle fælles oplevede belastninger i arbejdet. Fishbone workshoppen kan med fordel anvendes af arbejdsmiljøprofessionelle og HR professionelle i forhold til at afdække og skabe dialog om, hvad der begejstrer og belaster i videnarbejdet.

4. Oversigt over samtlige publikationer og produkter fra projektet

Målgruppen for projektet er arbejdsmiljøprofessionelle, arbejdsmiljørådgivere, samarbejdsudvalg, sikkerhedsorganisationer, interne og eksterne HR-konsulenter, medarbejdere og ledere i videnvirksomheder, forskere og studerende. Projektets resultater er formidlet gennem en række artikler i fagblade, bøger, samt en række oplæg med work-shops på seminarer i virksomheder og organisationer, på seminarer og konferencer i ind- og udland. Formidlingen har fokus på at give en dybere forståelse af videnarbejde og stress, samt indeholder anvisninger, metoder og ideer til at arbejde med forebyggelse af stress på et organisatorisk plan. Målgruppen for projektet er bred, og efterhånden som videnarbejde karakteriserer mange former for arbejde og ikke er forbeholdt medarbejdere med en længere videregående uddannelse, kan resultaterne fra projektet bruges i en endnu bredere kontekst.

Aktuelt

Projektet deltager i formidlingsprojektet ”Kom ind i det moderne arbejdsliv”, hvor en interaktiv webportal inviterer videnarbejdere til at visualisere, organisere og kommentere problemer som stress, balance mellem familie- og arbejdsliv, trivsel og selvledelse. Webplatformen trækker udover dette projekt på to andre forskningsprojekter. Formålet er at lægge op til udforskning, refleksion og selvstændig stillingtagen hos målgruppe. Projektet ledes af Anders Raastrup Kristensen, Institut for Ledelse, politik og filosofi, CBS

Populær formidling (mundtlig)

www.videnogstress.dk

Projektet etablerede helt fra projektets start en hjemmeside, som løbende er blevet justeret og ajourført. Hjemmesiden er godt besøgt, og har ved den seneste optælling vist et månedligt besøgstal på 50-100. Hjemmesiden rummer information om projektets aktiviteter, deltagende virksomheder og forskere samt materialer i form af Power Point og anden form for skriftlighed omkring projektets

formål og resultater, ligesom de anvendte metoder i projektet er illustreret og forklaret. Der er informationer om projektets publiceringer, rubriceret indenfor forskellige kategorier, og der er direkte link hertil, hvor det ikke strider med ophavsrettighederne. Der er desuden informationer om anmeldelser af projektets seneste bog. Hjemmesiden vil blive vedligeholdt, så længe vi har resultater og informationer at lægge ud, og besøgstallet er pænt.

Visuelle/auditive medier

14.01.2009: Pengemagasinet DR 1. "Det grænseløse arbejde gør os syge", interview med Vibeke Andersen. <http://www.dr.dk/DR1/penge/2009/01/212117.htm>

5.11.2009: Orientering P1, 5. "Vidensarbejde udvider stressbegrebet", interview med Ole H. Sørensen. <http://www.dr.dk/P1/orientering/indslag/2009/11/05/193547.htm>

30.11.2009: P1 Morgen. "Begejstring der stresser", interview med Vibeke Andersen. <http://www.dr.dk/P1/P1Morgen/Udsendelser/2009/11/30/092102.htm>

Møder, kurser, seminarer, konferencer m.m.

2007

27.4: "Vidensarbejderens særlige arbejdssituation - forebyggelse af arbejdsrelateret stress" v. Christine Ipsen. Åbent projektopstartsseminar i IDA.

27.4: "Hvad er stress? - Historisk perspektiv" v. Ole H. Sørensen. Åbent projektopstartsseminar i IDA.

27.4: "Hvem er vidensarbejdere i dag og er stress hos vidensarbejdere noget specielt?" v. Vibeke Andersen og Anders Buch: Åbent projektopstartsseminar i IDA.

27.4: "Hvad er vi blevet kloge på i dag?" v. Henrik Holt Larsen. Åbent projektopstartsseminar i IDA.

2.-3.11: "Stress og vidensarbejde". Oplæg på konference for Danske Afspændings Pædagogers Stress-konference v. Ole H. Sørensen

2008

17.1.2007 kl. 13-17:→ Temamøde: Vidensarbejde og stress v. Christine Ipsen

19.4.: "Vidensarbejde og stress – mellem begejstring og belastning". Præsentation i IDA v. Anders Buch.

15.4.: "Vidensarbejde og stress – mellem begejstring og belastning": Præsentation ved 1. erfagruppemøde v. Vibeke Andersen og Anders Buch.

28.10: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning". Præsentation ved 2. erfagruppemøde v. Vibeke Andersen og Ole Sørensen.

2009

23.01 : Oplæg v. Henrik Holt Larsen ved Danske Arkitekters medlemsmøde.

23.02: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning". Afdelingsseminar i Universitets- og bygningsstyrelsen v. Vibeke Andersen.

24.02: "Oplæg om Videnstress projektet" på AC-kursus for tillidsrepræsentanter omkring kompetenceudvikling v. Vibeke Andersen.

12.03: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning". Oplæg på IDA-Kommunal delegeretforsamling v. Anders Buch.

30.04: "Videnarbejde og stress". Oplæg v. Christine Ipsen på Nyborg Strand.

14.05: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning". Seminar i AC-klubben Roskilde kommune v. Vibeke Andersen.

25.05: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning". Afdelingsseminar i Udlændingestyrelsen v. Vibeke Andersen.

17.06: "Videnarbejde og stress- mellem begejstring og belastning". Seminar i AC-klubben Det Danske Filminstitut v. Vibeke Andersen.

25.08: "Præsentation af fishbonemetoden – et værktøj udviklet i Videnstressprojektet". Oplæg + afprøvning. Workshop for IDA tillidsrepræsentanter v. Christine Ipsen og Vibeke Andersen.

25.08: "Begejstring og belastning i videnarbejdet – to sider af samme." Oplæg for SU på DTU-BYG v. Vibeke Andersen.

20.08: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning", oplæg v. Christine Ipsen for Jordbrugskonsulenter og dyrlæger i Odense.

28.08: Oplæg v. Henrik Holt Larsen v. Økonomistyrelsens medarbejderkonference.

16.09: "Kender du det? – om begejstring og belastning i videnarbejdet". Fyraftensmøde i DM v. Vibeke Andersen.

21.09: Oplæg v. Henrik Holt Larsen v. Fødevarerministeriets lederkonference

20.10: "Oplæg om Videnstress projektet på AC-kursus for tillidsrepræsentanter omkring kompetenceudvikling." v. Vibeke Andersen.

21.10: "Begejstring og belastning i videnarbejdet – to sider af samme". Oplæg på Den Sociale Højskole v. Vibeke Andersen

5.11: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning", 2 workshops på IDAs TR-konference v. Anders Buch

9.11: "Videnarbejde og stress - mellem begejstring og belastning. Erfaringer fra forskningsprojektet" v. Anders Buch. Afslutningskonference for Videnstress projektet.

9.11.: "Hvordan kan arbejdspladser generelt arbejde med at forebygge stress på organisatorisk plan" v. Ole H. Sørensen. Afslutningskonference for Videnstress projektet.

2.12.: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning". Oplæg på SCKKs arbejdsmiljødag v. Anders Buch

10.12: "Kender du det? – om begejstring og belastning i videnarbejdet". Fyraftensmøde i DM Århus v. Vibeke Andersen.

2010

27.1.: ”Øget balance mellem arbejds- og familieliv, pressede situationer og konflikter” v. Vibeke Andersen. Oplæg på Eksistentiel lederuddannelse, Psykoterapeutisk Institut.

8.2.: ”Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning” v. Anders Buch. Uddannelsesforbundet.

2.3: ”Videnstress projektet. Vigtigste konklusioner” v. Vibeke Andersen i SAM/IDA

2.3: ”Begejstring og belastning set i videnarbejdets forståelsesramme v. Anders Buch i SAM/IDA

2.3: ”Organisatoriske perspektiver på, hvordan arbejdspladser kan forebygge stress v/ Ole H Sørensen i SAM/IDA

4.3: ”Videnarbejde og stress – mellem begejstring og Belastning” v. Christine Ipsen. Århus Kommune.

25.3: ”Videnarbejde og stress” v. Anders Buch. Statens karriereprogram for HR konsulenter , Personalestyrelsens Karriereprogram

26.3: ”Videnarbejde og stress - mellem begejstring og belastning. Erfaringer fra forskningsprojektet” v. Anders Buch på DIIS - Dansk Institut for Internationale Studier på LO-Højskolen.

7.9.2010: ”Videnarbejde og stress. Oplæg v. Ole H. Sørensen på AC-TR´s Arbejds miljøkursus (planlagt).

Undervisning

2007 (Forår): Undervisning i Arbejdspsykologi og Ledelse, IPL, DTU v. Ole H. Sørensen og Vibeke Andersen

23.8.2007: Undervisning i stressforståelser ”Hvad er stress? – historisk perspektiv” ud fra Videnstress projektet på kurset ”Motivation i videnarbejdet” på CBS v. Ole H. Sørensen og Christine Ipsen

20.8.2008: Undervisning i stressforståelser ”Hvad er stress og hvordan kan man arbejde med forebyggelse” med eksempler fra Videnstress projektet på kurset ”Motivation i videnarbejdet” på CBS v. Ole H. Sørensen

2008 (Efterår): Undervisning i Arbejdspsykologi og Ledelse, DTU Management v. Ole H. Sørensen og Vibeke Andersen

14.5.2009: Undervisning på DTU Business, DTU´s Executive MBA v. Christine Ipsen

5.10.2009: Undervisning på DTU Business, DTU´s Executive MBA v. Christine Ipsen

2009 (Efterår): Undervisning i Organizational Behaviour – Leadership and Management, DTU Management v. Ole H. Sørensen og Vibeke Andersen.

22.2.2010: Undervisning på DTU Business, DTU´s Executive MBA v. Christine Ipsen

Populær formidling (skriftlig)

Videndanmark – Nyhedsbrev februar/2 2007: ”Klynker videnarbejderne”? Debatindlæg af Anders Buch

”Højtuddannede stresser sig syge” Interview med Ole H. Sørensen 8. marts 2007.

"Begejstring og Belastning er to sider af samme sag". Artikler i Ingeniøren d. 18. og 19. januar 2008.

"Vidensarbejdere - begejstring og belastning" artikel i Djøfbladet d. 25. januar 2008.

"Arbejder - vil ikke forstyrres" artikel i Ingeniøren d. 7. marts 2008.

"Forstyr kun kollegaen med omtanke" artikel i Ingeniøren d. 14. september 2008.

Andersen, Vibeke: "Engagement kan også give stress" artikel i Helse Arbejdsliv nr. 5 2008.

Henrik Holt Larsen: ”HRM og arbejdsmiljø – en ny sammenkogt ret på menuen?” Personalechefen, 2009, nr. 1

"Ingeniører er u-videnhedsarbejdere", interview med forsker Anders Buch til Ingeniøren d.6 februar 2009. Artiklen med kommentarer fra læsere.

”Ingeniører er uvidenhedsarbejdere”. Interview med Anders Buch i Ingeniøren web versionen med kommentarer. 8.2.2009.

Andersen, Vibeke; Ipsen, Christine & Mogensen, Mette: "Nye ledelsesudfordringer i forebyggelse af stress i videnarbejdet" på www.ledelseidag.dk, nr.2, februar, 2009.

Andersen, Vibeke: Begejstring og belastning i videnarbejdet – to sider af samme sag. Artiklen kan i en forkortet form læses i Magasinet Arbejdsmiljø nr. 02/2009 s. 36-38

Andersen, Vibeke og Buch, Anders: ”Kunsten at balancere mellem begejstring og belastning”. Magasinet for forbundet kommunikation og sprog. Nummer 41. August, 2009, s. 5-7.

17.11: VidenDanmark bloggen v. Anders Buch

”I orkanens øje”, Artikel og interview med Vibeke Andersen i DTU avisen nr. 1, 4. januar 2010

”Videnarbejderen er sin egen værste fjende”. Artikel og interview med Vibeke Andersen. 22. januar 2010 i www.videnskab.dk.

Henrik Holt Larsen: ”HRM – ledelse af menneskelige ressourcer. Aktuel status over forskning og praksis samt et kig ind i fremtiden”. Ledelse & Erhvervsøkonomi, 2009, dec.

"Nyt forskningsprojekt forklarer journalisters stress". Artikel og interview med Anders Buch og Ole H. Sørensen. Journalisten 3.2.2010. <http://journalisten.dk/din-begejstring-kan-blive-din-belastning>

"Ny viden om stress i videnarbejde". Artikel og interview med Vibeke Andersen og Marianne Hinge, Cowi i DTU avisen Dynamo, marts 2010.

Ipsen, Christine: Kapitel 2: "Forebyggelse af stress i det selvledede arbejde" i Antologi redigeret af Sanina Kürstein, Dansk Psykologisk Forlag 2010.

Ipsen, Christine & Vibeke Andersen: "Vi kan – i fællesskab. Gode ideer og metoder til kollektiv forebyggelse af stress i videnarbejdet." Jurist og Økonomforbundets Forlag. Udkommer forår/sommer 2010.

Videnskabelig formidling (mundtlig)

Forskerseminarer

13.3.2009: "Erfaringer fra Videnstressprojektet – metoder, teoretisk afsæt og ´resultater´. Oplæg på Fagligt seminar i TOA, DTU Management v. Anders Buch og Vibeke Andersen.

24.3.2009: "Metodeanvendelser i Videnstress projektet" Oplæg v. Ole H. Sørensen på metodeseminar i NFA.

23.4.2009. "Metoder i Videnstress projektet + afprøvning af fishbone workshops" på Institut for Folkesundhed v. Ole H. Sørensen.

9.06.2009: "Stress, nye ledelsesformer og intervention. Stress i offentlige organisationer" Oplæg på forskerseminar på DPU v. Anders Buch og Vibeke Andersen.

23.09.2009: "Stress prevention in knowledge work – between enthusiasm and strain". Oplæg på forskerseminar I TOA, DTU Management v. Christine Ipsen og Vibeke Andersen.

28.10.2009: Poster fra Videnstress projektet på Forskningsfondens Årskonference

7.1.2010: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning". Oplæg på Institut for læring, DPU v. Anders Buch.

25.3.2010: "Videnarbejde og stress - mellem begejstring og belastning. Erfaringer fra forskningsprojektet" v. Anders Buch. Keynote' speaker på vores konference "Stress, nye ledelsesformer og intervention. Grænseløst arbejde I offentlige organisationer"

Konferencer - indland

Arbejdsmiljøkonferencen AM08: "Forebyggelse af stress i videnarbejdet – mellem begejstring og belastning. Illustration af en metode v. Ole H. Sørensen og Vibeke Andersen." Work-shop.

Arbejdsmiljøkonferencen AM09: "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning" v. Christine Ipsen. Work-shop.

10.-11.12 2007: "Fra tavs medarbejder til fælles forebyggelse af stress" v. Christine Ipsen og Vibeke Andersen. Det Danske Ledelsesakademis konference.

8.-9. 12 2008: "Nye ledelsesudfordringer i forebyggelse af stress i videnarbejdet" – Oplæg og paper v. Vibeke Andersen, Christine Ipsen og Mette Mogensen. Det danske Ledelsesakademis konference: "Ledelse – brudflader og paradokser i ledelsesudfordringen".

Konferencer – udland

Buch, Anders & Vibeke Andersen: "Knowledge work and stress – beyond the job-strain model". Paper v. ODAM IX, International Symposium on Human Factors in Organizational Design and Management d. 19.-21. of March 2008.

Sørensen, Ole: "Methodological considerations on cause-effect diagrams depicting knowledge worker stress". Posterpræsentation til APA, Washington, March 2008.

Mogensen, Mette, Vibeke Andersen & Christine Ipsen: "Ambiguity, identity construction and stress amongst knowledge workers". OLKC Copenhagen, 28. of April 2008.

Sørensen, Ole: "Ambiguous job factors in knowledge work". Job Stress and Employee Well-being: Stress Management. EAWOP Conference - European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, Spain, 13.-16. of May 2009.

Sørensen, Ole: "The meaning of control in the changing working life". NES 2009 - Nordic Ergonomic Society 22.-24. of June 2009.

Buch, Anders: "Stabilizing Self-Identities in Knowledge Work", The meaning of Work. Conference Critical Management Studies Warwick, 13.-15. of July 2009.

Buch, Anders: "Stabilizing Self-Identities in Engineering", Symposium on DIT, Dublin, 2. - 3. of July 2009.

Larsen, Henrik Holt: "Human Resource Management in the project-based organization". Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Chicago, aug. 2009.

Ipsen, Christine, Jensen, Per Langaa & Andersen, Vibeke: "Prevention of work-related stress in practice ? A participatory approach". Presented at: Applied Human Factors and Ergonomics, 2010, Miami, USA (Invited conference contribution).

Sørensen, Ole H & David Holman: "Job-redesign in knowledge work". Applied Human Factors and Ergonomics - AHFE konferencen. 17.-20. of July 2010 Miami, USA.

Videnskabelig formidling (skriftlig) med peer review

Sørensen, Ole Henning, Buch, Anders, Christensen, Peter Holdt & Andersen, Vibeke: "Indflydelse i videnarbejdet - kan man få for meget af det gode?" side 38-54 i Tidsskrift for ARBEJDSLIV nr. 2, 2007.

Buch, Anders & Andersen, Vibeke: "Knowledge work and stress – beyond the job-strain model". Conference proceeding from ODAM IX, International Symposium on Human Factors in Organizational Design and Management, 2008.

Andersen, Vibeke og Buch, Anders: "Begejstring og belastning i videnarbejde". Arbejde under forandring. Psyke & Logos nr. 2, 2009. s. 585-611.

Buch, Anders: "Stabilizing Self-identities in Engineering" in Christensen, Steen Hylgaard; Dehlarusse, Bernard; Maganick, Martin & Murphy, Mike (eds.): Engineering in Context, 2009, Academica, Århus.

Larsen, Henrik Holt: "HRM – ledelse af menneskelige ressourcer. Aktuel status over forskning og praksis samt et kig ind i fremtiden". Ledelse & Erhvervsøkonomi, 2009, dec.

Sørensen, Ole H.: "Fiskebensmetoden – hvilke ben er der i den?" Tidsskrift for ARBEJDSLIV nr. 2 2010.

Ipsen, Christine, Per Langaa Jensen & Vibeke Andersen: "Causes of work-related stress and individual strategies in knowledge work", in journal: Human Factors and Ergonomics in Manufacturing (ISSN: 1090-8471). Pages: 32, 2009, John/Wiley & Sons, Inc. John/Wiley & Sons Ltd. (Submitted)

Ipsen, Christine, Per Langaa Jensen & Vibeke Andersen: "Prevention of work-related stress in practice ? A participatory approach". Presented at: Applied Human Factors and Ergonomics, 2010,

Miami, USA (Invited conference contribution). Will be published July 2010 at CRC Press of Taylor & Francis, Ltd. London.

Sørensen, Ole H & David Holman: "Job-redesign in knowledge work". Applied Human Factors and Ergonomics - AHFE konferencen. 17.-20- of July 2010 Miami, USA. Will be published July 2010 at CRC Press of Taylor & Francis, Ltd. London.

Henrik Holt Larsen: "HRM and ODC – an unrecognized interdependence?". Leadership & Organization Development Journal. (Submitted)

Øvrig videnskabelig formidling (skriftlig)

Buch, Anders, Vibeke Andersen og Ole H. Sørensen: "Videnarbejde og stress - mellem begejstring og belastning", Jurist og Økonomforbundets Forlag, 168 sider, 2009.

Bogen er anmeldt i:

VidenDanmark 17.11.09 + blog v. Anders Buch.

Leading Capacity, december 2009. "Videnarbejde og stress". Henrik Holt Larsens omtale af bogen "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning" på www.leadingcapacity.dk

JyllandsPosten, 9. december 2009. "Ikke overklasse, men særklasse", Henrik Holt Larsen anmelder bogen "Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning" i Jyllands-Posten. 9.12.2009.

Bibliotekspressen.dk/nyheder 2009

Berlingske Tidende, Business s. 14, 16. december 2010
NOCAnyt 1, 2010

DKNyt 13/01/2010. Nyheder for offentlige beslutningstagere

Tidsskrift for Arbejdsliv. Anmeldes af Michael Pedersen, LPF, CBS (forår 2010).