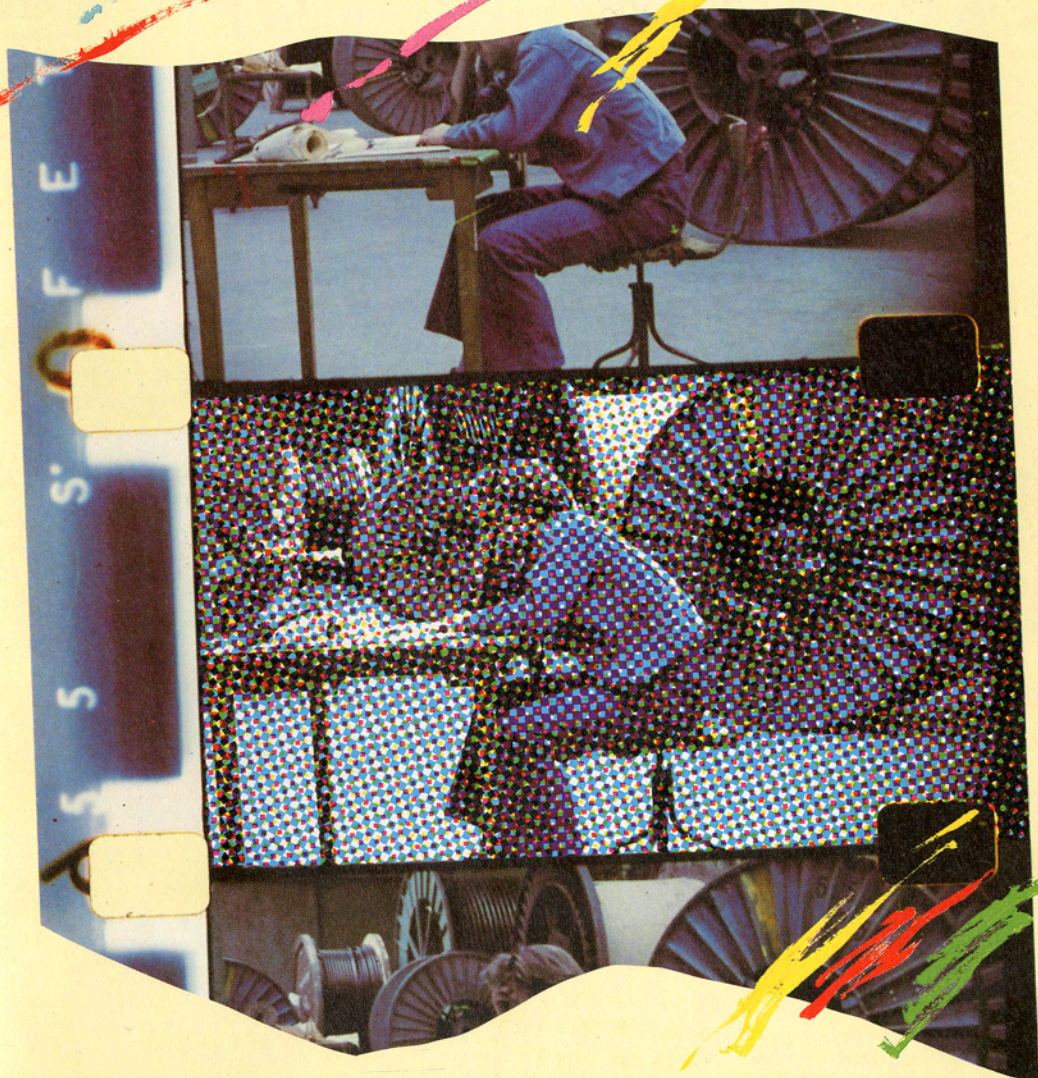


# EN HÅRD DAGS NAT



EN FILM OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ

## EN GANSKE ALMINDELIG FAMILIE



»En hård dags nat« skildrer, hvordan et hårdt psykisk arbejdsmiljø påvirker mennesket i og uden for arbejdet.

Eva og Thor er et ganske almindeligt ungt ægtepar med to børn og udearbejde. Thor er tillidsmand på en arbejdsplads i industrien, hvor teknologien har holdt sit indtog med alle dens glæder og forbandelser. Eva er sygeplejerske på en fortravlet hospitalsafdeling. Filmen »En hård dags nat« beskriver Evas og Thors liv og omgivelser. Samtidig fortæller filmen om sammenhængen mellem vort arbejde og vor fritid. Når det knager på arbejdspladsen, når jobbet bliver en belastning, så sætter det sig fast inde i os. Vi får det skidt. Vi bliver uharmoniske og afreagerer på omgivelserne, som rammes hårdt – især børnene. Et psykisk hårdt arbejdsmiljø kan ikke læses inde i skabet sammen med arbejdstøjet efter fyraften. Vi slæber det med os hjem til skade for os selv og andre.

En hård dags nat fortæller, hvad psykiske belastninger er, og hvordan de påvirker vor dagligdag og vort liv.

Denne pjece uddyber, hvad vi så i filmen, og forklarer nogle sammenhænge og reaktioner. Bagest har pjecen nogle spørgsmål, som kan bruges som indledning til diskussion om det psykiske arbejdsmiljø.

Evas arbejde er psykisk hårdt, og det kan være lige så nedslidende som et fysisk eller kemisk belastende arbejde.

## DET SKU' VÆRE SÅ GODT

Danmark er et dejligt land. Her er der ingen der dør af sult. Bliver vi syge, får vi hjælp af en veludviklet sundhedstjeneste. Vi har alle et sted at bo. De fleste af os har arbejde til en løn, vi stort set kan leve af. Alligevel stiger vort forbrug af nervemedicin og alkohol. Flere og flere begår selvmord. Og parforholdet kan vi slet ikke finde ud af. Hvert år berøres omkring 30.000 voksne danskere af skilsmisser.

Det sku' være så godt, men så er det faktisk skidt. Og det har selvfølgelig sine grunde. Hvis arbejdet tager så mange af ens kræfter, at der ikke bliver overskud til ret meget andet, så mister livet værdi. Og arbejdet er blevet yderst krævende på en lang række af nutidens arbejdspladser.

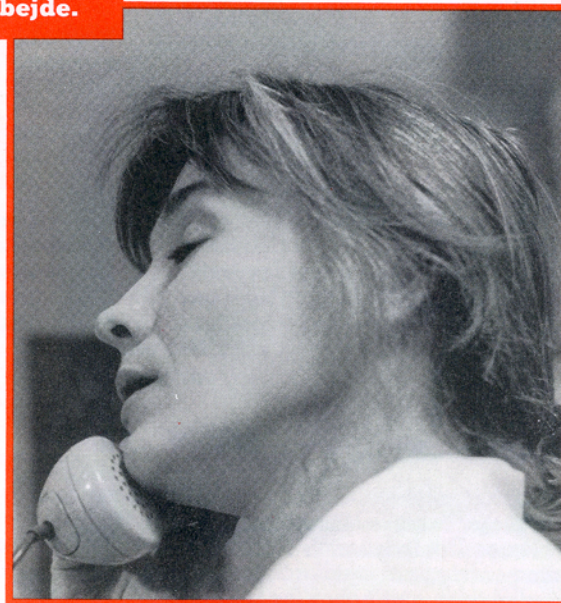
### Det usynlige slider også

Det stigende arbejdspress er blevet en af de senere års tendenser på arbejdspladsen. Ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet som følge af ny teknologi er en anden. Og det har også påvirket os. For nogle har teknologien måske givet jobbet mere selvstændighed og indhold. For andre har teknologien betydet usikkerhed om fremtiden. Eller den har gjort arbejdet mere rutinepræget, reduceret det til overvågning, gjort det mere bundet.

Og vi er blevet opmærksomme på, at alt det, der sker på arbejdspladsen, påvirker os på forskellig måde. Det er ikke udelukkende hårdt fysisk arbejde, giftige kemikalier og farlige maskiner, der nedbryder vort helbred, det mindre synlige – det psykiske arbejdsmiljø – kan være lige så nedslidende.

### Det siger loven

Det psykiske arbejdsmiljø blev inddraget i lov om arbejdsmiljø, der trådte i kraft 1. januar 1977. Men der gik nogle år, før arbejdsmarkedets parter fik forhandlet sig frem til, hvad man egentlig skulle stille op med den nye mulighed for også at lovgive om det psykiske arbejdsmiljø. I »Hovedbekendtgørelse om



arbejdets udførelse», der udkom i 1982, og de senere vejledninger fra Arbejdstilsynet om stress, monotoni og psykisk træthed, blev de psykiske belastninger endeligt accepteret. Det blev nu muligt at regulere dem på lige fod med andre belastninger.

## Først viden - siden ændringer

Men det betyder ikke, at alle problemer nu kan løses. Psykiske arbejdsmiljøproblemer - såvel som andre arbejdsmiljøproblemer - reguleres ikke pr. automatik, men efter pres fra dem, der lider under dem. Og først, når det er erkendt, at det psykiske arbejdsmiljø er skadevolderen, kan ændringer påbegyndes.

Derfor er viden om, hvad psykisk arbejdsmiljø egentlig er, forudsætning for forbedringer af arbejdsmiljøet.

Vi har en tendens til at betragte følgerne af et dårligt psykisk arbejdsmiljø som et individuelt problem. Træthed, hovedpine, mavevri, nervøsitet, stress og meget andet affærdiges ofte med familieproblemer. Har man skændtes med konen, manden eller ungerne, så er det nok det, der er årsag til mavepinen. Men problemstillingen kan meget vel være omvendt. Måske skændes familien, fordi alt overskuddet er lagt på arbejdspladsen.

Psykiske arbejdsmiljøproblemer er imidlertid ikke så u håndgribelige, som man vil gøre dem til. Vi ved efterhånden en hel del om, hvad der skal til for at give arbejdet værdi, og vi ved hvilke faktorer, der kan forringe jobbet.

## JOBDET SKAL PASSE

Jobbet mister værdi, hvis det ikke passer til mennesket. Det er rimeligt nemt at vurdere, om jobbet stiller passende krav til menneskets fysiske kapacitet, om nogle muskler overbelastes, mens andre »sygner hen«, fordi de ikke bliver brugt. På samme måde kan man faktisk vurdere, om jobbet giver mulighed for alsidig brug af de psykologiske funktioner så som opmærksomhed, koncentration, reaktion, indsigt, viden, problemløsning og så videre.

## Mennesket tænker

Det er altså et væsentligt krav, at jobbet er menneskeligt. Men som mennesker er vi ikke statiske. Vi har hele tiden behov for at udvikle os, for at lære at løse nye problemer. Det indebærer, at jobbet heller ikke må være statisk. Det skal rumme en vis portion udfordringer, som kan tilfredsstille vore intellektuelle færdigheder, vort behov for at tænke.

## Mennesket handler

Vi har desuden behov for at handle, for at sætte vort præg på omgivelserne og ændre dem. Det indebærer, at vi må kræve, at jobbet har en vis grad af selvstændighed, og at vi har indflydelse på, hvordan det udføres.

## Mennesket er socialt

Men mennesket er ikke blot tænkende og handlende. Det er også et socialt væsen, som har behov for at afgrænse sig selv i forhold til andre og afspejle sig selv i andre mennesker. Et andet krav til jobbet er derfor, at det opfylder vort behov for social kontakt med andre mennesker.

Udfordringer, selvstændighed og socialt samvær er jobkrav, som er fundamentale for vor identitets udvikling og psykiske stabilitet.

## Fire væsentlige krav

Vi skal altså stille følgende hovedkrav til arbejdet:

- \* **Jobbet må ikke stille for store krav**
- \* **Arbejdet må ikke være kedeligt/stille for små krav**
- \* **Vi skal have mulighed for selv at bestemme**
- \* **Under arbejdet skal vi kunne snakke med andre**

**Eva skal leve sig ind i patienternes situation. Det stiller store krav til hendes følelsesliv - krav som kun vanskeligt kan opfyldes.**



## FOR MEGET OG FOR LIDT ER LIGE GALT

Hvis de fire væsentlige krav til jobbet ikke kan opfyldes, sker der skader på vor organisme.

Det gælder, hvad enten jobbet stiller for store krav til os eller for små krav. Er kravene for store, får vi stress eller bliver psykisk trætte. Er kravene for små, bliver de psykisk understimulerende, hvilket kan ende i sløvhed (monotonitilstand).

## For store krav

Evas arbejde stiller for store krav. Hun kan ikke nå sine arbejdsopgaver: Petersen skal snakkes fra at tage hjem til køerne, patienten i kørestolen skal tisse, eleven skal drøfte sin opgave med Eva.

For store krav opstår også, hvis arbejdet er for svært, hvis for mange ting skal håndteres på een gang, hvis arbejdet stiller for mange krav.

Det er også typisk for Evas arbejde. Hun bliver bombarderet med krav: »Hun skal udfylde blanketter, en kollega klager til hende over snarvæde forbindinger, pårørende ønsker besked om den døende slægtning.«

Evas job kræver desuden, at hun skal leve sig ind i patienternes situation og reaktioner, og at hun skal administrere følelser i forbindelse med døende mennesker.

Uklare krav er en anden psykisk belastende faktor. Det slider psykisk, hvis der ikke er klare retningslinier for, på hvilket niveau arbejdsopgaverne skal løses. Eller hvis kravene er uforenelige eller modstridende. Eksempelvis kan kravet til Evas arbejdstempo ikke forenes med kravet om en god pleje af patienterne.

Også kravene til Thor er modstridende. Han skal den ene dag tale kollegernes sag over for arbejdsgiveren og den anden »sparke til« en kollega for at få ham til at fungere.

Uoverensstemmelse mellem kravene og den ansattes forudsætninger er også belastende. Eva har ikke fået ordentlig instruktion i, hvordan de nye blanketter skal udfyldes. En nyansat på Thors arbejdsplads er ikke instrueret ordentligt om nødstopknappen med det resultat, at hele produktionen sættes i stå.



**Brians job stiller så få krav, at han simpelt hen ikke kan holde det ud.**

## For små krav

Mens Evas arbejde stiller for store krav, er Brians arbejde et eksempel på et job med for små krav.

Brian har kun brug for en lille del af sine evner og færdigheder. Han har rutinearbejde uden krav om indsigt, viden eller problemløsning. Hans overvågningsjob stiller meget store krav til koncentrationen, men hans mulighed for at bruge sine evner og færdigheder er yderst begrænsede. Han udvikler sig ikke fagligt, lærer intet nyt.

## Manglende indflydelse

Indflydelse på egen arbejdssituation kan i mange tilfælde afbøde følgerne af, at jobkravene er for store eller for små. Men hverken Brian eller Eva har stor indflydelse på tilrettelæggelsen eller udførelsen af arbejdet.

Brians arbejde er maskinbundet. Han kan ikke selv prioritere.

Evas indflydelse er også begrænset. Hun kan ikke give den døende patient den information om hans sygdom, som hun selv synes er rimelig. Det er lægemen, der beslutter, hvilken information patienten skal have.

Arbejdstilfredshed er også et spørgsmål om selv at kunne bestemme pausernes placering.

Thors konflikt med arbejdsgiveren drejer sig om, at han vil inddrage sædvanlige pauser.

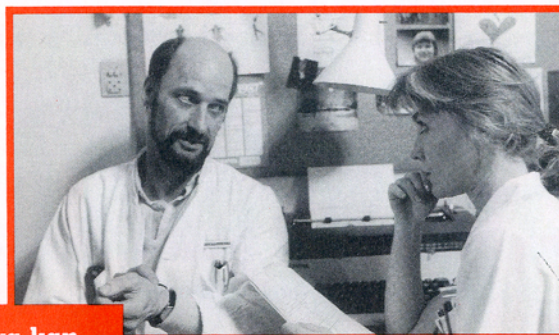
Manglende indflydelse på arbejdstider er også en belastning. Både Eva og Thor får overarbejde med kort varsel.

Mange steder har den ny teknologi gjort arbejdet mere bundet og dermed mindsket mulighederne for, at vi selv kan være med til at tilrettelægge arbejdet. Teknikken har desuden givet mulighed for en detaljeret styring og intensivering af arbejdsprocessen. Det er Brians arbejde et eksempel på.

Evas arbejde er et eksempel på, at tidspres gør det vanskeligt at lægge en ordentlig arbejdsplan. Indflydelse på hvordan, i hvilken rækkefølge og hvilket tempo vi udfører jobbet, kan mindske belastningerne ved at arbejde under tidspres.

## Dårlig social kontakt

En god kontakt med kollegerne uden relevans for selve arbejdsprocessen er en forudsætning for, at vi kan få opfyldt vort sociale behov på arbejdspladsen. Ofte er det, at man trives med kollegerne, nok til at gøre et trist job mere attraktivt.



**Eva kan ikke selv bestemme hvilken information hun skal give patienterne - det afgør lægen til Evas store frustration.**

Et andet væsentligt element i jobbet er faglig støtte fra kollegerne, udveksling af arbejds erfaringer og diskussion af faglige problemer.

At Eva går på toilettet og græder, er udtryk for, at hun ikke får tilstrækkelig stor faglig støtte fra kollegerne. Hun får ikke bearbejdet de belastende situationer i arbejdet. Vi ser heller ikke, at der er tid til fælles pauser eller møder på Evas arbejdsplads.

## OG SÅ REAGERER VI

**Evas stressende arbejdsmiljø gør hende modløs og træt.**



Man kan i filmen se, hvordan et psykisk dårligt arbejdsmiljø påvirker os, så der næsten ikke er overskud til fritid og familie. Vi bliver uharmoniske og pirrelige og familielivet munder ud i evindelige skænderier.

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø påvirker os. Vi reagerer ved:

- ændret sindstilstand
- ændringer i adfærd
- kropslige ændringer

Hvis jobkravene er for store, overstimuleres vi. Vi overbelastes psykisk. Det kan resultere i stress eller psykisk træthed.

### Stress

**Sindstilstanden** ændres ved stress. Man bliver for eksempel:

- irriteret
- uligevægtig
- anspændt
- urolig
- nervøs
- bange

**Adfærd** ændres:

- vi arbejder mere uhensigtsmæssigt, usystematisk og dermed mindre hensigtsmæssigt
- vi mister hurtigere overblikket, fejler hyppigere, glemmer elementære funktioner, vi tidligere har udført på rygmarven
- vor opmærksomhed og koncentration svækkes

**Kroppen** reagerer ved:

- hovedpine og muskelspændinger
- øget puls
- udskillelse af stresshormoner som adrenalin og noradrenalin



Det betyder, at kroppens modstandskraft mindkes. Vi bliver mere modtagelige over for betændelsestilstande (forkølelse, hals- og bihulebetændelse og så videre). Langvarige stresstilstande kan give mavesår og øget risiko for hjerte-kar sygdomme.

### Psykisk træthed

Et arbejde med store jobkrav, som specielt er karakteriseret ved at bestå i komplicerede opgaver og indeholder krav om følelsesmæssig involvering (arbejde med mennesker), kan resultere i psykisk træthed.

**Sindstilstanden** ved psykisk træthed kan være:

- lyst til at give op
- alt føles uoverkommeligt



**På Thors arbejdsplads er der stor risiko for at blive sløv og langsom - komme i monotoni tilstand - på grund af overvågningsarbejdet.**

**Adfærdsmæssigt** viser ændringer sig ved:

- vi bruger længere tid på arbejdsopgaverne end normalt
- vi er længere tid om at tage beslutninger
- vi laver flere fejl
- vi reagerer langsommere på uforudsete situationer
- vi er mindre koncentrerede og opmærksomme

**Kroppens reaktioner** er de samme som ved stresstilstanden.

### Sløv og langsom (monotoni)

Hvis arbejdet stiller for små krav, sker der en psykisk understimulering, som fremmes som sløvhed og en opfattelse af uvirkelighed (monotoni). Såvel de psykiske som fysiologiske processer kører på vågeblus.

**Sindstilstanden** ændres ved:

- sløvhed
- uvirkelighed

**Adfærd** ændres:

- fejlhypigheden øges
- reaktion og opmærksomhed mindkes
- arbejdstempoet falder

**Kroppen** reagerer - i modsætning til ved stress ved faldende puls, blodtryk og iltforbrug.

## JOBKRAVENE SKAL ÆNDRES

Forudsætningen for, at jobbet ikke slider os psykisk, er først og fremmest, at jobkravene passer til mennesket - at de hverken er for store eller for små.

I Evas tilfælde ville blandt andre følgende krav til jobbet forbedre hendes arbejdsmiljø betydeligt:

- mere personale
- fast tid til kontakt med pårørende
- fast tid til administrativt arbejde
- fast tid til elevundervisning
- tid til pauser med kollegerne - helst uden for afdelingen
- tid til efteruddannelse
- tid til ajourføring
- tid til information af næste vagt
- mulighed for selvstændig beslutning om arbejdets udførelse - eksempelvis i forbindelse med de døende patienter
- bedre vagtplaner/skift

På Thors og Brians arbejdsplads kan man stille følgende krav:

- udvidelse af jobbet, så det ikke udelukkende består af overvågning, eller jobrotation, så man ikke skal koncentrere sig om skærmen otte timer i træk
- bedre instruktion af nyansatte
- klare informationer
- varsling af ændringer i arbejdstid
- fælles pauser
- bedre skifteholds-systemer

## ET GODT LIV

Et godt arbejde giver livet værdi. I følge arbejdsmiljøloven skal vi beskyttes mod påvirkninger, der forringer sundhedstilstanden - også den psykiske. Vi kan altså stille krav til det psykiske arbejdsmiljø.

Forudsætningen for at stille krav er viden. Viden om, hvad det egentlig er, der gør os for trætte til at have overskud til familie og fritidsaktiviteter.

Hvis arbejdsmiljøet er med til at forringe dit liv, så må starten på en ændring være, at du finder ud af, hvilke faktorer, der påvirker negativt. Sammen med dine kolleger, med sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten kan du kortlægge de psykiske arbejdsmiljøpåvirkninger på din arbejdsplads. Til støtte for kortlægningen kan du bruge skemaet i pjecen.



## Spørgsmål til overvejelse

Hvilke psykiske belastninger er der i Evas, Thors og dit eget arbejde? Prøv at krydse af i skemaet ...

	Evas arbejde	Thors arbejde	Dit arbejde
Arbejde i højt tempo			
Arbejde under tidspres			
Maskinstyret arbejde/ samlebåndsarbejde			
Lav indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse			
Konstante afbrydelser i arbejdet			
Dårlig instruktion			
Dårlig information			
Unødvendig kontrol			
Dårlig planlægning			
Arbejde med for små krav			
Ensformigt arbejde			
Overvågningsarbejde			
Arbejde med modstridende krav			
Manglende faglig udvikling			
Manglende anerkendelse			
Store koncentrationskrav			
Følelsesmæssigt presset			
Stort ansvar			
Alene arbejde/ isoleret arbejde			
Mange chefer			
Manglende faglig støtte			
Manglende kollegial snak			
Frygt for vold			
Angst for maskiner			
Angst for kemiske stoffer			
Skifteholdsarbejde			
Ubekvemme arbejdstider			
Akkordarbejde/ præstationsløn			
Ringegtet arbejde			

# EN HÅRD DAGS NAT

## en film om psykisk arbejdsmiljø

Manuskript og instruktion: Elisabeth Rygård. Fotograf: Katia Forbert Petersen, assistent: Erik Norsker. Script: Søren Stærmose. Tonemester: Mikkel Bo. Toneassistent: Johan Carlsen. Belyser: Steen Dalin. Grip: Henrik Ipsen. Scenograf og kostumier: Elisabeth Holst. Sminkør: Jenni Glasdam. Rekvisitør: Peter Glant. Komponist: Andy Sundstrøm, musikere: Palle Juhl Hansen, Henrik Evert. Produktionsleder: Ole Søndberg, assistent: Thomas Gammeltoft. Klip: Lizzi Weischenfeldt. Medvirkende: Ilse Rande (Eva), Simon Vagn Jensen (Thor), Isabella Frenning (Marie), Naja Frenning (Naja), Ole Lemmeke (Brian), John Hahn-Petersen (Per Kock), Viggga Bro (Ingrid Kock), Stig Hoffmeyer (overlæge), Benny Poulsen (Therkelsen), Peter Boesen (Niels), Hans Henrik Voetmann (Skinner), Julie Holst (Sussi), Lone Lindorff (Erna), Pernille Hansen (Jette), Poul Jespersen (Petersen). Hjælp på forskellig vis: Sten Kevings, Kjeld Ipsen, Birgitte Skottfeldt, Elsebeth Vesterheden, Mette Fugl. Produceret for Landscentralen for undervisningsmidler, Statens Filmcentral og Arbejdsmiljøfondet af Film & Lyd.

Filmen er sat i gang på initiativ af Charlotte Detlif, Marianne Wangsted, Lene Helsborg og Kitty Dencker - psykologer fra henholdsvis Arbejdstilsynet og De grafiske Forbund samt konsulent i Branchesikkerhedsråd 6.

### Film og pjece kan fås hos:

Arbejdsmiljøfondet  
Vermundsgade 38  
2100 København Ø  
Tlf.: 01 20 55 33

Statens Filmcentral  
Vestergade 27  
1456 København K  
Tlf.: 01 13 26 86

Statens Filmcentral  
Lundingsgade 33  
8000 Århus C  
Tlf.: 06 13 28 00

31

Denne tryksag er udgivet af Arbejdsmiljøfondet og Statens Filmcentral, 1987. Tekst: Jette Kingod. Grafisk tilrettelægning: Thorvald. Tryk: Fr. Bagges kgl. Hofbogtrykkeri.

**Varenummer 112722**