

Vi skal gå nye – filosofiske - veje for at bekæmpe stress

At forebygge og behandle stress består i at udvikle en praksis, der sætter klienten, kollegaen, medarbejderen og fællesskabet i fokus, mener professor emeritus i ledelsesfilosofi Ole Fogh Kirkeby

Af Anne Katrine Gottfred Jensen

I dag er det kommet på mode at adaptere såkaldte "stoiske" strategier til at imødegå personlig og kollektiv ulykke. Devisen er, at det, man ikke har indflydelse på, skal man lade fare. Man skal lade som ingenting, ryste det af sig, eller ligefrem acceptere det, for så kan det ikke påvirke en. Men værre til sludder skal man lede længe efter, mener Ole Fogh Kirkeby, MMD-underviser og professor emeritus på CBS.

For afskedigelser, forøget arbejdstempo og et opskruet konfliktniveau forsvinder ifølge ham lige så lidt af, at man lader hånt om det, som dårlige markedsconjunkturer, forøget politisk måling og overvågning samt reduceret arbejdstid.

"At sådanne indstillinger intet har med stoicisme at gøre, er kun en detalje. Værre er det, at vi i de organisationer, hvor medarbejderne ikke sætter sig solidarisk til modværge, møder stressens vigtigste taktik: at individualisere problemerne og give den enkelte ansvaret for kollektive kalamiteter. Så er der intet andet at gøre end at sige pyt! Men det bliver man syg af," siger han.

Sammen med arbejdsmiljøchef fra televirksomheden Nuuday, Ole S. Rasmussen (MMD, 2006) har Ole Fogh Kirkeby skrevet bogen "Velvilje. Ledelse og filosofi mod stress", som netop er udkommet. De to forfattere ønsker at præsentere et korrektiv til den gængse stresshåndtering. Korrektivet skal findes i filosofien:

"Dybest set handler stress om, hvem er jeg. Og det er et klassisk filosofisk spørgsmål," slår Ole Fogh Kirkeby fast.

"Filosofi handler om den indsigt, et menneske kan have i sig selv. Det er nemlig denne indsigt, der skal forhindre, at omstændighederne kommer til at styre. Denne indsigt handler om at kunne analysere sin selvforfølelse. Altså om at forstå, hvad der er min skyld. Det handler ikke om automatisk at give de andre skylden, men om at analysere årsagerne til, at jeg er ved at miste grebet i mig selv. Disse årsager viser sig i interaktionen med de andre, de opstår af det, der bliver sagt urigtigt, og det, der bliver fortiet – og jeg er også blandt dem, der taler og tier," forklarer han.

Vi må ikke individualisere stress

Filosofien er psykologien overlegen, hvis du spørger Ole Fogh Kirkeby. Han understreger, at intentionerne har været de bedste, men som samfund har vi efter næsten fem årtiers forskning og indsats ikke formået at afhjælpe problemet med stress, og problemet er snarere forstærket. Derfor er det afgørende at se stress og stresshåndtering som en filosofisk disciplin. Konsekvensen vil være tydelig, hvis det ikke sker, mener han.

”Langt hen ad vejen vil der ske det, at man individualiserer stress for meget, og det er det værste, man kan gøre. Det er organisationens og ledelsens fælles ansvar,” siger Ole Fogh Kirkeby og uddyber:

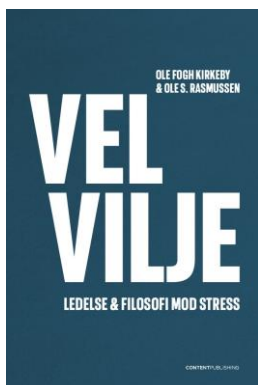
”Den leder, der tager ansvaret for det, der sker i hendes eller hans organisation eller afdeling, skaber prompte et fællesskab, fordi lederen sætter en fælles sag i centrum. Denne sag er altid i sin essens det andet menneske. At bekæmpe stress består i at udvikle en praksis, der sætter klienten, kollegaen, medarbejderen og fællesskabet i fokus. Det har vi et kort og præcist ord for: etik.”

Velvilje fra bogens titel er en oversættelse af, hvad etik betyder:

”Etikken hører under filosofien, og dens grundregel er buddet om at elske sin næste som sig selv. Når etikken virkeliggøres som en indstilling, der styrer et menneskes og en organisations atmosfære, så kan den kaldes velvilje – et begreb udviklet og grundigt analyseret af stoikere som Seneca. Hvor vi mødes i fælles velvilje kommer stressen ikke ind. Den velvillige leder er en gave til fællesskabet. Stress har kun i de afledte effekters verden noget med arbejdsmiljø at gøre. Stress handler om menneskers relationer til hinanden, og om den måde, vi får lov til at være os selv på. Men det kan vi kun være sammen med andre, og med dem, der støtter os i det,” siger Ole Fogh Kirkeby.

Derudover mener han, at det er afgørende at lede opad. På egne samt medarbejderes og kollegers vegne.

”Man kan kun bekæmpe stress, hvis man formulerer sin anke, usikkerhed eller kritik i et værdibåret sprog. Man skal ikke sige opad i systemet: Du gør noget forkert. Men i stedet: Det, du gør, er forkert ift. organisationens værdier. Det hele handler om magt, og hvis magt ikke er legitimeret, så bliver den enten vilkårlig eller overlagt. Hvis magten skal legitimeres, skal det ske via værdier. Der er ikke andet at gøre.”



Find bogen hos Content Publishing: <https://contentpub.eu/produkt/velvilje/>