

# Ångest — frigörelse



Intresserad samling.

Foto: Tomas Södergren.

Det finns ett stort behov av psykologisk kunskap i samband med de förändringar som genomförs på olika verksamhetsområden. Det konstaterade förbundsordförande Inga Sylvander när hon välkomnade en 250-hövdad skara till studiedagen i organisationspsykologi som hölls i samband med Psykologförbundets kongress nyligen. PsykologTidningen ger här glimtar av Paul Moxnes' och Bjørn Gustavsens inlägg och har på tidigare sidor återgett större delen av Dan Stiwnes bidrag till den fullmatade dagen.

□□□ Inga Sylvander hade två viktiga budskap i sina välkomstord till studiebesökarna: det finns stor psykologisk kunskapsmängd som inte utnyttjas tillräckligt i samband med organisationsförändringar. Men det fattas kanske också några led mellan psykologens kunskap och hur denna kan tillämpas.

Det var också bakgrunden till studiedagen: organisationspsykologi är viktigt, intresserar psykologer — men ökad kunskap både i organisationer och i psykologkåren är angelägen. Studiedagen skulle därför innebära mer kunskapsförmedling än diskussion.

## Ångest i organisationer

— Ångest refererar man inte till när det gäller organisationspsykologi. Organisation refererar man inte till när det gäller forskning om ångest. Det konstaterade Paul Moxnes, psykolog och forskare vid psykologiska institutionen, universitetet i Oslo, när han inledde sin kunskaps-översikt om organisation och ångest. Han hade inför sin fortsatta forskning gjort en omfattande litteraturundersökning men inte funnit någon bro mellan de båda begreppen. Den bron försökte han och medarbetare bygga.

De utgick då inte ifrån ångestbegreppet i klinisk mening, inte den känsla som invalidiserar en

människa och som kan kräva psykoterapeutisk behandling. Han syftade i stället på en allmänmänsklig känsla av otillräcklighet, nervositet eller otrygghet inför eller i situationer, en känsla knuten till vardagsupplevelser och inte till den psykopatologiska sfären. Ångesten har fö sin egen historia, konstaterade Moxnes och knöt an bakåt. Han gjorde också en språklig utredning: ångest, angst, är något som är trångt. Organisationer som betar sig på ett trångt sätt, dvs är rigida, strukturer som ger få utrymmen för flexibilitet.

När forskare gått ut med ångestbegreppet i organisationer för att skapa ett forskningsfält har de mötts av föga förståelse. Man har avvisat både ångestbegreppet och forskarna.

— Vi har försökt att göra ångesten medveten också i organisationssammanhang, där den finns oavsett om man ser det eller inte. Men vi saknar systematisk forskning om ångest i industrin.

## Tre orsaker till ångest

I skandinavisk forskning har man funnit tre orsaker till ångest i arbetet: Man får ångest när

1. man inte längre har kontroll över sin egen arbetssituation (tex saknar kontroll över

hastigheten på monteringsbandet).

2. man inte exakt känner sitt ansvarsområde, andras förväntningar eller sina egna framtidsmöjligheter.

3. man utsätts för motstridiga förväntningar, upplever en rollkonflikt.

En sådan orsaklista är alltför enkel när det gäller att se på vad som bestämmer ångesten, sade Moxnes. Ångest är ett resultat av ett samspel mellan dessa determinerande faktorer och behovs- och förhållningsvariabler hos de personer som blivit utsatta för dessa stimuleringar. Samma stimulering kan ge ångest hos några och stimulans åt andra.

## Sjukhusforskning

Moxnes anförande kom att handla mycket om sjukhusforskning, andras och egen. Han konstaterade att först när kvinnor kom in i organisationspsykologin blev ångest föremål för systematiska och djupare studier. Det skulle behövas kvinnor för att forska på ångest i organisationer. Han refererade viktiga undersökningar, bl a av Lökken och Holter, berörde syndabocksbegreppet, individualisering av problemen, hur man definierar bort sig från problemen eller flyr till myten om den lyckliga familjen-företaget.

Moxnes gick igenom organisationsmässiga försvar mot ångest, vilken roll patienter spelar som avledare för egen spänning eller personalkonflikter i mentalsjukhusmiljö och till slut hade han en ganska omfattande genomgång av sin egen forskning i sjukhusmiljö. Han talade om de trygga som utvecklar stor verbal förmåga och de som har status genom hög lön: — Alla i sjukhuset snackar som de har betalt . . .

— De som upplever ångest har också andra ord än de trygga, konstaterade Moxnes och berörde sen utförligt den omfattande mötesverksamheten på sjukhuset, med dess olika karaktär av struktur och ostruktur och vilka grupper som upplevde större och mindre grad av ångest när strukturen förändrades.

## Frigörelseforskning

Bjørn Gustavsens är chef för Arbeidsforskningsinstituttene i Oslo. Han finns delar av detta år i Stockholm på arbetslivscentrum. Han karakteriserade sin hemmainstitutions arbete som frigörelseforskning, närmare definierad som försök att skapa alternativ. Hans anförande inleddes bl a med en beskrivning av olika sätt att definiera förhållandet mellan professionella å ena sidan (i det här fallet forskare) och berörda å andra. Resten av föredraget blev en redogörelse för fyra olika statliga institutioners program för att reda ut sina arbets- och relationsmässiga problem.

Institutionerna deltar gemensamt i möten där egna lösningar ska växa fram — under stöd och medverkan av forskarna. Det var tänkvärda resultat som kommit fram i dessa processer.

— Organisationerna ska tänka själva. Det går att sätta samman grupper från olika institutioner som ska värka fram lösningar. Men detta är möjligt bara under förutsättning att institutionerna inte konkurrerar om samma statliga pengar . . .

Studiedagen hade organiserats efter uppdrag som tagits fram av "idégruppen i organisationspsykologi" Gunnel Colnerud och Stefan Jern.

Bengt Göransson