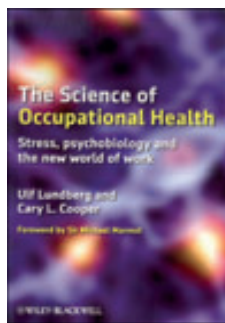


## God bok om stress på jobben



Ulf Lundberg, Cary L. Cooper,  
**The science of occupational health**  
 Stress, psychobiology and the new world of work. 167 s, ill. Chichester: Wiley-Blackwell, 2011. Pris GBP 35  
 ISBN 978-1-4051-9914-8

Forfatterne har lang erfaring som forskere på stressrelaterte helseproblemer i arbeidslivet. Begge er psykologer med spesiell interesse for sammenhengen mellom psykologi og biologi. Boken er en lettlest gjennomgang av eldre og nyere psykobiologisk forskning med relevans for arbeidshelse. Arbeidslivet har endret seg dramatisk bare på de siste hundre årene. Samtidig er vi biologisk sett de samme som for hundre tusen år siden. Hvordan tilpasser vi oss?

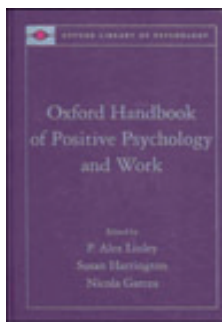
Det gamle arbeidslivet var preget av primærnæringene og industrien. Det lever videre, og mange steder i verden er skader og fysisk overbelastning fortsatt de største utfordringene. I vår del av verden gjelder dette stadig færre yrker. For oss er det et større problem at eksponeringen for internasjonal konkurranse får mange til å tro at arbeidervernet er en gammeldags bremskloss i «det moderne arbeidsliv». Det ropes på «fleksibilitet» – skiftende arbeidstid, skiftende arbeidsoppgaver, maksimal produktivitet og minimal trygghet. Men menneskene som skal delta i arbeidslivet er ikke ubegrenset fleksible og tilpassningsdyktige. Resultatet kan være at svært mange unge ikke slipper inn i arbeidslivet i det hele tatt og at de som er sluppet inn ikke henger med, men må gi opp lenge før forventet pensjonsalder. De fleste har erfart at mental og fysisk helse blir påvirket av utrygge arbeidsforhold. Boken gir oppdatert kunnskap om mekanismene bak helseproblemene.

For bedriftsleger og andre som vil overtale arbeidslivets ledere til å prioritere arbeidshelse høyere, kan denne boken være til god hjelp. Den forteller med eksempler fra forskning og praksis hvordan arbeidsorganisasjonen kan stimulere til innsats og god helse, men også skape negativ stress, helseproblemer og lav produktivitet. Det er ikke bare dem som står lavest på stigen som er utsatt. Også ledere opplever utrygghet og svekket motivasjon i et arbeidsliv preget av stadig nedbemanning, omorganisering og konkurranseutsetting.

Boken bygger på flere tiårs forskningstradisjon, ikke minst fra Sverige. Det gjør den høyst relevant også for norske lesere. En del av de helsefremmende prinsippene som forfatterne anbefaler ble skrevet inn i den norske arbeidsmiljøloven alt ved revisjonen i 1977, slik som arbeidstakers rett til medvirkning, innflytelse og forutsigbarhet. Boken gjør det så å si biologisk forståelig hvorfor denne reguleringen av arbeidslivet, sammen med en sosialpolitikk som prioriterte økonomisk trygghet ved sykdom og arbeidsløshet, har vært viktig for norsk folkehelse.

**Ebba Wergeland**  
 Arbeidstilsynet i Oslo

## Positiv psykologi



P. Alex Linley, Susan Harrington,  
 Nicola Garcea, red.  
**Oxford handbook of positive psychology and work**  
 343 s, tab, ill. Oxford: Oxford University Press, 2010. Pris GBP 50  
 ISBN-978-0-19-533544-6

Positiv psykologi er en viktig trend innen populærpsykologien. Martin Seligman, som ble kjent for begrepet «lært hjelpeløshet» og kritisert for å trekke altfor vidtrekkende konklusjoner fra dyreforsøk, får mye av æren for begrepet. Hans *Learned optimism* var en bestselger (1).

Positiv psykologi dreier seg om det som gjør at individene fungerer godt, er optimistiske, tilfredse og lykkelige. Tilhengerne hevder at psykologien tidligere har fokusert utelukkende på symptomer og atferd forbundet med psykiske problemer og psykiatri. Dette er nok ikke helt korrekt her i Skandinavia, hvor mange kliniske psykologer har argumentert for vektlegging av pasientenes ressurser, mens psykiatere har fokusert på diagnoser og behandling. Normal psykologi er ikke noe nytt. Men kunnskap om hva som bedrer funksjonsevne, tilfredshet og kanskje lykke, må være viktig. Dessverre er positiv psykologi preget av slagord som «lykke er ikke bare å unngå det som er galt, men også å oppdage det som er riktig» og «det umulige ble mulig ved at man inntok en overflodstilnærming til endringer i stedet for en mangeltilnærming, dvs. problem-løsningstilnærming» (s. 4).

*Oxford handbook of positive psychology and work* skal belyse anvendelsen av positiv psykologi i virksomhetene. De 26 kapitlene er forfattet av konsulenter (konsulentfirmaer) og forskere fra psykologiske institutter ved «business schools» og universiteter. Mange av kapitlene er redegjørelse for konsulentfirmaets verktøypakke og noen av deres suksesshistorier. Mange av begrepene og modellene som presenteres er firmaenes versjon av nokså velkjente prinsipper.

I boken er det et meget interessant kapittel om utviklingen av holdninger og personlighet de siste 50 årene (Generation Me). Og flere av undersøkelsene til Gallup gir interessante perspektiver på holdninger. Men svært mye av det som beskrives er velkjente fenomener og faktorer i en innpakning. Eksempel: Det finnes mange tidligere studier av «involvement» definert som at man identifiserer seg med jobboppgaver, «commitment» definert som tilknytning til arbeidsplassen og om motivasjon. Mange positivpsykologer bruker begrepet «engagement» som en slags upresis sum av de tre veldefinerte faktorene.

Hvert kapittel har referanseliste. De aller fleste av referansene er til egne arbeidere eller til andre positivpsykologer. For lesere med noe kjennskap til organisasjonspsykologi gir mange av kapitlene en «keiserens nye klær»-opplevelse. Man kan få et inntrykk av at konsulentene må fremstå som originale for å kunne selge sine varer. Boken omtaler en rekke spørreskjemaer og verktøy som konsulentfirmaene anvender for å utvikle fokus på positive sider. Boken er lite egnet som introduksjon til arbeids- og organisasjonspsykologi, fordi den har svak omgang med grunnleggende sosialpsykologi og hopper over presise definisjoner.

Det gis mange eksempler på at fokus på positive sider hos den enkelte og fokus på positiv tilbakemelding kan gi gunstige ringvirkninger og snøballeffekt. Det er nyttig å bli minnet om dette, selv om de fleste nå er klar over farene ved misnøyekulturer. Innen klinisk psykologi er man for lengst blitt oppmerksom på betydningen av tankemønstre (kognitive skjema) for utvikling inn og ut av psykiske problemer. Det er liten tvil om at det er gunstig å være optimistisk,