



STRESSFORSKNINGSRAPPORTER

Stress Research Reports

Det nya arbetslivet

En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden

Maria Widmark

Nr 315–2005

*Vissa måste gå i mörker
Andra de får gå i ljus
Man ser bara dem i ljuset
Dem i mörkret ser man ej*

Bertold Brecht
Tolvskillingsoperan

DET NYA ARBETSLIVET

En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden

Maria Widmark

Ansvarig utgivare: Töres Theorell

INSTITUTET FÖR PSYKOSOCIAL MEDICIN — IPM

som inrättades 1981, utvecklar, värderar och förmedlar kunskap om psykosociala aspekter på olika hälso- och sjukdomsprocesser. Föreståndare: professor Töres Theorell

FORSKNINGSOMRÅDEN

Social miljö och hälsa. Chef: professor Töres Theorell

Arbetsmiljö och hälsa. Chef: professor Torbjörn Åkerstedt

Suicidforskning och prevention av psykisk ohälsa. Chef: professor Danuta Wasserman

Barn och trauma. Chef: docent Frank Lindblad

Stressprevention. Chef: docent Aleksander Perski

Migration och hälsa. Chef: docent Solvig Ekblad

Stressforskningsrapporterna ges ut i ett samarbete mellan IPM och Avdelningen för stressforskning vid Karolinska Institutet (KI), som också är WHO:s psykosociala samarbetscentrum och Nationellt centrum för suicidforskning och prevention av psykisk ohälsa (NASP) vid IPM/Stockholms läns landsting som också är WHO:s samarbetscentrum.

Copyright © 2005 Förlaget och författaren

ISBN 91-975603-0-8

ISSN 0280-2783

Elanders Gotab, 2005

Innehållsförteckning

FÖRORD	10
SAMMANFATTNING.....	11
ABSTRACT.....	12
INLEDNING.....	13
Samhällsförändringar.....	13
Kapitalism.....	14
Globalisering.....	15
Managementstrategier/förändringsstrategier.....	17
Flexibilitet.....	18
Organisatorisk instabilitet och ständiga förändringar	19
Ny individualism	20
Tidigare forskning	22
Definitioner av begrepp	25
Kontroll.....	25
Krav	27
Socialt stöd	29
Ansträngning.....	30
Belöning.....	30
Individfokus kontra omgivningsfokus	31
Syfte och frågeställning	33
Fokus och avgränsningar	33

MATERIAL OCH METOD	35
Fokusgrupper som kvalitativ vetenskaplig metod	35
Urval	36
Nyckelinformanter	37
Datainsamling	38
Förberedande informationstillfällen	38
Fokusgruppsintervjuerna	39
Databearbetning	41
Tolkning och analys	42
Metodkritik	43
Validitet och generaliserbarhet	44
RESULTAT	47
Individuell prestation och lönsamhet	47
Uppskruvat tempo – hetsjakt	47
Individuell prestation	49
Ingen tid för fikarasten	49
Ingen tid för reflektion	50
Ingen tid eller utrymme för mänskliga svagheter och "naturliga händelser" ..	51
Hårt slit och uppdaterade människor en självklarhet	51
Hotet mot ideologi och meningsfullhet	52
"Bäst-före-datum" på kunskap	53
Ständiga förändringar – organisatorisk instabilitet	54
Utbytbarhet – "slit- och släng-mentalitet"	55
Anställnings(o)trygghet	55

Struktur	56
Ensamarbete – behovet av arbetskamrater	59
Frihet	60
Demokrati.....	62
Ledarskap.....	65
Belöningar	67
Humanitet	67
"Robinsonifiering" i samhället.....	68
Nedvärderande – brist på respekt.....	69
Stöd	70
Feedback	71
Att inte få visa svaghet – att bära en mask	72
Resultatsammanfattning	73
DISKUSSION.....	77
EFTERORD.....	83
Tack till.....	85
REFERENSER.....	87
Bilgor	
1. Frågeguide	
2. Förteckning över gruppammansättningen	
3. Fokusgruppsdiskussion i temat Psykosocial hälsa & stress i arbetslivet	
4. Frågeformulär DCQ	
5. Frågeformulär ERI-OC	
6. Transkribering av utsagor (O: original, T: Transkriberad version)	

Förord

Som tonåring började det så smått gå upp för mig att den värld vi lever i faktiskt inte är så idyllisk som min varma, trygga och kärleksfulla barndom i en liten by i västerbotten fått mig att tro. Jag tvingades byta barndomens ljuva inbäddade trygghet mot en ytterst realistisk vuxenvärld som bara verkade förra med sig en massa orättvisor, miljöförstörelse och våld. Dock minns jag att jag var rätt befriad från samhällsideal och krav ända till gymnasietiden. Det var på något sätt där som en ny era började och kraven från omvärlden blev tydliga.

Tiden passerade och tillslut hade jag vant mig vid och acklimatiserat mig rätt bra i vuxenvärldens hårdhudade tillvaro. Jag tänkte inte så mycket mer på det under mina två år i Frankrike. Efter några års vistelse i utlandet började jag våren 2000 att studera vid Uppsala Universitet. En av de kurser jag läste var nationalekonomi. Vi var 300 studerande på kursen och jag kände inte en enda. Det var en speciell atmosfär på institutionen, så som jag upplevde det i alla fall. För det första lade jag märke till att alla såg likadana ut: propra och korrekta. Överallt var man omgiven av märkeskläder, vattenkammatt och välvaxat hår, bärbara datorer, mobiltelefoner och senaste modets solglasögon. Även om jag inte direkt stack ut så kände jag mig som en katt bland hermeliner. Jag minns att jag tänkte att det hade varit skönt att få se en enda människa som hade modet att sticka ut och våga gå emot strömmen. Själv hade jag det nämligen inte. För det andra var detta ett ställe fyllt av unga karriärlystna individer, redo att ge sig ut i världen och möta framgångarna. Luften genomsvrades av framåtanda, vassa armbågar och självförtroende

I inledningen av kursen ställde vår lärare frågan varför vi valt att läsa nationalekonomi. Vi som gick kursen var indelade i mindre klasser. I min klass var vi cirka 25 stycken som nu satt samlade kring ett ovalt bord. Jag tyckte att det kändes obekvämt att tala om vad jag gjorde där eftersom jag insåg att jag faktiskt inte hade något bra svar. När samtalet pågått ett tag tog en av tjejerna ordet och jag förstod att hon trodde sig tala för samtliga i rummet. Hennes svar fick nästan lärarens fråga att framstå som dum i och med att det för henne var en självklarhet att hon valt att studera nationalekonomi och så var det antagligen för samtliga i rummet. Kanske var jag den enda i församlingen som kände mig än mer malplacerad när jag hörde hennes slutsats: vi var där av samma anledning; att göra karriär och tjäna stora pengar.

Sammanfattning

Syfte:

Arbetslivet har förändrats mycket under de senaste decennierna och med anledning av detta antas också de förhållanden som kan skapa ohälsa ha förändrats. Föreliggande studie fokuserar organisatoriska förhållanden som kan generera ohälsa och som inte är tillräckligt täckta av Krav-Kontroll-Stöd-modellen och Ansträngning-Belöning-modellen – två av de klassiska modellerna inom psykosocial arbetsmiljöforskning.

Metod:

Tre stycken fokusgruppsintervjuer hölls med 19 f.d. tjänstemän som drabbats av utmattningssyndrom och som vid tillfället för intervjun deltog - eller deltagit - i s.k. självhjälpsgrupper (samtalsgrupper) vid den ideella organisationen Fenix Självhjälpscentral och Frivilligorganisation i Stockholm. Intervjuerna handlade om arbetsmiljön på de deltagandes arbetsplatser.

Resultat:

Förutom de aspekter som täcks av Krav-Kontroll-Stöd-modellen och Ansträngning-Belöning-modellen, visade studien att faktorer som bristande arbetsplatsdemokrati, för litet eller för mycket frihet i arbetet, prestation och lönsamhet, organisatoriska förändringar, bristande arbetsplatsstruktur, dysfunktionellt ledarskap, brist på immateriella belöningar samt bristande humanitet på arbetsplatsen är viktiga faktorer att ta i beräkning.

Implikationer för fältet:

Trots att studiepopulationen var starkt selekterad, är det troligt att de ovan nämnda faktorerna kan vara viktiga även för den generella populationen av arbetare. Frågor om sådana faktorer borde därför testas i framtida populationsstudier och föreliggande studie kan utgöra en god utgångspunkt för detta.

Nyckelord: organisatoriska förhållanden, ohälsa, Krav-Kontroll-Stöd-modellen, Ansträngning-Belöning-modellen, psykosociala arbetsmiljömodeller, fokusgruppsintervjuer, tjänstemän.

Abstract

Objectives:

This study focuses on organisational circumstances which could possibly generate ill-health and which are not sufficiently covered by the Demand Control Support model and the Effort Reward Imbalance model - two of the classical models in psychosocial work environment research.

Methods:

A number of people taking part in self-help groups for people with burn-out symptoms were interviewed about the work environment at their work places.

Results:

In addition to aspects which are covered by the Demand Control Support model and the Effort-Reward Imbalance model, the study indicated that factors such as problems concerning lacking workplace democracy and freedom, individual performance, frequent organizational changes, lack of structure, dysfunctional management style, and lacking civility/humanity between employees are important.

Implications for the field:

Although the study group was highly selected, it is likely that these factors are important also in the general population of workers. Questions about such factors should therefore be tested in future population studies, and the study proposed here is an excellent opportunity to do so.

Key words: organizational circumstances, ill health, Demand Control Support model, Effort Reward Imbalance model, psychosocial work environment models, focus group interviews, white collar workers.

Inledning

Tanken med följande samhällsbeskrivning är att uppmärksamma läsaren på vårt moderna samhälles komplexa, dynamiska och växlande natur som tvingar arbetslivet och arbetsformen till förändring och anpassning. I och med att samhället ständigt förändras blir de traditionella psykosociala arbetsmiljömodellerna som tillkom under tidigare skeden inte längre lika passande. Modellerna är kanske framför allt tänkta för industriarbeten och idag dominerar tjänstemannayrket vilket ger oss helt andra arbetsförhållanden. Föreliggande studie har således som ambition att undersöka vilka organisatoriska förhållanden – indirekt eller direkt påverkade av samhälleliga och organisatoriska förändringar – som kan generera ohälsa på arbetsplatser och som inte täcks av tidigare psykosociala arbetsmiljömodeller

Samhällsförändringar

Samhället förändras och därmed förändras även arbetslivet. Filosofer och sociologer har i alla tider intresserat sig för samhälleliga förändringar och deras påverkan på oss individer. Exempelvis kan här nämnas klassiker som Marx, Weber och Durkheim, men även moderna sociologer har studerat samhällets förvandling och konsekvenserna av detta.

I denna inledning skildras den tradition i samhällsdebatten som på ett kritiskt sätt granskar de samhällsförändringar som sker. De förändringar som på ett positivt sätt bidragit till samhällsutvecklingen är av naturliga skäl inte intressanta för denna studie, då det studerade fenomenet i föreliggande studie handlar om arbetsliv och ohälsa. Läsaren bör också separera följande samhällsbeskrivning från författarens personliga åsikter.

Nedanstående samhällsskildring fokuserar framför allt på de mellanmännsliga relationerna, det vill säga på vilket sätt dessa relationer eventuellt kan ha påverkats av samhällsförändringarna och hur de därmed ser ut i dagens arbetsliv.

Kapitalism

Det Karl Marx beskriver i ”Kommunistiska partiets manifest” påminner starkt om den utveckling som pågår i samhället såsom samhällskritiker beskriver det och även såsom kritiker inom forskning som rör förändringar inom arbetslivet skildrar det:

Bourgeoisin] har obarmhärtigt slitit sönder de brokiga feodalband (...) och inte kvarlämnat något annat band mellan människorna än det nakna intresset, det känslolösa ”kontant betalning”. Den har dränkt det fromma svärmeriets heliga rysning, den ridderliga hänförelsen och det spetsborgerliga vemodet i den egoistiska beräkningens iskalla vatten. Den har upplöst den personliga värdigheten i bytesvärdet och i stället för de otaliga lagstadgade och välförtjänta friheterna satt den samvetslösa handelsfriheten allena (Marx, Kommunistiska partiets manifest. Ur: Karl Marx - Texter i urval, 2003 s 128).

Simmel skildrar den verklighet han såg i början av sekelskiftet och även hans åsikter ligger i linje med dagens samhällskritiker:

Den moderna andan har blivit alltmer beräknande. Naturvetenskapens ideal att förvandla världen till ett räkneexempel, att definiera alla dess delar i matematiska formler, motsvaras av det praktiska livets matematiska exakthet, som uppstått till följd av penningekonomin. Det är den som fyllt så många människors liv med kalkyl, beräkning, siffermässig bestämning och reduktion av kvalitativa värden till kvantitativa (Simmel 1985, s 198).

Simmel uttrycker vidare att kapitalet och penningekonomin får som följd att människor tappar intresset för allt individuellt eftersom det leder till relationer och reaktioner som man inte längre orkar med. Penningekonomin skapar ”förståndsmässiga” människor som ser varandra som siffror och enbart är intresserade av andra människor om de är produktiva:

Det finns emellertid ett nära samband mellan penningekonomin och förståndets dominans. Det gemensamma för dem är det rent sakliga sätt, på vilket människor och ting behandlas, varvid en formell rättvisa ofta kombineras med en hänsynslös hårdhet. Den rent förståndsmässiga människan är likgiltig inför allt som är individuellt i egentlig mening, eftersom detta ger upphov till relationer och reaktioner, som inte enbart styrs av det logiska förståndet (...) Ty penningen frågar bara (...) efter bytesvärdet som nivellerar all kvalitet och egenart till en fråga om bara kvantitet. Alla känslomässiga relationer människor emellan grundar sig på deras individualitet, medan de förståndsmässiga relationerna räknar med människor som med siffror, dvs. som med element som i sig är likgiltiga

och bara är av intresse, i den mån de presterar något som går att objektivt beräkna (Ibid. 1985 s 197).

Braverman menar att det kapitalistiska systemet har övertagit individernas och familjernas totala behovstillfredsställelse och gjort dem beroende av marknaden. Vi kan enligt Braverman inte förstå den nya yrkes- och sysselsättningsstrukturen i samhället om vi inte förstår denna utveckling, nämligen att kapitalismen förvandlade hela samhället till en ”gigantisk marknadsplats” (Braverman, 1977 s 235).

Kapitalet fortsätter enligt Braverman att suga ut arbetskraften (Ibid. s 221). Han menar också att samhället som kapitalismen skapar blir allt mer odrägligt:

Denna kapitalets omätliga verksamhetshunger och rastlösa expansionsdrift fortsätter att dag för dag omvandla det samhälleliga livet, utan hänsyn till att en allt outhärdligare livssituation håller på att skapas (Ibid. s 220).

Globalisering

Globalisering handlar om den allmänna spridningen av kapitalism och de fria marknadskrafterna, friare handel och avreglering av handelsvillkoren. Detta leder till att internationell handel och internationella investeringar spelar en allt större roll för många länder. Docherty och Huzzard skriver att världshandeln ökar snabbare än världsproduktionen och att detta visar att beroendet länder emellan ökar. Utländska direktinvesteringar ökar i en takt som visar på närmare förbindelser i varu- och tjänsteproduktionen mellan länder. Den finansiella marknaden utvecklades dramatiskt under 90-talet och minskade transportkostnader och IT möjliggjorde under denna tid föreningen mellan kapital och produktionsnätverk över hela jordgloben (Docherty, Huzzard 2003 s 136).

Globaliseringen har inneburit stora förändringar för människan. Det är ett fenomen som funnits i alla tider men aldrig tidigare har den haft samma dimension och samma form. Magnusson och Ottosson hävdar att vi är med om ett stort historiskt skifte; ”Den tredje industriella revolutionen” och den ”nya ekonomin” efter vilka samhället ännu inte hunnit anpassa sig. Den nya ekonomins två främsta kännetecken är att den är global och att tillväxten beror på förmågan att utveckla och sprida ny kunskap (Magnusson och Ottosson 2003, s 62). Kapitalismen har således utvecklats ytterligare ett steg. De menar att denna revolution började ta form under 70-talet då - förutom externa chocker som oljekriser med mera - det inträffade en rad stora globa-

la förändringar som exempelvis tilltagande ekonomisk internationalisering, ökad spridning av industriell tillväxt och växande världshandel, ökning av finansiella transaktioner kombinerat med tullsänkningar. I förlängningen innebär detta ökad internationell konkurrens vilken idag har gett stora effekter på många områden inom världsekonomin. Nationalstaten har enligt författarna mindre ramar att röra sig inom och EU bidrar till att förstärka denna utveckling (Ibid., s 58).

Det som kännetecknar den tredje industriella revolutionen och är en viktig förutsättning för de finansiella marknaderna är enligt Magnusson och Ottosson bland annat globaliseringen, ”IKT-revolutionen” (informations- och kommunikationsteknik) och förändrade preferenser (framförallt handlar det om vinstmaximering och profit). Allt detta påverkar hur vi organiserar både våra ekonomiska och sociala liv (Ibid., s 59). Docherty och Huzzard skriver att IKT möjliggör att pengar kontinuerligt kan bevakas och förflyttas för att få största möjliga vinst på investerat kapital så fort som möjligt och vart som helst i världen. De hävdar också att en följd av IKT-utvecklingen är att den finansiella sektorn nu tagit över den roll som industrisektorn tidigare haft som drivmotor i ekonomin (Docherty, Huzzard 2003 s 136).

Det traditionella företags form har förändrats; de förut nationellt bundna och ägarbundna företagen har förvandlats till företag som interagerar med varandra över gränserna. Varor och tjänster framställs ofta inte längre av samma företag, i samma fabrik från idé till färdig produkt utan det handlar idag om en ökad internationell arbetsdelning med sönderstyckade arbetsmoment utspridda över hela världen. Stora företag bryts upp och verksamheter ”outsourcas” samtidigt som det sker en sammanslagning av stora internationella företag. De högsta ledarna har sina huvudkontor utplacerade i flera olika länder. Den färdiga produkten är således ett resultat av multinationella företags stora produktionsnätverk.

Det som händer i världen påverkar Sverige och tvärtom. Ahrne m.fl (2003) skriver att det alltid varit så, men att dessa sociala relationer har ökat över nationsgränserna i både antal och betydelse under efterkrigstiden. För Sveriges del innebär denna ökade transnationella rörlighet att den ”svenska modellen förändrats” (Ahrne et al., s 208).

Enligt Magnusson och Ottosson (2003, s 57-74) är en av de viktigaste förändringarna som påverkat arbetet och arbetsmiljön just ökad ekonomisk globalisering och internationell arbetsdelning. Arbetsdelningen har styckat sönder arbetsprocessen i molekyler vilket hämmar arbetaren från att se helheten och delaktigheten i det stora.

Burke och Cooper talar om att den nya teknologin har inneburit att arbetsbördan och kraven ökat för den anställde. Vad många felaktigt tror är att en ökad användning av teknik leder till produktivitetsökning. Författarna menar att följderna av denna vanföreställning är att tekniken fått all uppmärksamhet medan humana frågor lagts åt sidan. Den uteblivna framgången för företagen beror just på att man ignorerat sina anställda. Enligt Burke och Cooper (2000, s 10) förlorar anställda nämligen all energi genom att kämpa när produktionsmålen inte uppnås. Magnusson och Ottosson (2003, s 60) menar att människor har börjat kommunicera med varandra på ett annorlunda sätt och detta är enligt författarna en förutsättning för den nya ekonomin. Allt strömmar på ett nytt sätt: varor, tjänster, kapital, information, värdepapper och arbetskraft. Det nya kommunikationssättet leder enligt författarna till att det bildas centralpunkter där makt och rikedom samlas och världen binds på så sätt samman finansiellt.

Managementstrategier/förändringsstrategier

Enligt sociologerna Miller och Rose, 2003, började det under 80-talet och i nyliberalismens spår att växa fram ett nytt sätt att se på individen och samhället. Detta gällde både näringslivet och den offentliga sektorn. En ny bild av den anställde har enligt författarna tagit form. Genom arbetet kan den anställde förverkliga sig själv. Det individuella självförverkligandet i sig har blivit målet. Den nya andan främjar en slags entreprenöridentitet hos individen. Författarna menar vidare att denna identitet inte bara gäller arbetslivet utan alla aspekter av livet. Det nya idealet är att varje anställd ska ses som ett företag, vilket individen själv styr, "the enterprising self". Var och en ska försöka maximera sin egen fördel på marknaden, ta risker, försöka bli bättre och försöka kalkylera vad som kan vara bäst utifrån egenintresset. Vinsten för individen, menar författarna, är då livskvalitet för sig själv och familjen. Individen förväntas göra val på livets marknadsplats. Som svar på detta har en flod av strategier kommit där det handlar om individfokuserande terapeutiska metoder (träningsskurser i självmedvetande och självförverkligande, självhjälpsmanualer etcetera) för att på olika sätt förbättra sig själv. Detta förutsätts individen göra på egen hand.

Vidare menar Miller och Rose att denna nya syn på arbetstagaren bland annat får som följd att de anställda inte längre behöver några chefer (för var och en är sin egen chef). Det behövs heller inga arbetsgrupper (för relationerna är kommersialiserade). Vidare blir frågan om arbetsplatsdemokrati irrelevant eftersom allt individen bryr sig om är sig själv och sitt eget företagande. Indivi-

den kan med andra ord själv se till att det egna ”företaget” (personen själv, det vill säga) styrs demokratiskt. Enligt författarna tappar även frågan om stöd sitt värde eftersom stöd i sig innebär ett behov av andra och det är just detta som den nya individen inte längre känner (Miller och Rose, 2003).

Under 1970- och 80-talet kom enligt Docherty och Huzzard (2003 s 140) en mängd internationella amerikanska konsultföretag (inspirerade av japanska erfarenheter) in på den svenska marknaden. Dessa nya managementdoktriner baserades ofta på grundtankar som innebar att de som skulle tillämpa dem tvingades att byta värderingar och perspektiv. Det kunde till exempel handla om ett nytt förhållningssätt vad gäller de anställdas relationer till marknaden, anpassningar av arbetsorganisationen eller av arbetsmetoder. Ofta användes förkortningar, så kallade trebokstavsakronymer när man refererade till en viss metod, exempelvis TQM (Total Quality Management), BPR (Business Process Re-engineering), CRM (Customer Relations Management), JIT (Just in Time materialstyrningssystem), TBM (Time-Based Management) etcetera. Managementstrategier med kortare förkortningar är Downsizing, Medarbetarskap, Outsourcing, Teamwork, Lean Production och Learning Organizations. En gemensam nämnare för samtliga strategier är enligt Docherty och Huzzard att var och en anser sig ha lösningen på det nya komplexa arbetslivet och att de är starkt ledningsstyrda med ett mycket litet utrymme för samverkan och initiativ underifrån i organisationen.

Bäckström och Lind (Barklöf red. 2000, s 65) skriver att budskapen i dessa ledarskapsstrategier är tvetydiga. Dels gäller det för företagen att rationalisera sina processer genom att skära ned i resursanvändningen av det mesta, exempelvis personal, tid, lager, lokaler och kapital. Effektivitet och ökad produktion kombinerat med mindre resurser är målet. Dels talar strategierna om att företagets viktigaste resurs, människan, ska satsas på genom att till exempel ges intressanta arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter, omfattande ansvar och befogenheter. Författarna skriver att det således inte är konstigt om företagen får problem när de ska välja vad som ska rationaliseras bort. Enligt Ahrne m.fl (2003, s 233) går de företagsekonomiska förändringarna ut på att göra produktionen mer flexibel, att minska lagerhållningen och att minska genomloppstiden vad gäller råvaror och produkter.

Flexibilitet

Flexibilitet har enligt Ahrne m.fl (2003, s 45, 235) blivit ett modeord. Under 90-talet såg man flexibilitet som lösningen på hur man skulle ta landet ur krisen. Författarna skriver att både arbetsmarknaden och företag skulle vara

flexibla och personaluthyrning och projektanställningar blev ett sätt att effektivisera och göra företaget mer flexibelt. Mobiltelefonen passar utmärkt i detta nya flexibla samhälle. Till exempel är mobiltelefonen i princip ett krav vid personaluthyrning, projektanställningar och egenföretagande. Den passar även in i ett samhälle där människor tvingas flytta ofta för att leta sig till arbeten.

Docherty och Huzzard skriver att den tekniska utvecklingen och delningen av konsumentmarknaderna har inneburit att det svenska näringslivet krävt en allt högre flexibilitet inom arbetsprocesserna. Fyra sorters flexibilitet-trender är tydliga enligt författarna: numerisk flexibilitet (företag försöker anpassa arbetsinsatsen till produktionsförändringar), funktionell flexibilitet (företag söker större rörlighet på arbetsplatsen genom exempelvis arbetsrotation-utvidgning- eller berikning), löneflexibilitet (lönen anpassas efter prestation eller marknadsfluktueringar), kontraktsflexibilitet (exempelvis projektanställningar, korttidsanställning och personaluthyrning). Enligt många inom näringslivet är ökad flexibilitet en förutsättning för att kunna konkurrera i en globaliserad ekonomi (Docherty, Huzzard 2003, s 146-147).

Flexibiliteten, menar Docherty och Huzzard, har tagit sig i uttryck i ett nytt lönesystem där syftet är att belöna anställda som bidrar till produktionen. Författarna menar att löneflexibilitet och belöning baserad på prestation går rakt emot tidigare fackliga ideologier kring solidaritet. Forskning har visat att en ny tonvikt på anställbarhet i arbetslivet stegvis vuxit fram där anställda numera uppmanas att ständigt utveckla sig själva som individer genom att skaffa nya kunskaper i den så kallade "kunskapsekonomin" eller i "kunskapssamhället". Docherty och Huzzard hävdar att det för att överleva på dagens arbetsmarknad och kunna försörja sig således krävs att den anställde är "multi-skilled" (Ibid. s 147).

Docherty och Huzzard skriver också att ett karaktärsdrag i den flexibla nutidsekonomin är allt snabbare omstruktureringar. Som anställd kan man således inte förvänta sig att få stanna kvar på samma företag eller i samma arbete. Författarna menar att uppsägningar och rationaliseringar blivit norm snarare än undantag och den anställde har, som författarna uttrycker det, "ett ökande ansvar att ständigt kompetensutveckla sig för att behålla sin 'anställningsbarhet'" (Ibid. s 147).

Organisatorisk instabilitet och ständiga förändringar

Enligt Burke och Cooper reflekterar de destruktiva trender som sker i hela den industriella världens organisationer sedan en tid tillbaka de dramatiska

förändringar som sker i samhället som sådant. 1980- och 90-talen kan sammanfattas med organisatorisk instabilitet eller ständiga organisatoriska förändringar. Vad det handlar om är omfattande organisatoriska omstruktureringar, uppköp och sammanslagningar, expansioner, nedskärningar och nedläggningar. De innebär skilda saker men är alla skadliga för den enskilde individen likväl som för samhället i stort. De flesta organisationsformer och professioner har berörts av dessa förändringar, både privat och offentlig sektor, både arbetare och tjänstemän. Författarna menar att det ironiska är att organisationernas och företagsledningarnas mål med nedskärningarna och omstruktureringarna, nämligen att förbättra företagets finansiella resultat, oftast inte uppnåtts. Bakom dessa förändringsprocesser, oavsett typ, ligger dålig planering och lika dålig implementering vilket orsakar att personalen far illa. Denna förändringsutveckling fortsätter och går allt snabbare. Till skillnad från 80-talet är det, menar Burke och Cooper, idag vanligare att omstruktureringar och nedskärningar etcetera sker i lönsamma företag. Man vidtar dessa åtgärder för att uppnå kortsiktiga vinster och för att se resultat på aktiemarknaden. Sannolikheten är stor att ett företag som skär ner ser belöningen på aktiemarknaden nästa dag (Burke, Cooper, 2000 s 9).

Kanske är det så att det som ovan beskrivits skildrar övergången från en gammal till en ny organisationsform som världen aldrig tidigare skådat och som samhället och individen inte heller hunnit anpassa sig till.

Ny individualism

I en bok som beskriver den sociala utvecklingen i Sverige från 50-tal till 90-tal (Ahrne m.fl, 2000) skriver författarna att folkhemmet har blivit gammaldags och omodernt. Andra värden är viktigare. Framför allt har enligt författarna en ny typ av individualism blivit påtaglig, både ideologiskt och vad gäller specifika fenomen som exempelvis mode. Under 80-talet handlade den om en kombination av individuell yrkesmässig framgång och utmanande konsumtion. Den oväntade krisen 90-91 motverkade dock inte denna individualistiska trend enligt författarna, utan i stället handlar det idag mer om att man vill vara någon speciell, utvald. Med detta följer en ökad osäkerhet och ett snabbare behov av att få bekräftelse (Ibid. s 41). Miller och Rose skriver att - som nämndes ovan - en ny bild av människan vuxit fram som ett "företagande själv" och detta har satt andra värden (som exempelvis sociala strukturer) åt sidan. Livets mening blir att förverkliga sig själv och denna strävan blir oftast en "enmans-show" (Miller, Rose 2003).

Journalisten och samhällsdebattören Göran Rosenberg talar om att vi lever i ett samhälle där vi är på väg att glömma den svåra konsten att vara människa. Han menar att människan numera inte ser sig som beroende av någon eller av samhället. Vi gör saker för egen vinnings skull. Plikten har ersatts av profiten och profiten har blivit den ”kollektiva effektivitetens allt genomträngande måttstock och drivkraft” (Rosenberg, 2003 s 233). Han skriver:

I ett samhälle som ställt individens frigörelse i motsättning till hennes beroende av andra människor är det lätt att se varför trolöshet och kortsiktighet har trängt ut lojalitet och långsiktighet i relationerna mellan man och kvinna, föräldrar och barn, friska och sjuka, produktiva generationer och ’improduktiva’. En individ som tror sig vara fri från samhället tror sig också vara fri att handla som om samhället inte finns. En individ som mäter sin frihet i oberoendet av andra människor kommer så småningom att betrakta ’alla relationer till andra människor som medel för det egna jaget att förverkliga sig självt’ (Rosenberg 2003 s 230-31, Simmel 1971 s 223).

Rosenberg citerar i slutet av föregående stycke Simmel och menar att det inte är så konstigt att Simmel uttryckte sig så redan 1908 eftersom förskjutningen från plikttänkande till profittänkande har ägt rum under hela det moderna samhällets tillväxt. Föreställningen om att individen befriat sig från skyldigheter och beroenden har varit med oss länge. Det nya är dock att banden mellan individ och samhälle försvagas på område efter område i en allt snabbare takt och med större kraft (Ibid., s 230-31).

Det kan tyckas vara så att självförverkligandet har blivit meningen med livet för många människor och strävan att förverkliga sig själv har blivit självändamålet. För många handlar detta ”förverkligande” om att göra karriär och att tjäna mycket pengar. Eftersom människan inte längre anser sig behöva någon eller samhället, tappar hon engagemanget i andra människor och i sådant som inte direkt har att göra med hennes personliga intressen. Rosenberg skriver:

Varför binda sig vid andra människor när man inte behöver andra människor för att klara sig, än mindre för att förverkliga sig själv? (Rosenberg s 229)

Han skriver vidare:

Där människor likväl struntar i sina bröders förakt och indignation och är redo att i varje stund söka egen vinning på sina medmänniskors bekostnad kan något samhälle inte upprätthållas. Då bryts de nödvändiga banden mellan människorna sönder och samhällsmedlemmarna skingras genom våld och fiendskap (Ibid., s 93).

Som nämnts ovan kan man anta att organisationens eller – om man så vill – arbetslivets form befinner sig i en utveckling som pågår och att ingen riktigt vet var vi kommer att hamna i slutändan. I denna förändringsprocess finns det också en möjlighet att nya mellanmännsliga relationer, beteenden och mönster håller på att utvecklas på arbetsplatserna och möjligen också i samhället.

Tidigare forskning

Inom den klassiska psykosociala arbetsmiljöforskningen intar krav-kontroll-stödmodellen (Karasek och Theorell 1990, Johnson m.fl, 1988) tillsammans med ansträngnings-belöningsmodellen (Effort Reward Imbalance model) utvecklad av Siegrist (1996) en dominerande position.

Krav-kontroll-stödmodellen (som presenteras i detalj senare i uppsatsen) är en psykosocial arbetsmiljömodell som syftar att reda ut orsakerna till, och inte effekterna av, arbetsmiljöproblemen (1990, s 7). Modellen har varit mycket framgångsrik när det gäller att predicera ohälsa, särskilt kardiovaskulära sjukdomar, men numera används den även vid andra vanliga stressrelaterade problem som exempelvis kroppsliga symtom, utmattningssyndrom, depressioner och sjukskrivningar.

Till en början ingick inte stöd i krav-kontroll-stödmodellen, utan det tillfördes som tredje dimension av Johnson och Hall (1988). De kunde visa att risken att drabbas av kardiovaskulära sjukdomar mer än fördubblades hos individer med höga krav, begränsad kontroll och bristande socialt stöd. Karasek och Theorell anser dock att de två dimensionerna krav och kontroll har en mer oberoende giltighet än stöd, då varje variation av socialt stöd innehåller en mer eller mindre grad av så kallat job strain, det vill säga höga krav kombinerat med låg kontroll (1990, s 71). De menar därför att socialt stöd ingår i modellen mer som ett komplement till de mer oberoende faktorerna krav och kontroll.

I ansträngnings-belöningsmodellen ses individens välbefinnande i arbetet som en avvägning mellan objektiva och individuellt uppfattade ansträngningar och belönningar (Siegrist 1996). Modellen presenteras mer i detalj längre fram. Till skillnad mot krav-kontroll-stödmodellen menar Siegrist att ansträngnings-belöningsmodellen tar hänsyn till den ständigt närvarande stressen, innebörden i begreppet ”kontroll” och individens coping-förmåga. Karasek och Theorell (1996) anser dock att ansträngnings-belöningsmodellen i framtiden bör räknas som ett supplement till deras krav-kontrollmodell.

I likhet med krav-kontroll-stödmodellen har ansträngnings-belöningsmodellen ofta använts i studier av kardiovaskulära sjukdomar och har där visat sig ha en god förmåga att predicera ohälsa. Modellen har också använts för att studera andra typer av sjukdomar och problem.

Några viktiga strukturella arbetsmiljöfaktorer är oss följaktligen mer eller mindre bekanta från krav-kontroll-stödmodellen och ansträngnings-belöningsmodellen (krav, kontroll, belöning etcetera) och vi vet att exempelvis låg kontroll kombinerat med höga krav innebär en risk ur stress- och ohälsosynpunkt. Det finns dock anledning att fundera över modellernas tre respektive två dimensioner eftersom det är rimligt att tänka sig även andra betydelsefulla faktorer som är avgörande för anställdas hälsosituation. De arbetsmiljömodeller som finns behöver kompletteras med ny kunskap kring organisatoriska förutsättningar.

Redan i mitten av 90-talet kunde man emellertid konstatera att de frågor som används inom arbetsmiljöforskning var i behov av anpassning till ett förändrat arbetsliv. Projektledare Annika Härenstam skrev att ”en litteraturgenomgång av metoder som används för [epidemiologiska studier av till exempel hjärt-kärl och rörelseorganens sjukdomar] visade att många enkätfrågor konstruerades på 1970-talet för framförallt industriarbeten och har knappast anpassats till moderna arbetsvillkor” (Härenstam och Wiklund, 1999, s. 7).

MOA-projektet syftade bland annat till att söka kunskap om arbetsvillkor och organisatoriska strukturer samt att identifiera betydelsefulla riskfaktorer och stödjande faktorer (Härenstam m.fl. 1999). Fenomen på arbetsplatsnivå inkluderades men avsikten var att i befolkningsstudier identifiera grupper i riskzonen för ohälsa. Ett antal fenomen pekades ut som särskilt betydelsefulla. Några av de ohälsosamma kluster som identifierades kännetecknades av bristande stöd, mycket konflikter och lite arbetsglädje. Dessa företeelser tycktes hänga samman med stora förändringar på arbetsplatsen, personalminskningar och bristande resurser för att göra ett bra arbete. Detta i sin tur tycktes ha ett starkt samband med det sociala klimatet på arbetsplatsen. MOA-projektet pekade vidare på att gränslöshet mellan förvärvsarbete och övrigt liv var vanligt förekommande i moderna arbets- och livsvillkor samt att organisationsförändringar påverkar arbetsförhållandena och tycks leda till ökade skillnader mellan grupper.

I de sammanfattande slutsatserna av MOA-projektet pekas på ett antal frågeområden av relevans som rekommenderas ingå i folkhälsostudier (ibid., s. 19):

1. Möjligheterna att kombinera arbete med familj och fritid.

2. Det sociala samspelet, relationer till arbetskamrater och ledning.
3. Att arbetet värderas positivt, att möjlighet att göra ett bra jobb ges och att utrymme finns för att skapa och upprätthålla ett människovärde.
4. Arbetets mentala och fysiska krav, omfattning och förläggning i tid och rum.
5. Möjligheterna till avkoppling och återhämtning, under och efter arbetet.
6. Kopplingen mellan kemiska/fysikaliska arbetsmiljöproblem, fysisk belastning och individens inflytande och attraktivitet som arbetskraft.
7. Organisationsförändringar och förändrade arbetsförhållanden.

Som framgår av listan finner MOA-projektet en rad områden som omfattar såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö och vissa andra faktorer. När det gäller den psykosociala arbetsmiljön har faktorerna en likhet med såväl kravkontroll-stödmodellen som anställnings-belöningsmodellen, men utvidgar och kompletterar dem. MOA-projektet har emellertid hitintills endast resulterat i begränsade förändring av de mätinstrument som används i den epidemiologiska arbetsmiljöforskningen. Ett exempel på detta är den nya folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor", vilken i hög grad använder sig av de gamla kravkontrollfrågorna.

Szücs, Hemström och Marklund menar att organisatoriska aspekters betydelse för skillnader i hälsa är svagt utvecklade inom forskningsfältet till skillnad från yrkesrelaterade exponeringar i arbetslivet. De finner i sin studie att bristande personaldemokratiska inslag, bristande gehör och genomslag för personalens synpunkter kan utgöra en bakomliggande förklaring till sambandet mellan organisatorisk oro och långtidssjukskrivning (Szücs, Hammarström och Marklund 2003). I en finsk studie kunde också en stor del av sjukfrånvaroökningen tillskrivas ett minskat inflytande på arbetet (Vahtera m.fl, 2000).

Utöver väldokumenterade faktorer relaterade till upplevda stressrelaterade symtom framkom i en studie av arbetsmiljö, stress och utbrändhet i ett företag i IT-branschen bland annat faktorer som oplanerade händelser, otydliga krav och bristande meningsfullhet i arbetet (Söderström m.fl, 2003). Le Grand m.fl (1993) har undersökt hur utplattade hierarkier påverkade arbetsmiljön och särskilt inflytandet.

Definitioner av begrepp

Nedan följer en förenklad redogörelse över definitioner av de begrepp som används i krav-kontroll-stödmodellen och ansträngnings- belöningsmodellen. Min redogörelse är på intet sätt tänkt att utgöra någon komplett begreppsanalys. Tanken är dock att väcka tankar och funderingar kring hur begreppen definierats teoretiskt och hur de definierats i operationaliseringarna (det vill säga i frågeformulären), eftersom de teoretiska definitionerna skiljer sig från de ”praktiska”.

Kontroll

Kontroll har använts i många skilda rapporter och forskningsprojekt och tycks enligt många vara den centrala och huvudsakliga lösningen på ohälsoproblemen på en arbetsplats. I arbetsmiljöinterventioner ses ökad kontroll på arbetsplatsen som huvudmålet.

Man måste skilja på hur begreppet beskrivs teoretiskt och hur det beskrivs i frågeformulären. Teoretiskt beskriver Karasek och Theorell kontroll som beslutsutrymme (eng. decision latitude). Beslutsutrymmet visar vilka möjligheter som organisationen ger den anställde att fatta egna beslut om sitt eget arbete. Beslutsutrymmet, i sin tur, består av två grundkomponenter. Den första kan kallas påverkansmöjligheter (”authority over decisions”) och innefattar den anställdes möjligheter att påverka vad som ska göras och hur det egna arbetet ska göras. Den andra aspekten betecknar hur den anställdes kunskap används och utvecklas (möjligheter till kompetensutveckling) – kunskapskontroll eller stimulans (eng. skill utilisation) (Karasek och Theorell 1990, s 58-61). Dessa två aspekter, påverkansmöjligheter och kunskapskontroll, är också vad författarna kallar ”kontroll i arbetet”. En annan mer övergripande aspekt av kontrollbegreppet är vad de kallar ”kontroll över arbetet” det vill säga inflytande över långtidsplaneringar, över vilka som anställs, över vilka mål som gäller för organisationen etcetera.

Vad gäller kontrollfrågorna (se bilaga 4, frågeformulär DCQ¹) som använts i operationaliseringarna av krav-kontroll-stödmodellen, blir innebörden av kontroll en helt annan än i teorin. Kontroll (som enligt författarna utgörs av stimulans och påverkansmöjlighet) mäts nämligen i DCQ med följande sex frågor:

Stimulans:

”Får Du lära Dig nya saker i Ditt arbete?”

”Kräver Ditt arbete skicklighet?”

”Kräver Ditt arbete påhittighet?”

”Innebär Ditt arbete att man gör samma saker om och om igen?”

Påverkansmöjlighet:

”Har Du frihet att bestämma hur Ditt arbete ska utföras?”

”Har Du frihet att bestämma vad som ska utföras i Ditt arbete?”

Man kan ifrågasätta detta urval av kontrollfrågor i DCQ. Skalan som ska mäta kontroll har dålig ”face validity”, vilket dock inte med nödvändighet hindrar att den kan ha god empirisk validitet som ett slags indikator på kontroll. De till synes disparata fenomen som grupperats under ”kontroll” gör begreppet svårt att förstå teoretiskt. Till exempel kan man ifrågasätta om kontroll verkligen handlar om stimulans. Enligt författarna ses möjligheten till kompetensutveckling i arbetet som något stimulerande, men vad man då inte tar hänsyn till är att alla anställda kanske inte alltid uppfattar det som stimulerande - utan snarare som ett krav - att kompetensutveckla sig. I faktoranalysen faller stimulans och kunskap utanför som separata items vilket visar att kopplingen mellan kontroll och stimulans och kontroll och kunskap inte är så självklar som författarna hävdar (samtal med Oxenstierna, 040413). Stimulans hör möjligen hemma i en egen dimension. Det är tänkbart att kopplingen mellan kontroll och stimulans var relevant under den tidiga industrialismen men det kanske inte är lika självklart då det gäller tjänstemän och tjänsteproduktion i vår tid.

Frågan om arbetet kräver ”påhittighet” är även det ett exempel på en fråga som inte känns direkt anknuten till kontrollbegreppet. Även påhittighet kan kanske snarare uppfattas som ett krav för den anställde.

Något måste även sägas om aspekten frihet. Frihet ingår inte i krav-kontroll-stödmodellens teoretiska definition av kontroll. Däremot förekommer det i operationaliseringarna av kontroll genom att frihet vävts in i begreppet genom frågorna: ”Har Du frihet att bestämma *hur* Ditt arbete ska utföras?” och ”Har Du frihet att bestämma *vad* som ska utföras i Ditt arbete?” Frihet

¹ DCQ: Formulär som använts för operationaliseringen av krav-kontroll-stödmodellen. DCQ är en kortare version av det internationellt mest använda formuläret JCQ. I Sverige används oftast DCQ och därför kommer följande diskussion att gälla det kortare formuläret DCQ.

är alltså inte någon dimension i sig i krav-kontroll-stödmodellen, utan ordet frihet används enbart i frågorna som mäter ”påverkansmöjligheten”. Det är svårt att tyda huruvida författarna tolkar frihet och påverkansmöjlighet som samma sak. Förslagsvis borde frihet, liksom stimulans, även det höra hemma i en egen dimension.

Teoretiskt finns, som nämndes ovan, en aspekt av demokrati under det som författarna kallar ”kontroll över”. Det finns dock inte några frågor i operationaliseringarna av kontroll som täcker denna aspekt; till exempel finns här inga frågor som rör den anställdes möjlighet att delta i beslut, delta i organisationens planering inför framtiden, grad av information, inflytande och så vidare.

Slutsatsen av detta är att kontrollbegreppet är en sak när det beskrivs teoretiskt av författarna och en annan när man tittar på de frågor som används i operationaliseringarna av krav-kontroll-stödmodellen (se nedan). Det kan vara svårt att basera arbetsplatsinterventioner på kontrollskalan, då man inte vet vilka aspekter av ”kontroll” som är mest betydelsefulla. Teoretiskt innefattar begreppet både det som betecknas som kontroll *i* (saker som individen kan bestämma i sin närmaste miljö, det vill säga i sina egna arbetsuppgifter) och kontroll *över* (det som rör arbetsplatsen i stort exempelvis planering för framtiden, förändringar och neddragningar) samt många andra dimensioner, som till exempel stimulans, kunskap, frihet. Författarna har dock undkommit detta problem (att det finns en mängd andra faktorer än kontroll som kan vara av betydelse) genom att skapa ett inte helt klart kontrollinnehåll. Det verkar som om författarna med andra ord vävt in flera aspekter i begreppet som skulle kunna förtjäna egna dimensioner.

Krav

Psykologiska krav består enligt Karasek och Theorell (1990) dels av en kvantitativ, dels av en kvalitativ del. Vad psykologiska krav handlar om enligt författarna är ”work load”, det vill säga hur ”hårt, fort och mycket” man jobbar. Här inkluderas med andra ord deadlines, hur många enheter du producerar per timme, hur många rapporter du måste lämna in under veckan etcetera, samt motstridiga krav.

I DCQ (se bilaga 4) används följande skala för att mäta krav:

”Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket fort?”

”Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket hårt?”

”Kräver Ditt arbete en för stor arbetsinsats?”

”Har Du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?”

”Förekommer det ofta motstridiga krav i Ditt arbete?”

Samma kritik som gäller för kontroll gäller DCQ:s kravfrågor. Frågorna som används i operationaliseringarna av krav behöver utvecklas så att de anpassas till ett komplext och föränderligt arbetsliv. Man frågar till exempel om respondenten arbetar ”fort”, ”hårt” och ”mycket”, om respondenten har ett arbete som kräver en ”stor” arbetsinsats och om det finns ”tillräckligt” med tid att hinna med arbetsuppgifterna. Vaga frågor som ”stor” och ”tillräcklig” riskerar att få svar som är lika diffusa. Vidare rör frågorna främst krav inom fysiska arbeten snarare än krav som passar in i dagens arbetsmiljö där psykosocial ohälsa dominerar. Det är inte säkert att vi i dagens arbetsliv kan hitta lösningar på ohälsan genom att fråga människor hur ”hårt” eller ”fort” de arbetat. Dagens arbetsliv ser annorlunda ut och så gör även dagens utmaningar och sättet på vilket vi arbetar.

Kristensen med kolleger problematiserar i studien “How to measure quantitative demands at work?” (2004) krav-kontroll-stödmodellens kravdefinition. Skolor som ska mäta kvantitativa arbetskrav är mycket känsliga för valet av specifika item. Om många item om arbetstempo inkluderas i skalan kommer ett antal arbetaryrken att identifieras som arbeten med höga krav. Innehåller skalan många item kring övertid och långa arbetspass erhåller man en helt annan bild (Kristensen m.fl, 2004).

Måtten på psykologiska arbetskrav behöver enligt Theorell m.fl (1998, s 388) förbättras. Författarna menar att analysen av psykologiska krav möjligen bör göras separat för olika socialgrupper eftersom de frågor som används kan uppfattas olika. Hallqvist med kolleger menar att måtten på krav kanske är för oprecisa i förhållande till tjänstemän. Vidare menar de att det kanske inte bara handlar om ett mätproblem, utan kanske snarare handlar om att begreppet krav är för löst definierat för att kunna fånga det som verkligen krävs (Hallqvist, Diderichsen, Theorell, Reuterwall och Ahlbom, 1998, s 1414).

Johnson m.fl skriver:

”Uppenbarligen är en av de praktiska konsekvenserna av denna studie att den grundläggande mätningen av krav bär förbättras” (Johnson m.fl, 1996) (Min översättning).

I MOA-projektet (som beskrivits ovan) (1999) konstaterades att de frågor som används inom arbetsmiljöforskningen var i behov av förändring då ar-

betslivet förändrats mycket sedan 70-talet. MOA-projektet har dock, vilket nämndes ovan, hitintills inte resulterat i några större förändringar av de mätinstrument som används i den epidemiologiska arbetsmiljöforskningen.

Slutsatsen är att även kravbegreppet tycks vara i behov av definitioner och frågeformuleringar som passar dagens arbetsliv bättre (se bilaga 4).

Socialt stöd

Socialt stöd definieras teoretiskt av Theorell i folkhälsorapport 2003:24 och i Healty Work (1990) som goda relationer dels mellan anställda, dels mellan anställda och cheferna. Vidare definieras socialt stöd som bestående av två separata delar, emotionellt och instrumentellt stöd. Det emotionella stödet rör den känslomässiga delen av stöd där de anställdas personliga sidor kommer fram, medan det instrumentella stödet handlar mer om att de anställda hjälper och avlastar varandra med exempelvis arbetsuppgifter.

Åter måste man skilja på begreppets teoretiska och praktiska definition; stödskalan - som kan besvaras med ”stämmer helt och hållet”, ”stämmer ganska bra”, ”stämmer inte särskilt bra” och ”stämmer inte alls” - som finns i DCQ (se bilaga 4) ser ut på följande sätt:

”Det är en lugn och behaglig stämning på min arbetsplats”

”Det är god sammanhållning”

”Mina arbetskamrater ställer upp för mig”

”Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag”

”Jag kommer bra överens med mina överordnade”

”Jag trivs med mina arbetskamrater”

Stödfrågorna har en tydlig emotionell betoning och det instrumentella stödet är svåridentifierat. Härmed skiljer sig teorin och operationaliseringen åt. I operationaliseringen finns frågor som rör stämningen på arbetsplatsen, sammanhållningen, trivseln mellan kollegerna, vilket gör att man lätt uppfattar det som att stöd är något allmänt som finns ”i luften” och som saknar anknytning till de anställda och deras relationer. Det verkar således som om socialt stöd enligt författarna är likvärdigt med klimatet på arbetsplatsen. Frågan är dock om dessa aspekter verkligen borde höra till stöd.

De frågor som talar om ”god” sammanhållning, att komma ”bra överens” med sina överordnade, och så vidare, liknar frågorna som används i operationaliseringarna av krav och kontroll och även här är frågan om odetaljerade frågor verkligen kan ge träffsäkra svar.

Vad gäller skillnader i teori och operationalisering finns heller ingen tydlig avgränsning mellan emotionellt och instrumentellt stöd (vilket den teoretiska definitionen talar om).

Slutsatsen är att den teoretiska definitionen av socialt stöd och operationaliseringen av detsamma skiljer sig åt nämnvärt, vilket ställer till det för den som ska försöka sig på att tyda begreppets innebörd. Den teoretiska definitionen talar om stöd från arbetskamrater och stöd från överordnande. Dessa aspekter täcks dock inte i operationaliseringen. Till exempel finns enbart en fråga som rör överordnande och den frågar respondenten om denne kommer ”bra överens” med sin överordnande. De två aspekterna emotionellt och instrumentellt stöd tas också upp i den teoretiska definitionen, men operationaliseras inte tydligt. Vad sedan gäller operationaliseringarna av stöd verkar stöd dock mestadels handla om stämningen/klimatet på arbetsplatsen (vilket i och för sig kan ifrågasättas). Detta sammantaget leder till att det är svårt att förstå och tyda begreppet socialt stöd.

Ansträngning

Ansträngning definieras enligt Siegrist som en kombination av de yttre kraven i arbetet och individens inre krav. Ett annat sätt på vilket ansträngning definieras är ”krav och skyldigheter”. Siegrist talar om dynamiken mellan individens inre och de krav som hon möter utifrån. När individens inre krav är större än de yttre leder detta inte sällan till att individen upplever att hon inte får de belöningar hon är värd för sin ansträngning. Detta möts dock med oförståelse utifrån, eftersom de ”verkliga” kraven inte stämmer med individens ”påhittade”. Siegrist kallar dessa individer för ”over-achievers”.

Belöning

Som nämnts ovan inkluderar Siegrist i begreppet belöning inkomst, karriärmöjligheter och den anställdes möjlighet att behålla sin anställning (eng. job security). Samtliga av Siegrists belöningsfaktorer har en klart ’materiell’ betoning. Väldigt litet i hans belöningsfaktorer rör mellanmänskliga relationer, utan det handlar snarare om vilken status den anställda har eller eftersträvar, vilken inkomst den anställda har eller tycker sig vara värd samt möjligheten att behålla sitt arbete. Det finns också anledning att fundera över om att få behålla sitt arbete verkligen bör räknas som en belöning (se bilaga 5, frågeformulär ERI).

Individfokus kontra omgivningsfokus

Det är känt att 90-talet innebar en hel del negativt ur arbetsmiljösynpunkt. Ur många synvinklar försämrades den psykosociala miljön. Parallellt med att fysiska arbetsmiljörisker i stort sett fortsatte att minska under 90-talet, medan den psykosociala arbetsmiljön i många avseenden försämrades, förändrades även organisationerna. De strukturella förändringarnas effekter har belysts på individnivå. Kunskapen om organisationsförhållanden som kan tänkas generera ohälsa är dock inte lika stor eftersom organisationer har beskrivits och analyserats i betydligt mindre utsträckning (samtal med Oxenstierna, 040329).

I decennier har diskussioner handlat om huruvida stressrelaterade sjukdomar i första hand borde tillskrivas individen och hennes egen coping-förmåga² eller omgivningens stressorer.

Det finns idag en mängd program som riktar sig mot individen och många alternativa, individinriktade behandlingsformer såsom avslappningsövningar, humorterapier, självmedvetandeterapier, beteendeförändring, biofeedback etcetera.

Genom individinriktade beteendeförändringsprogram och olika stresshanteringskurser, blir individen ”syndabocken” på vilken skulden och förändringsansvaret läggs. Karasek och Theorell (1990) skriver att denna metod att lösa ohälsoproblemet enbart innebär att preventionen riktas mot symptomen och de egentliga orsakerna förblir obehandlade. I stället för att satsa på sådana kortsiktiga lösningar menar författarna att man måste gå till problemets rot och leta efter orsakskällorna. Individens beteende och sätt att hantera sina svårigheter påverkas rimligtvis i hög grad av omgivningen.

Enligt Ahrne (1991, s 45-60) har det aldrig funnits någon organisations-sociologisk tradition i Sverige, utan socialpsykologisk forskning har haft den överordnade rollen. Han menar att organisationsteori är ett desorganiserat fält av varierande teoretiska närmanden. Organisationen har enligt Ahrne ofta setts som ett mellanting mellan mikro och makro och därför hamnat utanför forskningen. Abrahamsson (1996, s 232) menar att det i svensk sociologi helt saknas analyser av organisationer. Det är därför inte överraskande att forskning i arbetsmiljöfrågor med ett organisationssociologiskt perspektiv är begränsad (Oxenstierna 1997, s 14). Abrahamsson skriver:

Den samhällsvetenskapliga forskningen om det dagliga livet i organisationer och på arbetsplatser är fortfarande knapphändig. Den formella organisationen, kartlagd i måldokument, organisationsplaner, ekonomisk redovisning och befattningsbeskrivningar utgör bara en aspekt av organisationens liv. Arbetsplatsen har också en informell sida, där kamratgrupper, vän-skapsförhållanden, maktkamper, konflikter, prat och skämt utgör några av komponenterna, Metodmässigt finns här mycket att uträtta, och sannolikt har forskningen om organisationer bara hunnit skrapa lite på ytan av det som finns att upptäcka (Abrahamsson 2000, s 263).

De psykosociala arbetsmiljömodeller som existerar förklarar inte allt - vilket förstås inga modeller gör – och samhället har förändrats mycket på bara några decennier. En av de mest välkända modellerna, krav-kontroll-stödmodellen, tillkom för 30 år sedan och arbetslivet har förändrats dramatiskt sedan dess, inte minst under det krisdrabbade 90-talet. Allt detta gör att existerande psykosociala arbetsmiljömodeller måhända inte längre passar dagens arbetsliv. Det finns orsak att anta att det finns andra dimensioner som tidigare psykosociala arbetsmiljömodeller, med krav-kontroll-stödmodellen i spetsen, inte fångar. Men det kan också vara så att vissa dimensioner kan ligga ”dolda” inom ramarna för krav, kontroll, socialt stöd etcetera eftersom definitionerna ofta är svävande och diffusa.

* * *

² ”Problemhantering” det vill säga den strategi en individ väljer för att hantera påfrestningar hon möter i livet

Syfte och frågeställning

Syftet med denna explorativa studie är att fånga in arbetsorganisatoriska förhållanden/dimensioner som kan ha samband med samhällsförändringar och arbetsrelaterade ohälsoproblem och som kan tänkas ligga nära eller utanför de dimensioner som tidigare psykosociala arbetsmiljömodeller (Krav-kontroll-stöd- och ansträngnings-belöningsmodellen) talar om. Ambitionen är att beskriva fenomenet som sådant, inte att fastställa dess orsaker eller kartlägga dess förekomst. Detta innebär också att konklusionerna begränsas till det som materialet tillåter.

Frågeställningarna är följande:

Finns det organisatoriska förhållanden som kan generera ohälsa och som inte innefattas av de klassiska arbetsmiljömodellerna?

Om så är fallet, vilka är då dessa organisatoriska förhållanden?

Fokus och avgränsningar

Studiens fokus är organisatoriska förhållanden som har betydelse för den psykosociala arbetsmiljön och hälsan. Studien fokuserar således inte på den fysiska arbetsmiljön, inte på individens egenansvar för sitt hälsotillstånd och ej heller på faktorer utanför arbetslivet som kan generera stress och ohälsa.

Fokus ligger främst på krav-kontroll-stödmodellen men även till viss del på ansträngnings-belöningsmodellen. Tanken är inte att ersätta modellerna utan snarare att komplettera dem.

Framförallt tar denna studie sig an krav-kontroll-stödmodellens kontrolldimension och kritiken gäller främst valet av definition av begreppet samt kontrollfrågorna i de formulär som innehåller operationaliseringar av arbetsmiljömodellerna.

Material och metod

Följande metodavsnitt är uppdelat i sju delar. Inledningsvis ges en beskrivning av fokusgruppsmetodiken som en del av kvalitativ vetenskaplig metod och anledningen till att metoden valdes. Därefter följer en beskrivning av urval, datainsamling, databearbetning, tolkning och analys, metodkritik samt validitet och generalisering.

Fokusgrupper som kvalitativ vetenskaplig metod

Valet av metod bör utgå ifrån den forskningsfråga och problemformulering som forskaren vill ha svar på. Detta är en av de anledningar till att fokusgruppsmetodiken verkade som det naturliga valet för min studie. Min första tanke var att använda enkäter med öppna frågor och skicka ut dessa till informanterna. Det finns dock många fördelar med att använda fokusgrupper i stället för enkäter: det underlättar datainsamlandet, det ger bättre och mer information eftersom informanterna får en relation till mig som forskare. Risken är dessutom stor att informanterna inte orkar svara lika mycket och detaljerat i enkäter som vid en intervju. Fokusgruppsmetodiken ger mig också möjligheten att ställa följdfrågor. Slutligen går man med enkäter miste om den information som kommer genom det utbyte av åsikter och erfarenheter som sker i interaktionen mellan gruppdeltagarna.

Metoden har sina rötter i de gruppdiskussioner som utvecklades i Frankfurtskolan som en reaktion mot metoden att intervjua enskilda individer. Merton m.fl (1956) myntade begreppet ”focus group”. Metoden kom sedan att användas i marknadsundersökningar. Under 80-talet utvecklades metoden så att den blev mera användbar för sociologiska undersökningar. Men eftersom det inte fanns någon metodologisk grund ansåg en del forskare att metoden var begränsad till genereringen av hypoteser. Andra forskare ansåg dock att diskussionsgrupper/fokusgrupper representerar bredare sociala enheter, grupper och klasser (Bohnsack R. 2004). Metoden används idag både för att generera nya hypoteser för kvantitativ verifiering och som självständig metod för att skapa förståelse för komplicerade sammanhang.

Inom forskningen baserar sig fokusgruppsmetodiken på idéer från grounded theory (Glaser & Strauss, 1967). Fokusgrupper är en forskningsteknik

där data samlas genom gruppinteraktion med fokus på ett givet ämne som bestäms av forskaren (Morgan 1996, s 129-30). Gruppen leds av en moderator (vanligtvis forskaren) som har till uppgift att initiera och hålla i diskussionen, introducera nya frågor, se till att informanterna håller sig till ämnet, uppmuntra informanterna att utveckla sina resonemang på djupet utifrån sina egna förutsättningar och erfarenheter. En andra person, en observatör, bör även finnas med under diskussionen. Observatören intar en passiv roll, det vill säga iakttar utan att lägga sig i diskussionen, och för anteckningar. Det är viktigt att både moderatören och observatören är insatta i hur gruppdynamik fungerar (Wibeck 2000, s 18-19, 23, 76-77).

Urval

Urvalspopulationen (se bilaga 2) utgjordes av 19 tjänstemän- och kvinnor varav de flesta deltog i befintliga självhjälpsgrupper vid Fenix Självhjälpscenter och Frivilligcentral³ i Stockholm. Jag kom i kontakt med Fenix eftersom IPM haft kontakt med organisationen. De människor som besöker Fenix går inte dit i första hand med målet att delta i självhjälpsgrupper, utan detta blir eventuellt något man väljer efter att man bekantat sig med Fenix. Ämnena som diskuteras i självhjälpsgrupperna rör inte bara utmattningssyndrom, utan det är precis som det låter en grupp människor med ett gemensamt problem som de vill diskutera och ämnet kan därav handla om det mesta. Huvudsakligen går människor till Fenix för att träffa andra människor eller för att delta i någon av alla olika slags aktiviteter som det finns att välja bland. Till exempel kan man titta på konstutställningar, fika, titta i secondhand-shopen, sysselsätta sig med hantverk.

Fenix' föreståndare – som också var den som valde ut informanterna – var den som gjorde bedömningen att informanterna lider av utmattningssyndrom. Enligt min egen bedömning var dock informanterna i väldigt olika faser av sjukdomen. Samtliga informanter hade en lång arbetslivserfarenhet och var i åldersintervallet 35-60 år. Ambitionen var att få en så heterogen grupp som möjligt inom dess "homogenitet" (tjänstemän) för att nå så stor spridning och variation som möjligt av informanternas erfarenheter och åsikter. Bland deltagarna var de flesta tjänstemän, men det förekom även en arbetare. Den senare exkluderades senare ur analysen och resultatet.

Av de 19 deltagarna var 12 kvinnor och 7 män. Deltagandet var frivilligt. Målet var drygt 20 deltagare men efter några avhopp blev det totala antalet 19. Anledningen till att målet var 20 deltagare är att chansen ökar att data

vid 20 deltagare når en ”mättnad”. Med detta brukar menas att man troligen fångat omkring 80 % av variationsvidden i det som undersöks. Endast en liten del ny information kommer upp även om man ökar antalet. För en större mängd ny information krävs därefter ett betydligt större antal deltagare.

Nyckelinformanter

Urvalspopulationen kallar jag för nyckelinformanter av den anledningen att de är strategiskt utvalda; de har i en extrem utsträckning varit utsatta för och upplevt negativa psykosociala arbetsmiljöförhållanden och de har något att berätta för oss om dagens arbetsplatser och arbetsliv. De har också genom att tala och reflektera kring ämnet kunnat få kunskap om de organisatoriska förhållanden eller egenskaper som kan ha skapat den negativa psykosociala arbetsmiljön.

Anledningen att denna grupp valdes är således inte främst för att det handlar om utbrända människor. Processen till och följderna av att de blev utbrända är inte aktuellt i detta sammanhang. Det vill säga, det är i sammanhanget inte intressant att undersöka samtliga faktorer som gjorde att de insjuknade eller symtom av sjukdomen. Det intressanta är att dessa individer alla erfarit och drabbats av dåliga arbetsmiljöförhållanden. De har inte ställt upp i intervjuerna för att de är patienter som vill prata om symtom, utan för att de vill prata om de problem de mött på sina respektive arbetsplatser.

Ytterligare ett skäl till att jag inte valde en population bland diagnostiserade utbrända patienter är att man som patient lätt drar med sig en mängd föreställningar om sig själv. Med diagnosen följer en mängd beteenden och föreställningar – både från sig själv, men även från omgivningen – vilka färgar av sig på individen. Det var för mig viktigt att ta mig bort från sjukdomsbegreppet och individfokusering, eftersom det som ligger i studiens fokus är organisationer och arbetsmiljö. Jag var oerhört tydlig i den förberedande informationen inför varje grupp att det var arbetsmiljön och inte symtom som fokuserades i studien.

En imaginär skala skulle kunna se ut på det sättet att det på X-axeln finns en variation från drabbade till icke drabbade individer – där konsekvenserna för individerna är en kombination av de objektiva arbetsmiljöförhållandena och andra faktorer (såsom sårbarhet, livshändelser, stöd etcetera) – och på Y-axeln finns antal drabbade. Vi kan tänka oss att vi får en Gauss-kurva som troligen är snedfördelad, men fördelningen kan förändras över tiden. Informanterna i denna studie är rekryterade ur kurvans negativa ”svans”. De tillhör den hårdast drabbade delen i arbetskraften. Negativa psykosociala arbetsmil-

jöer drabbar även den övriga arbetskraften, men i mindre utsträckning. Informanternas utsagor handlar därför om fenomen som i olika grad kan drabba och påverka alla i arbetskraften.

Datainsamling

Nedan följer en beskrivning av datainsamlandet som delas upp i informationstillfällen och i fokusgruppsintervjuer.

Förberedande informationstillfällen

En provomgång med ett antal försökspersoner vid IPM ägde rum innan datainsamlingarna inleddes. Under provomgången testades frågorna, intervju-tekniken, bandinspelningen etcetera.

En vecka innan varje fokusgruppsintervju hölls i alla tre grupperna en kortfattad information om temat för diskussionen samt litet allmän information, regler och riktlinjer inför fokusgruppsintervjun (se bilaga 3, förberedande information). Varje deltagare fick vid dessa informationsträffar även en skriftlig sammanfattning av informationen, det vill säga över temat för diskussionen och de allmänna förhållningsreglerna så att de kunde börja förbereda sig på egen hand. Fokusgruppsintervjuerna hölls därefter inom en veckas tid för att undvika risken att den mentala förberedelsen skulle gå förlorad. Informanterna fick inte ta del av intervjufrågorna innan diskussionen – endast temat – eftersom det skulle kunna ha lett till att deltagarna väntade på vissa frågor och stördes av detta i de fall frågorna inte dök upp (Bäärnhielm 2003).

Under det första informationstillfället blev det smått kaosartat eftersom informanterna missförstod syftet med min studie. Jag trodde att jag varit tydlig nog i vad jag ville fråga dem om, det vill säga vad i arbetslivet som orsakat deras ohälsa. Informanterna tolkade det dock som om jag ville veta saker om deras privatliv. Redan innan jag startat informationen upplevde jag att det låg ett slags resignerat motstånd i luften, en slags skepticism. Denna atmosfär var möjligen något jag inbillade mig själv. Jag försökte dock hålla kvar entusias-

³Ideell organisation i Stockholm för alla som söker gemenskap, vill träffa nya människor eller vill delta i deras aktiviteter. Självhjälpsgrupper är ett exempel på aktiviteter som anordnas av Fenix och i dessa kan människor tala om ett gemensamt problem, utbyta erfarenheter och stödja varandra.

tusiasmen för mitt arbete och energin, men det var inte lätt just under informationstillfället! Snarare kände jag mig väldigt liten, osäker och dum där jag satt. Inte blev det bättre av att en kvinna var tvungen att lägga sig ned på golmen för att återhämta sig. Hon sa att det inte berodde på mig eller situationen, utan snarare att hon helt enkelt lärt sig hur hon skulle göra när hon kände att energin lämnade henne. Lyckligtvis märktes inget av denna negativa atmosfär av vid själva fokusgruppsintervjuerna.

De övriga två informationsträffarna gick väldigt bra och inga fler missförstånd inträffade. Ändå märkte jag att man även i dessa grupper var litet avvaktande och resignerade. Självklart kan man inte förvänta sig att en individ som drabbats av utmattningssyndrom ska uppvisa samma entusiasm som en frisk. Något som senare glädde mig däremot (men som jag ju inte var medveten om i detta läge) var att samtliga deltagare efter varje fokusgrupp verkade väsentligt mycket gladare och lättare till mods. De uttryckte att de uppskattade att ha fått diskutera arbetsmiljön med mig. De uttryckte även vikten av vad jag gör; att jag med min studie bidrar till att öka förståelsen för arbetsmiljöproblemen och att jag på så vis förhoppningsvis kan medverka till att vi kan hitta nya angreppspunkter och lösningar.

Fokusgruppsintervjuerna

I tre omgångar hölls sedan fokusgruppsintervjuer med 5-7 informanter i varje grupp. Två av dem höll under hösten 2003 och den sista i februari 2004. Varje fokusgruppsintervju hölls ungefär en vecka efter vars och ens respektive informationstillfälle. I samtliga tre fall höll vi till i lokaler på Fenix som informanterna var välbekanta med eftersom det var samma rum som de håller till i med sina självhjälpsgrupper. Totalt medverkade 19 personer. Varje fokusgruppsintervju startade med att informanterna bjöds på fika. Under tiden de tog för sig av fikaten höll jag en kort sammanfattande information (lik den jag hållit för dem en vecka tidigare) för att fräscha upp deras minnen. Därefter inledde jag med att ställa den första frågan som det var tänkt att samtliga deltagare skulle svara kort på, cirka två minuter vardera. När alla så haft ordet fördes en gemensam diskussion kring samma fråga. Grunden för diskussionen var öppna frågor (se frågeguide, bilaga 1) som gav utrymme för utveckling av resonemang kring hur man uppfattade dessa frågor, hur man resonerade och varför. Under samtliga fokusgruppsintervjuer höll jag mig till frågeguiden, förutom där följdfrågor ställdes. Ett exempel på en sådan öppen fråga var: "Nämn några av de mest problematiska faktorerna på Era respektive tidigare arbetsplatser." Även följdfrågor ställdes och för varje fokusgrupps-

omgång blev jag allt mer aktiv i rollen som moderator, det vill säga jag ställde allt fler följdfrågor, avbröt alltmer och styrde in deltagarna på rätt spår etcetera. Varje fokusgruppsintervju varade i 2-2,5 timmar och avslutades först när temat var uttömt.

I två av tre av mina fokusgrupper var deltagarantalet sju. Det ideala antalet när man diskuterar mer känsliga ämnen (som i detta fall) är däremot cirka fem deltagare. Sju-åtta deltagare passar kanske när man diskuterar mindre ”djupa” ämnen. Jag upplevde att det var för mycket med sju deltagare. Dels ledde det stora deltagarantalet till att det inte fanns tillräckligt med tid till alla, vilket i sin tur ledde till att alla inte hann tala till ”mättnadsnivå” om saker de hade på hjärtat. Dels ställde det större krav på mig som moderator i och med att det blev svårare att tillfredsställa alla, att hinna nå mättnadsnivå inom olika delområden och att ge informanterna tid för tystnad och reflektion. I många fall hann jag inte ställa alla de följdfrågor jag hade önskat eller gå igenom alla de delfrågor jag hade planerat.

För att underlätta analysarbetet dokumenterades diskussionen genom bandinspelning. Observatören (Kristina Finnholm), men även till viss del jag som moderator, förde anteckningar under diskussionen och dessa kompletterade bandinspelningen. Observatören var mer passiv och mer iakttagande än moderatören och deltog inte lika aktivt i själva diskussionen, men avlastade moderatören genom att komma med följdfrågor där det var nödvändigt. En sammanfattning hölls i slutet av diskussionen och deltagarna fick avgöra om de tyckte att det stämde överens med det de talat om (Wibeck, 2000, s 76-77). Efter varje fokusgruppsintervju satte observatören Kristina och jag som moderator oss ned och hade en så kallad ”debriefing” där vi gick igenom de huvudsakliga fynden i diskussionen, vår egen insats, saker som varit bra och saker som vi kunde förbättra till nästa gång.

Jag valde att frånga en teori som många med erfarenhet av fokusgruppsmetodik rekommenderar, nämligen att som moderator vara så passiv som möjligt vid själva diskussionen. Anledningen till detta var att jag efter första fokusgruppsintervjun insåg att jag skulle behöva gå in mycket mer i de följande fokusgrupperna, då ett alltför passivt agerande från min sida ledde till att informanterna gled ifrån ämnet. Risken att informanterna kommer ifrån ämnet, blir fnittriga eller tappar koncentrationen är relativt stor med en grupp på ca 7-8 deltagare som känner till varandra sedan innan och då behövs en moderator som är aktiv i processen och styr upp.

Jag lärde mig saker under varje intervju, saker att ändra på och förbättra till nästa omgång. Jag ser det inte som något negativt att man ändrar och desig-

nar om litet i sin intervjuteknik, även om det leder till att materialet ändrar karaktär något. Enligt Glaser och Strauss är datainsamlandet:

... the process of data collection for generating theory whereby the analyst jointly collects, codes, and analyses his data and decides what to collect next and where to find them, in order to develop his theory as it emerges (Glaser, Strauss 1967, s 37).

I den första intervjun lät jag informanterna prata ganska fritt utan att avbryta för mycket eller ställa för många följdfrågor, något som jag sedan ändrade på. I grupp nummer två ställde jag fler följdfrågor som stramade upp det hela mer för att i sista gruppen ha utvecklat en ännu mer aktiv intervju-metod.

Databearbetning

För att få en övergripande bild av materialet lyssnade jag igenom materialet en första gång utan att föra anteckningar. Därefter gjorde jag en andra avlyssning där jag förde selektiva anteckningar. Ytterligare två personer – varav den ena deltagit och den andra inte deltagit under fokusgruppsdiskussionerna – lyssnade igenom materialet och förde anteckningar. Anteckningarna var endast stödord för minnet. Materialet transkriberades därefter av en läkarsekreterare. Mina instruktioner var att sekreteraren skulle transkribera det talade språket till ett skriftspråk och enbart transkribera slutförda meningar. Transkriberingen jag fick tillbaka var dock i många fall ordagranna utskrifter vilket ledde till att vi var tvungna att fundera ut en lösning för fortsättningen (detta diskuteras nedan). Kassetinspelningarna var av olika kvalitet och kvaliteten varierade även på grund av deltagarnas röststyrka. Jag lyssnade igenom materialet ytterligare en gång efter det att jag fått de transkriberade texterna och fyllt i det som sekreteraren missat eller inte uppfattat. Med viss möda lyckades jag fylla i de flesta luckorna i texten. Eftersom texten fortfarande i de flesta fall var svårläst beslutade jag att välja ut de utsagor som innehöll mest information för transkribering av texterna från talspråk till ett korrekt och mer lättläst skriftspråk (se bilaga 6, exempel på transkriberade utsagor). En journalist anlätades att göra detta. Innan denna transkribering ägde rum fick två personer oberoende av varandra välja ut de enligt dem viktigaste utsagorna i den totala materialmängden medan jag gjorde samma sak. Interkodaröverensstämmelsen var i ett fall 86 % och i det andra 91 %. Totalt valdes 210 utsagor ut för

transkribering. Av dessa finns nu 48 % kvar i resultatet. Orsaken till att vissa utsagor sorterades bort var till exempel att de inte var väl uttryckta, att de var svårbegripliga eller var helt irrelevanta – det vill säga inte hörde till ämnet överhuvudtaget. En del utsagor var upprepningar av sådant som sagts på ett bättre sätt och en del kom från den informant som inte tillhörde tjänstemännen och sorterades av den anledningen bort.

Meningarna går isär inom den kvalitativa metodiken huruvida man bör återge informanternas uttalanden ordagrant eller om det bör skrivas om till ett mer lästligt skriftspråk. Som jag nämnde ovan, har jag valt att låta textmaterialet genomgå en ”tvättning”. Det vill säga, jag ville inte att utsagorna skrevs ut till en bokstavlig återgivning av vad som sades med pauser, suckar, skratt etcetera. I stället anlätades en journalist att omforma de i vissa fall svår-lästa utsagorna till uttalanden som är begripliga. Jag var dessutom tydlig med att jag inte ville att utsagorna skulle förlora sin känsla, sin mening. Det handlade om att skriva tydligare meningar till exempel genom att sätta punkter där det ska vara punkter eller avlägsna ”avbrutna meningar” där vi inte kunde tolka vad informanten hade för avsikt att säga. Dock behölls ofta begrepp som kanske inte kan kallas skriftspråk, men som de flesta borde kunna förstå och som ger utsagan personlighet och karaktär (se bilaga 6, exempel på transkriberade utsagor).

Steinar Kvale argumenterar även han för det tillvägagångssätt jag valt. Han menar att transkribering inte är kopior eller representationer av någon ursprunglig verklighet utan att de är tolkade konstruktioner som fungerar som användbara verktyg för givna syften. Han menar också att det inte finns någon enda rätt metod. Ingen sann, objektiv omvandling från muntlig till skriftlig form. Snarare bör man fråga sig: ”Vilken utskriftsform är lämplig för mitt forskningssyfte?” Genom att ge samtalet en litterär stil blir det lättare att förmedla meningen i intervjupersonernas berättelse till läsaren (Kvale S, 1997 s 152) Enligt Kvale skapar ordagranna utskrifter hybrider eller sökta konstruktioner. Dessa passar varken det muntliga levda samtalet eller den skrivna textens formella stil.

Tolkning och analys

Ett antal huvuddimensioner identifierades och benämndes efter innehåll. I detta arbete hade jag medbedömare. Ambitionen att försöka avtäcka så mycket som möjligt av det studerade fenomenet, att sönderdelat det i sina beståndsdelar och se vilka olika dimensioner det kunde anta. Detta var en utmanande

uppgift eftersom det är lätt att bli blind eller fastna i en förutbestämd tolkning. Det gäller att ständigt påminna sig själv om att försöka se bakom ordens mening och tänka ohindrat och fritt. Dock fick jag hjälp av medbedömare att sätta rubriker och ”gemensamma nämnare” på utsagorna. Att texten sedan tidigare hade transkriberats och ”tvättats” underlättade också oerhört mycket eftersom budskapet kom fram tydligare av detta.

Utsagorna sorterades in under dessa huvuddimensioner i flera olika underdimensioner. Även i detta moment hade jag medbedömare. De utsagor som inte ansågs innehålla något av intresse sorterades bort. I de fall flera utsagor handlade om samma sak sparades de som var mest illustrativa eller flera om det var så att de beskrev olika intressanta aspekter inom samma område. I ett sista steg valdes ytterligare utsagor bort som bedömdes överflödiga. Hela tolkningsarbetet skedde manuellt.

Självklart finns det stora problem med validitet, trovärdighet och objektivitet i det kvalitativa (och för den delen kvalitativa) analysarbetet och så även i detta fall. Detta på grund av att man inte kan undvika att forskarens förförståelse kommer med i analysarbetet. Detta diskuteras dock mer utförligt nedan under ”metodkritik”.

Metodkritik

Alla kvalitativa studier påverkas i hög grad av författarens förförståelse. Detta gäller även föreliggande studie där min förförståelse påverkat alltifrån valet av ämne till valet av referenser. Detta sker således genom hela undersökningsprocessen. Ett sätt att hantera detta är att medvetandegöra förförståelsen och förhålla sig kritiskt till den eftersom man då i viss mån kan minska dess inverkan. Det går dock inte att helt eliminera påverkan.

Mina egna erfarenheter och åsikter har lett till att jag har en kritisk syn på det arbetsliv som utvecklats under senare tid. En kritik som till stor del även delas av min handledare. Min sympati och medkänsla för dem som drabbats ligger även den bakom min förförståelse. Till min förförståelse hör även att jag anser att krav-kontroll-stödmodellen och ansträngnings-belöningsmodellerna endast belyser en del av de problem som jag tror finns i arbetslivet.

För att hantera denna förförståelse har jag tagit hjälp av oberoende forskare och medbedömare. Detta har skett fortlöpande under hela arbetets gång. Under intervjuerna fanns en observatör med, med vilken jag stämde av och balanserade materialet. Under kategoriseringen fanns två medbedömare med som gav sina synpunkter. Under hela arbetet har jag bollat idéer med och ta-

git emot kritik av flera oberoende personer. Jag har även låtit flera personer läsa uppsatsen kontinuerligt och uppsatsen har seminariebehandlats. Skiftet av metod från att inledningsvis ha använt oberoende personer, för att i slutet använda medbedömare innebär självfallet att studiens kvalitet minskar något. Anledningen till detta skifte av systematisk arbetsmetod beror på bristande tid och resurser.

Ett annat problem är att resultaten är baserade på en liten grupp informanter som utgör ett högt selekterat urval av befolkningen varför det inte är säkert att de intervjuades syn på arbetslivet är representativ. Eftersom individerna är drabbade kan det tänkas att deras syn på arbetslivet är färgad av negativa erfarenheter av arbetslivet. Urvalet är emellertid gjort för att erhålla tydliga beskrivningar av de problem som dagens arbetsliv innebär och denna grupp kan genom sina erfarenheter antas ha mycket att berätta om arbetslivet.

Syftet med studien är inte att generalisera utan frågor om utbredning får hanteras i en kommande kvantitativ studie. Detta gör att risken för ”ovetenskaplighet” som förförståelse och selektion kan leda till minskar i ett större perspektiv, då det i kommande studier kommer att visa sig huruvida de resultat som här presenteras har en mer allmän giltighet eller är en artefakt av hur denna studie är gjord.

Det finns likheter med det tidigare nämnda MOA-projektet och min studie, men det är rimligt att anta att arbetslivet har förändrats betydligt sedan första halvan av 90-talet, vilket gör att det kan finnas ytterligare faktorer av intresse som kan beskriva ohälsan som konsekvens av arbetslivet. Föreliggande studie görs cirka tio år efter MOA-projektet. Under dessa tio år har det hunnit hända mycket i arbetslivet. Dessutom har inte MOA-projektet resulterat i det som projektets syfte talar om: att generera nya enkätfrågor och att arbeta fram nya verktyg för arbetsplatsinterventioner. MOA-projektet riktar in sig på ett vidare spektra av områden, medan metoden i min studie koncentreras på en speciell grupp och arbetsorganisatoriska faktorer speglade genom dem.

Validitet och generaliserbarhet

Validiteten bedöms i termer av analysens relevans och lämplighet i förhållande till kunskapssituationen på forskningsområdet. Frågan är därför i vilken utsträckning författarens arbete bidrar till diskussionen kring och förståelsen av den sociala verkligheten (Matt E 2004).

Validitet handlar om tolkningen av det som observerats och definieras ofta genom frågan: ”Mäter du vad du tror att du mäter?”. Det handlar om att an-

vända rätt namn på saker och att verkligen studera det man sagt att man ska studera. Vissa forskare menar att man kanske i stället för validitet borde tala om trovärdighet. Det finns inga regler för hur man i kvalitativ forskning slår fast validiteten. Validiteten är ingen slutlig verifiering utan den är inbyggd i forskningsprocessen med ständig kontroll av forskningsresultatens trovärdighet, tillförlitlighet och rimlighet.

Läroböckernas framställningar har enligt Kvale (1997) byggts på positivismens kunskapsteoretiska antaganden. Standarddefinitionerna för validitet är hämtade från kriterier som utvecklats för psykologiska test. För att svara på frågan om vad som är valid kunskap måste man ställa sig den filosofiska frågan ”vad är sanning?”. Detta avstår jag ifrån och nöjer mig med att försöka argumentera över validiteten/trovärdigheten i min studie utifrån litteratur som diskuterar validitetsfrågan. Enligt Kvale handlar det om att avmystifiera validitetsbegreppet och återföra det från filosofiska abstraktioner till forskningens vardagliga praktik. Kvale menar att validiteten kan garanteras genom att upptäckterna ständigt kontrolleras, ifrågasätts och teoretiskt tolkas vilket kräver trovärdighet och hantverksskicklighet hos forskaren (Kvale 1997, s 214-228).

Två av de totalt tre fokusgrupperna hade vid intervjutillfället hållit på med självhjälpgrupper några veckor, medan den tredje gruppen var relativt nystartad. De två grupperna som hållit på ett tag var därför mer bekanta med varandra än den tredje nyligen startade gruppen. Det var antagligen enbart en fördel i detta fall att informanterna var bekanta med varandra, eftersom det kan göra att man kommer ifrån problemet att informanterna inte vågar öppna sig och vara personliga under diskussionen. En risk med att informanterna är bekanta med varandra är dock att det kan leda till att deltagarna undviker ämnen eller argument som de vet är känsliga i gruppen. En annan risk kan vara att vissa ämnen inte tas upp då de anses som självklara inom gruppen. Ytterligare en risk kan vara att deltagarna faller in i sina gamla roller, trots att ämnet är nytt. För att undvika dessa problem, hölls inför varje fokusgrupp en information där allmänna förhållningsregler togs upp och där vikten av att tänka självständigt med mera betonades (se bilaga 3, förberedande information). Denna information repeterades också just innan varje diskussionstillfälle (Wibeck 2000, s 52-53).

Ett annat hot mot validiteten är om intervjuerna äger rum på en plats där deltagarna känner sig främmande och om atmosfären i gruppen är sådan att validiteten kan minska. Det kan också vara ett hot mot validiteten om deltagarna inte känner förtroende för moderatorn på grund av exempelvis ålder, kön och beteende.

Fokusgruppsintervjuerna hölls, som nämndes ovan, i rum där de kände sig trygga och vad gäller min egen insats och informanternas förtroende för mig som moderator tror jag att jag lyckades etablera ett förtroende oss emellan. Det handlar om att kunna sätta sig in i en annan människas situation och lyssna på varje enskild människa.

När det handlar om läsaren och hans eller hennes uppfattning om studiens trovärdighet och generaliserbarhet, blir frågan om läsaren uppfattar undersökningen och resultaten logiskt sammanhängande. Att det hela verkar trovärdigt, vettigt och sannolikt. Utsagorna beskriver samhällsförändringar och förändringar i arbetsplatsförhållandena, vilket i allra högsta grad märks bland dem som finns i slutet av händelsekedjan. Det kan hända att det faktum att informanterna befann sig i ett tillstånd av utmattning förstärkte deras aggression mot arbetsgivare och det sätt på vilket samhället behandlat dem; att informanterna speglade sin bitterhet i varandra och därav överdrev sin aggression och sina berättelser. Men utsagorna tyder inte på detta. Snarare är informanterna väldigt sansade i sina uttalanden. Anledningen är kanske att informanterna ju inte har någonting att förlora eftersom de redan hamnat utanför arbetslivet. De är inte längre bundna av lojaliteter till arbetsgivare eller företag. De behöver heller inte längre visa sig ”duktiga” för någon eller spela roller. Utsagorna känns ärliga och trovärdiga. Två medbedömare har läst och granskat utsagorna. Fokusgruppsintervjuer syftar till att skapa en dialog kring ett ämne och inte nödvändigtvis konsensus vilket i så fall talar emot risken att de skulle ”gadda ihop sig” mot arbetsgivare och arbetslivet. Det är också svårt att se varför det inte skulle vara accepterat att vara oense i frågor som rör arbetslivet.

Resultat

Som nämndes ovan begränsas resultatet till det som empirin tillåter. Ambitionen är inte att göra generaliseringar utifrån resultaten. Det ankommer på läsaren att själv avgöra graden av sanning och rimlighet.

Varje avsnitt inleds med en större huvuddimension (på en mer abstrakt nivå) vilken i sin tur är indelad i en eller flera mindre underdimensioner (på en mer konkret nivå). Dimensionernas rubriker är i vissa fall negativa (exempelvis ständiga förändringar), medan rubrikerna i andra fall beskriver positiva faktorer som i sin frånvaro kan generera ohälsa (exempelvis struktur, humanitet). Förslagen på dimensioner är tentativa och andra grupperingar och benämningar är möjliga.

Avsnittet avslutas med en kort resultatsammanfattning av de viktigaste resultatfynden.

Individuell prestation och lönsamhet

Krav-kontroll-stödmodellen talar om krav framförallt i termer av hur fort, snabbt och mycket den anställde måste arbeta. Allt detta ryms förvisso i denna dimension, *Ensidigt prestationsfokus* och kanske kan det vara förvirrande att dimensionen inkluderar krav eftersom studiens syfte är att visa på andra dimensioner. Denna dimension skildrar dock mer än bara kravet att jobba ”fort, hårt och mycket”. Här skildras nämligen trender i samhället som tycks ha skapat ett nytt arbetsliv och satt sin prägel på arbetsmiljön. Det är om detta denna dimension handlar. Dimensionen har förslagsvis åtta olika underdimensioner där den första benämnts ”Uppskruvat tempo – Hetsjakt”.

Uppskruvat tempo – hetsjakt

Det råder enligt informanterna en hetsig attityd i arbetslivet idag där det enda som företagen eftersträvar är effektivitet, vinstmaximering och profit. Produktionen mäts ända ner på individnivå och det gäller därför mer än någonsin tidigare att prestera snabbt och mycket. Informanterna menar att tempot oftast är viktigare än slutproduktens kvalitet:

Den här ”hetsjakt –attityden” var en slags kulturkrock för mig jämfört med den värld jag kom ifrån. (...) Nu kunde det hända att säljmaterialet skulle produceras innan man hade produkten och det var något som jag aldrig kunde få in i mitt lilla huvud. Det var bråttom bråttom bråttom och ingen reflektion. Jag upplevde att det inte var så väl underbyggt alla gånger med fakta eller kunskap. Snabbheten var viktigare än resultatet.

Som säljare hade jag kravet på mig att ”fixa min budget” vilket även påverkade lönen. När man arbetar som säljare vill man tjäna pengar. Jag ”fixade” min budget, men jag fick slita hårt. Jag skulle jobba fort och mycket och inte tänka, men jag är inte en sådan människa. Mina egna krav och de krav som arbetet ställde är som natt och dag. Det var kanske inte riktigt min grej, men jag klarade det.

Det uppskruvade tempot leder enligt informanterna också till att respekten för varandra som människor blir lidande. De anser att många chefer ser sina anställda som mänskliga robotar. De flesta chefer är dock medvetna om hur det borde vara, men sällan efterlevs det. Enligt informanterna beror detta på att hela atmosfären i arbetslivet har förändrats:

Jag kan bara säga att på den här nya arbetsplatsen har litet grann av människa- till människa-kontakten försvunnit. Det är ett väldigt uppskruvat tempo. Ska man se rent generellt så gäller det nästan alla arbetsplatser. Själva klimatet i arbetslivet har ju förändrats. Man monterar ner för att spara pengar och då påverkar det folks tillvaro på arbetsplatsen. Även om vi lever i en tid där man i flera decennier pratat om att man ska kunna kommunicera så förekommer det knappt. Allting är så bra på pappret. Alla vet hur det borde vara och att det ska vara en öppen attityd. Jag menar att man kan prata om det hur mycket som helst, men om man inte gör något åt det i praktiken så fungerar det ju aldrig. Det är en generell sanning att ju hetsigare attityden är, desto sämre blir arbetsmiljön och desto sämre mår människorna.

Bra attityd innebär enligt min mening att det som räknas idag är att om en kille har jobbat 70 timmar under en arbetsvecka och fått igenom ett projekt – då är han bra. Det är den typen av attityder som gäller. Men om någon däremot till exempel ifrågasätter något eller ställer frågor, då ser man ner på den personen. Det finns många exempel man skulle kunna dra fram. De här killarna har knäckt många nya konsulter bara för att konsulterna hade egna åsikter. För mig är det en dålig attityd att man ger fan i folk som människor och bara ser dem som arbetsmaskiner. Det är inte bra att jobba 70 timmar i veckan även om det ekonomiskt sett är bra för företaget på kort sikt. Jag tycker att det är en dålig attityd att man glömmer människor, för det gör man.

Individuell prestation

Informanterna är eniga om att prestationer numera, på ett annat sätt än tidigare, mäts ända ner på individnivå. Tidigare var det måhända vanligare att organisationen sågs som en producerande helhet. Arbetet blir i och med detta en prestation vilket skapar rivalitet och konkurrens bland de anställda, menar informanterna. I stället för att se varandra som kolleger som arbetar tillsammans och stödjer varandra som grupp gäller det att ligga steget före de övriga:

Och sedan har det här med prestationstänkande tillkommit. Arbetet görs till en prestation som man mäter. Jag arbetade inom X och fick mäta hur många timmar jag fick ihop med mina kunder, det var det som räknades vid lönesättningen. Man skulle nå upp till vissa nivåer. Det skapade rivalitet i stället för att medverka till att man fungerade som ett team.

Informanterna talar om att det individuella prestationskravet skapar en stressig och inhuman arbetsplats:

Förut blev man i lugn och ro introducerad när man kom till ett nytt ställe, men det förekommer inte längre. Man blir slängd framför en dator. På sista jobbet jag hade, det var på ett stort företag med mycket folk som kom och gick, där fick vi statistik på skärmarna tre gånger om dagen om vem som låg högst i frekvens. Det var rena hetsjakten. Jag reagerade helt fel för när det är mycket jobb då åter jag vid skärmen och tar ingen rast. Jag vägrade också att titta på statistiken, jag tryckte bort den direkt. De kom då och sade till mig att jag låg i topp på frekvensen, jag svarade inte. Det är en förändring på arbetsplatsen som jag tycker är en katastrof.

Ingen tid för fikarasten

Informanterna anser att kravet att generera pengar tillsammans med det hetsiga tempot gör att ”icke-produktiv” tid, det vill säga faktorer som inte genererar pengar, elimineras eller i värsta fall helt skärs bort. Fikarasten har försvunnit mer och mer från dagens arbetsplatser, menar de. Detta kan få konsekvenser för de anställdas hälsa. Informanterna anser också att möjligheten att kunna ta en paus från arbetet har minskat:

Jag tycker att det är viktigt att man tar sig tid att snacka lite skit med arbetskamraterna, att kunna ha kafferaster och inte hela tiden känna att man inte har tid. Det här informationssamhället är en katastrof för sådant. Jag kommer ihåg att jag kunde ha 10 mail, kanske tre telefonsamtal och en

massa papper som väntade. Man fick aldrig någon ro, det gällde bara att hålla sig flytande.

Det var något utvecklingsföretag som hade gjort en analys av hur många fikaraster som inte finns, som har tagits bort. Av dem som faktiskt hade fikaraster tog en fjärdedel sitt fika framför datorn, ungefär som om de skulle prata med datorn och ta sitt fika tillsammans med den. Jag kommer från en kommun där det fungerade fantastiskt fint. Man möttes nästan med välkomsttal när man började arbeta där. Alla blev sedda och födelsedagar firades och varje gång någon slutade fick den personen ett värdigt tack.

Det var superstressigt på min första arbetsplats, men vi tog oss ändå tid att sätta oss ner och prata med varandra. Fikarasten var helig. Det är viktigt att man skapar en möjlighet att träffa varandra. Jag upplever att kafferasten mer och mer har försvunnit.

Det kan räcka med att man får gå en promenad på lunchen eller har tid och sitta och fika. När jag började inom psykiatri -79 så var det ett enormt tryck, men då kunde ändå chefen säga: Nu går vi och äter. Vi bara lämnade allt och gick och åt. Det var så skönt att kunna gå ifrån. Hon var alltid så glad och positiv.

Penningvärdet är viktigare än människovärdet. Det kostar för mycket med glädje, det kostar för mycket med pauser, det kostar för mycket om man står och pratar med sina kollegor i en kvart.

Ingen tid för reflektion

Det ensidiga prestationsfokuserandet leder enligt informanterna även till att det sällan finns någon tid över för eftertanke och reflektion. Kvalitén får ge efter för effektiviteten:

Man tar inte hänsyn till vad som fungerar utan det ska vara rationellt och jag tror att kvaliteten får stryka på foten i besparingstider. En kommun där man skär ner på ett dåligt sätt tår oerhört på kvalitetsarbetet.

Tid till reflektion i skolans värld har ju minskat, det finns inget utrymme, och det är en nödvändighet när man arbetar med människor.

Det är väldigt viktigt just när man jobbar med människor, att man får tid till reflektion. Annars blir det fyrkantigt allting. Man hinner ju inte tänka tanken klart förrän nästa sak kommer som skall ordnas.”

Ingen tid eller utrymme för mänskliga svagheter och "naturliga händelser"

Informanterna talar om att det brister i tid och acceptans för mänskliga svagheter eftersom allt sådant innebär att produktionen och effektiviteten hotas. Sjukdom eller andra oförutsebara naturliga händelser är därmed inte "önskvärda" på många arbetsplatser. Detta vet också de anställda om, menar informanterna, vilket ofta resulterar i att man fortsätter att arbeta trots sjukdom eller andra naturliga skeenden i livet. Det finns enligt informanterna liten eller ingen förståelse för mänskliga svagheter och att livet faktiskt inte är "felfritt". Måste den anställde gå hem av någon anledning, förutsätts han/hon arbeta i kapp det han/hon kommer efter med:

Jag har varit i en väldigt generös organisation. Där kan man vara sjuk och vara hemma med vård av barn. Man kan resa sig från ett möte och gå för att de ringer från dagis när någon unge har feber. Där finns en väldigt stor flexibilitet. Visserligen kanske man behöver gå tillbaka till jobbet på kvällen eller på helgen eller någonting för att fullgöra arbetsuppgifterna. Det finns en stor frihet, men samtidigt vet jag att det finns väldigt mycket av en attityd som säger att: "Du får jättegärna gå hem med dina sjuka barn och det förstår vi och så vidare. Men du måste ändå göra klart de här arbetsuppgifterna".

Man har rätt till tio dagars ledighet vid nära anhörigs bortgång, men det fick jag veta först långt efteråt. Man kan ställa krav på arbetsgivaren att upplysa om det när man meddelar skolledningen vad som hänt. Min mamma gick bort för två och ett halvt år sedan. Hade jag fått veta vilka rättigheter jag hade så hade det kunnat bromsa tendensen till begynnande utbrändhet. Det låter absurt, men jag tror att tio dagars ledighet hade gjort jättemycket. Allt går så snabbt. Man orkar inte ens längre se vilka rättigheter man har.

För att man ska må bra på en arbetsplats krävs att man inte anses som en brottsling om man är sjuk, att det är fullt normalt att vara sjuk ibland, att det är helt lämpligt att vara hemma ibland, att det är en fördel för arbetsplatsen. Att det finns en förståelse för ens mänskliga svagheter, att man behöver gå på toaletten och föda barn och bli sjuk ibland.

Hårt slit och uppdaterade människor en självklarhet

Informanterna hävdar att det blivit en norm – att det mer eller mindre tas för givet – att den anställde ska viga hela sitt liv åt arbetet och att den anställde i stort sett alltid ska kunna och vilja prestera 100 %

:

Jag har inte känt mig rädd för utbytbarheten. Det har varit stärkande med feedback, bekräftelse där jag har arbetat. Däremot har det varit problematiskt att man ger järnet och det tycks självklart att man ska göra det.

Enligt informanterna finns det även ett krav att man ska vara ”uppdaterad”, som om man var en dator. Man ska hålla koll på senast inkomna mail, man ska ständigt söka efter information och ta reda på det senaste, man ska delta i organisationens möten och andra arrangemang – oavsett om dessa möten är givande eller ej:

Kraven idag är att man ska vara uppdaterad, ungefär som den information man tar upp på datorn. Jag jobbade deltid. Var på möte måndag morgon klockan 9 och någon hade skrivit ett protokoll från torsdagskvällen som jag omöjligt hade hunnit läsa. Men så var det; det förväntades att man skulle vara uppdaterad, man skulle ha läst de sista mailen på datorn och dessutom skulle man vara med på vartenda möte, både stora och små.

Hotet mot ideologi och meningsfullhet

Vad många informanter talar om är att det är viktigt med en gemensam ideologi och gemensam värdegrund att stå på, att man på arbetsplatsen vet på ett ungefär hur målen ser ut så att man arbetar åt samma håll:

Att man har samma ideologi är viktigt. Det kan gälla vilken arbetsplats som helst, att man har någon sorts klimat. En ideologi, att man vet på ett ungefär att: ”Så här jobbar vi och det här tror vi på. Här jobbar vi åt samma håll.

Nära ideologin som rättesnöre ligger arbetets meningsfullhet. Att arbetet känns meningsfullt är viktigt för att informanterna ska trivas i arbetet:

Att det känns meningsfullt är jätteviktigt för mig. Så länge jag själv känner att det jag gör känns meningsfullt kan jag stå ut väldigt länge trots ledningen. I mitt jobb kände jag att det var meningsfullt i möten med de patienter jag hade personligen, där jag märkte att det var viktigt att de blev sedda och bekräftade och att det jag gjorde hade betydelse. Den bekräftelsen räckte för mig, det var det viktigaste.

De intervjuade menar dock att det idag verkar handla mer om pengar, produktion och kortsiktig vinst än om ideologi och meningsfulla arbeten:

I den första psykiatrireformen pratade man inte så mycket om pengar, utan om ideologi. Idag erkänner man att det bara handlar om pengar.

På den tiden sa man att det skulle bli bättre. ”Ut från sjukhusen. Stäng institutionerna. Ut i samhället. Blanda er bland folk.” Idag erkänner de som var med och tog de här besluten att underlaget nog inte var så bra, det var inte så lätt som man trodde. ”Vi har ju inte sett till att få resurser för att ersätta det vi stängt igen”, säger man. Så ser det ut i samhället i dag och problemen kommer bara att öka.

”Upplösningen” av ideologin gör situationen ohållbar, enligt informanterna, eftersom de känner att organisationens värden och sättet att arbeta på inte längre överensstämmer med deras egna värden och att graden av meningsfullhet avtar i arbetet:

Och det blir ju ännu svårare om man är en sådan person som säger ”Jag vill göra någonting bra, jag vill inte bara gå till jobbet”. Då blir det ännu svårare när man verkligen känner att ens värdegrund inte längre stämmer.

”Bäst-före-datum” på kunskap

Nära denna ”upplösning” av ideologier och hotet mot meningsfullheten ligger nästa problematik som informanterna talar om: att det blivit ett ”bäst-före-datum” på kunskap. När de nya preferenserna bland annat är kortsiktig vinst leder det till att kunskap och professioner blir föråldrade och att nyare former av kunskap efterfrågas. Många traditionella yrken försvinner därmed:

Jag jobbade på i många år, utbildade mig och gick i olika egna terapier och olika korta och längre seminarier. Jag kände att det här är verkligen någonting jag vill göra, det är någonting jag tror på, här kan jag använda mina intressen, mitt engagemang och göra någonting som är väldigt bra. Så tyckte jag fortfarande att det var under många år. Men sedan, framförallt i början på 90-talet började man dra ned mycket. Den kunskap som jag och många andra hade, den var inte längre lika värdefull.

Inom IT-branschen är det ett bäst före-datum på kunskapen. Så har det blivit inom psykiatrin också, som jag ser det. Titta bara på hela psykiatrireformen. ”Kalla Fakta” igår visade att man har lagt ned 80 % av de vårdplatser som fanns så sent som i slutet på 80-talet. Det är klart att det får konsekvenser. Det handlar om tusentals människor som inte har någonstans att ta vägen idag. Det finns ingen myndighet som tar ansvar på det sättet man gjorde förr. De kunskaper som jag lärde mig och lärde ut, framförallt på 70- och 80-talen, de är inte aktuella längre. Det är därför alla möjliga frivilligorganisationer bara ökar och ökar. Det andra nedmonteras alltmer och det är en utveckling som är fruktansvärd. Jag känner att jag av ideologiska skäl inte kan medverka längre. Jag kan inte jobba inom den politiskt styrda värld som bara lägger ned och säger: ”Titta, vi har

nästan ingen som ligger inne på psyk längre, det är jättebra.” Det är inte verkligheten som jag ser den, det är inte så den ser ut. Det blir en ideologisk krock i huvudet på mig som jag inte kan gå med på.

Ständiga förändringar – organisatorisk instabilitet

Under 90-talet skedde en ökning av ständiga organisatoriska förändringar. Informanterna talar om att de ofta upplevt att de utnyttjats maximalt i det nya flexibla arbetslivet. De menar att ständiga förändringar på arbetsplatsen leder till frustration och en känsla av vanmakt och att man som anställd tillslut inte har någon kraft kvar att prestera för. Det blir svårt att lita på att den nya situationen ska vara mer beständig än de tidigare:

Under 90-talet ansågs omorganisation tyda på beslutskraft hos ledningen. Då var man en bra chef om man omorganiserade. När det började fungera någorlunda i den nya organisationen så omorganiserade man igen. Det är klart att man tappat lusten då. När man blev anställd var förutsättningarna på ett vis och sedan förändras de över en natt. Det är viktigt med trygghet när man har familj. Detta med förändrade förutsättningar i kombination med att det samtidigt händer saker i ens liv, till exempel att släktingar dör, blir en fruktansvärd stressfaktor. Livet fungerar inte. Jag kan inte säga upp mig eftersom jag har så mycket annat att ta hänsyn till. Jag tycker att det är omänskligt. Allt detta drev mig in i ohälsa. Förutsättningarna förändrades helt. När jag anställdes på företaget skulle jag till exempel ligga borta fem veckor på ett helt år, vilket var helt ok för mig. Men nu blev det först fem veckor plus sex veckor och sedan ytterligare sex veckor. Jag kunde inte styra situationen, jag hade ingenting att säga till om. Jag har familj, barn och släkt som blir sjuka. Allt händer samtidigt. Men man tar ingen hänsyn. Det blir ohälsa. Man ska vara flexibel till vilket pris som helst.

Informanterna menar att det inte bara är uppsägningar bland anställda som skapar oro, skräck och ohälsa, utan också de många och frekventa bytena av chefer:

Någonting annat som jag tycker är dåligt är inte bara att medarbetarna blir uppsagda och omplacerade, utan också dessa ständiga byten av chefer under omorganisationer; de sista tre åren hade jag tre olika chefer och de satte alla sin ”stämpel” på organisationen. Även detta skapar oro och förvirring.

Utbytbarhet – ”slit- och släng-mentalitet”

För min del har själva arbetsuppgifterna aldrig varit orsaken till att jag vill sluta. Jag har bara gått ifrån ett jobb på grund av att jag inte klarade av arbetsuppgifterna. Annars har det inte varit arbetsuppgifterna, utan alltid företagens slit och släng mentalitet som fått mig att sluta.

Det körde mig totalt i botten när jag inte kunde kontrollera. Jag hade ingen som helst kontroll. Jag kunde inte göra någonting. Jag kunde inte söka jobb och jag kunde inte sova borta en massa veckor. Jag visste inte vad jag skulle ta mig till. Jag var helt beroende av inkomst. Samtidigt sade min chef: - Ska ni stanna kvar eller ska ni hoppa av? Han menade: Antingen gillar ni läget eller också får ni dra härifrån. Jag hade ingen utväg. Man var som ett ”kon-tonummer” på det där företaget. Det fanns ingen delaktighet.

De timmar som man kan få arvode för, det är det som räknas och vi andra som bara skall hålla juristerna under armarna vi genererar inte pengar direkt. Man var också väl medveten om att man var utbytbar hur lätt som helst. Om det var något som gick tokigt berodde det inte på ledningen. Det var alltid personalen som var utbytbar.

Man borde ha resonerat mera med oss medarbetare på min tidigare arbetsplats. Det var inte bara jag som inte klarade av arbetet, men de andra hade en möjlighet att sluta. Man skulle ha tagit upp detta till diskussion. Jag skulle jobba med en produkt som jag inte blev anställd för att jobba med, att åka ut och sälja Gula Sidorna. Det hade jag inte alls lust med. Företagets inställning var att det bara var att sluta om inte läget passade. Man får inte behandla sin personal så. Man skriver ju på ett avtal när man anställs. Alla är i maskopi med varandra. Går man till facket så kan de inte hjälpa mig. Det är bara att sluta, man har inget val.

Anställnings(o)trygghet

Ständiga förändringar och osäkerhet inför framtiden leder till att oron att förlora sitt arbete ökar. Det finns inga garantier att man får stanna kvar. Informanterna menar att denna rädsla att förlora arbetet samtidigt kan få till följd att det kommer in elakhet och mobbing på arbetsplatsen, att man inte behandlar varandra på ett medmänskligt sätt:

Jag känner igen allt det här som X har tagit upp, det här med omorganisationer. Jag arbetar på X och har jobbat i staben i många år. De sista tre åren innan jag blev sjukskriven arbetade jag ute på trafikområdet och jobbade med personalfrågor. Under hela 90-talet, och då framförallt i början, sade man upp nästan 70 % av tjänstemannakåren. Det blev en fruktansvärd oro! När jag kom ut på trafikområdet hade alla tjänstemän blivit omplacerade vilket hade skapat en rädsla inom organisationen. Det

var så tydligt. Man var inte snälla mot varandra, man vaktade sina jobb hela tiden. Det kom in någon form av mobbing.

Att leva i ovisshet om man får stanna kvar är väldigt tärande, menar informanterna. Tryggheten i arbetet är minimal på grund av de ständiga förändringarna. Att arbeta i en organisation som styrs av politiker – men som också kan gälla även i den privata sektorn eller vid uppköp etcetera – innebär att det inte finns någon som helst garanti att få behålla sitt arbete eftersom ens arbete hänger på vilket parti som kommer till makten:

Att jobba i en politiskt styrd organisation innebär ju att det är val lite då och då, så att det är väldigt svårt att få en långsiktig planering. Det har varit några snabba kast hit och dit. Om de borgerliga kommer till makten i Stockholm vid nästa val då skall ju stadsdelsnämnderna läggas ned och eftersom jag jobbar på förvaltningen i en stadsdelsnämnd, så vet man ju inte vad som händer med mig eller de andra runt omkring mig. Om borgarna inte vinner då blir det nog så att vi blir kvar men det kanske blir hopslagning av några förvaltningar, så det är väldigt otrött. Det är väldiga störningsmoment hela tiden.

Struktur

Struktur handlar om organisationens och arbetets form (Abrahamsson & Andersen 2000, s 60) och den utgörs av faktorer som svag eller inadekvat arbetsledning, otydliga eller obefintliga befattningsbeskrivningar och ansvarsområden (ramar), fördelning av arbetsuppgifter, oklarhet över var beslut ska fattas och av vem etcetera. Struktur handlar också om positioner och relationer mellan individerna i organisationen.

Avsaknad av arbetsbeskrivningar och tydlighet är något som bidrar till en dålig struktur och risken är enligt informanterna stor att man tar på sig för mycket:

Jag tycker framförallt att arbetsbeskrivningar är viktiga, så att man vet vilka arbetsområden man ska inrikta sig på. Det är också viktigt att cheferna känner till vilka områden det är man ansvarar för och hjälper till att strukturera. Vad är viktigt, vad är inte viktigt och vad hör till arbetsområdet? Jag arbetade senast som mellanchefer och upplevde att det var väldigt oklart många gånger vilka arbetsuppgifter man hade och vad som hörde till arbetsbeskrivningen. Det gjorde att arbetet blev väldigt frustrerande och att jag tog på mig alldeles för mycket eftersom man vill visa att man är duktig. Jag tog på mig allting och det hela brakade ihop ganska snabbt.

Väldigt många arbetsplatser lider enligt informanterna av problemet att det inte är klart och tydligt vem som ska göra vad på arbetsplatsen. Enligt informanterna förekommer det ofta att arbetsplatser har alltför många chefer (vilket i sig innebär att arbetsplatsen blir ostrukturerad och invecklad) som alla hävdar att de har rätt att fatta beslut i frågor som egentligen inte hör till deras befogenheter. De menar att otydliga direktiv skapar en rörig och ostrukturerad arbetsmiljö vilket är mycket frustrerande och tröttsamt för samtliga på arbetsplatsen:

Nej, det var inte tydligt vem som hade beslutanderätt. I och för sig var det ju delägarna, men de var ju sju individer så det blev ju inte tydligt. Det var oerhört ansträngande, om en kom och sade ”men det här har vi bestämt” och nästa person kom och sade ”det har vi inte alls bestämt och nu skall ni göra så här”. Sju delägare som alla ville bestämma fast en av dem var VD och egentligen hade det sista ordet men, men... VD:n hade väl i och för sig sista ordet, men det var ändå inte riktigt hållbart. Det blev ändå inga klara direktiv. Sekreterarna hade en fördel eftersom de jobbade för en delägare var, så de fick ju direktiv, men vi andra hade ju alla delägarna som ville bestämma över oss.

En informant menar att bra strukturer med ramar, tydlighet och arbetsbeskrivningar leder till att man slipper problemet med att anställda tar på sig för många eller onödiga uppgifter och till att alla vet vad som förväntas av dem. Dessutom blir arbetet mycket roligare, menar informanten:

På 70-talet hade jag en idealsituation i mitt liv. Då arbetade jag bara med utbildning. Vi var en arbetsgrupp på endast 6-7 personer. Varje vår åkte vi på internat tillsammans med chefen och gick igenom exakt vad alla skulle göra. Sedan visste vi precis vad som förväntades av oss under hösten, vilka utbildningar var och en ansvarade för, hur kurserna skulle se ut och så vidare. Det var vansinnigt roligt att jobba med den chefen. Vi hade tät kontakt och man utvecklades väldigt mycket under den här perioden.

Informanterna kritiserar den platta organisationsstrukturen eftersom den innebär svag linjeorganisation. Det ställs enligt dem stora krav på anställda att själva ta reda på vad som hör till ansvarsområdet och ofta vet inte ledarna heller vad som hör till arbetsuppgifterna:

Det är viktigt att få klara direktiv. Det är det som är problemet med den platta organisationen. Där får man så att säga klara sig själv och försöka hitta på vad man ska göra. Man får inte stöd uppfifrån. Även de är offer för den nya organisationen. Man vet inte själv riktigt var man står, vad som är bra, vad som är dåligt och vad som egentligen är målet och meningen med det vi håller på med. Saknas detta så är man som i ett vakuum. Man vet ald-

rig om man gör rätt saker. Man tar kanske på sig för mycket och tänker att man kommer att klara det. Jag har också arbetat som mellanchefer och hade då egentligen ingen klar arbetsbeskrivning. Jag frågade flera gånger efter en sådan men fick svaret att jag fick ordna det själv! Klarar man inte det så klarar man helt enkelt inte av arbetet.

Sedan tycker jag att det är jätteviktigt med ledningsstrukturen. Där brister det ibland. Ofta är det så, framförallt i Sverige, att vi försöker att ha en väldigt platt organisation. Men det handlar ofta om otydliga mandat; man är ledare för ett projekt men det är oklart vad man egentligen får bestämma och vilka resurser man får, både ekonomiska och personella. Vilka möjligheter man har att ta emot hjälp av andra kollegor. Att bilda grupper och sådant blir ofta ganska otydligt. Det leder till att man ber om hjälp lite hipp som happ bland kollegor och administrativ personal.

Risken med de platta organisationerna är enligt vissa informanter både att den anställde inte vet var ansvaret börjar och slutar någonstans och att ledaren får alltför mycket makt. Chefens makt förstärks dessutom, menar de, eftersom många mellanled är bortplockade:

Jag håller med vad gäller de platta organisationerna. Det kan bli en slags sektbildning på ett ställe där man använder sig av platt organisation. Högsta chefen får bestämma fruktansvärt mycket, han blir nästan som en "sektledare" som bestämmer hur man ska arbeta. I och med att så många mellanchefer är bortplockade är det han som bestämmer allt. Ansvaret hos dem som är på golvet är så "utsmetat" att vi inte vet var det börjar och slutar någonstans. Det råder fullständigt kaos. Jag befinner mig överallt på en gång och försöker ordna upp saker och ting.

Några informanter hävdar att många arbetsplatser också har problemet med att det finns en officiell och en inofficiell struktur vid sidan av varandra vilket är en mycket påfrestande situation för de anställda:

Så har jag ofta uppfattat det i alla fall i min bransch att det är stora skillnader i "officiell" och "inofficiell" struktur och det gör ju också att man blir väldigt splittrad. Man vet inte riktigt vad som är det viktiga. Därför blir man ju otydlig själv. Otydlig inför sig själv och även inför de andra. Det är ju väldigt jobbigt för man måste vara fokuserad i det här yrket, liksom i andra yrken."

Av skillnader i "officiella" och "inofficiella" strukturer skapas mycket negativ energi och frågeställningar som "hur skall jag jobba, vad vill min chef egentligen". Frågor om allt jag skall göra, hur jag skall vara. Jag är ganska stark i min yrkesroll, tycker jag. Ändå har jag ifrågasatt mig själv tusen gånger.

Ensamarbete – behovet av arbetskamrater

Ensamarbetet har enligt informanterna ökat under de senaste åren. Den anställda får därmed klara allt på egen hand utan den viktiga hjälpen och stödet från arbetskamrater. Arbetsgruppen är inte längre lika självklar, menar de:

Jag är utbildad inom socialt arbete och det var väldigt roligt när man var nyutbildad och kom ut färsk. Vi var ett helt gäng nyutbildade och man kunde stå i dörrhålet och skratta och skämta i några minuter och man kunde äta lunch med olika personer. Men successivt kom det i vårt fall att handla om att man skulle ha närhet till brukarna och vi placerades ut från huvudkontoret. Vi var två kollegor som följdes åt och vi trivdes mycket bra tillsammans och man kunde tycka att det var gemytligt att komma ut på byn, men successivt blev det tärande. Vi var hänvisade till varandra och vi hade inte längre den här dagliga kontakten med flera. Det blev faktiskt ensamt. Och ytterligare i förlängningen blev jag föreståndare på en enhet, en privat verksamhet kan vi säga. På grund av olika omständigheter i organisationen där blev jag ensam. Det hade också med ekonomi att göra. Jag hade alltså ingen kollega. Där gick jag så småningom i väggen. Jag var uppskattad och jobbade på men i efterhand kan man väl känna att ingen förstod min situation. Jag borde kanske ha förstätt själv. Jag försökte faktiskt hitta personer som var verksamma inom kommunen på samma sätt som jag, men de hade inget intresse för mig. De hade redan sina etablerade sammanhang. Och i styrelsen för detta ställe fanns det ingen medvetenhet om att jag behövde någon form av omvårdnad eller stimulans. Det blev mycket ensamt. Det fanns ingen tankestrategi där och jag hann aldrig att kräva särskilt mycket. Det tog fyra år. I efterhand kan man känna hur det skulle ha kunnat vara.

Det verkar dock inte räcka med att ha arbetskamrater, utan det handlar också enligt en informant om att gruppen trivs tillsammans, relationerna mellan individerna, och att man faktiskt känner en gruppstillhörighet:

Jag tror att det är jätteviktigt med det sociala. Jag tror också att en arbetsgrupp som trivs tillsammans och har en gemenskap kan utstå väldigt mycket. Har man en arbetsmässig grund så tror jag att man klarar jättemycket. På samma sätt tror jag att det inte spelar någon roll hur optimala arbetsförhållandena är om det inte fungerar mellan individerna på arbetsplatsen, även om man kanske har väldigt bra arbetsförhållanden, utifrån sett.

En informant anser att chefsrollen även kan innebära en stor ensamhet vilket gör det kollegiala extra viktigt:

Jag hade inte enbart en chefsroll utan var samtidigt en kollega, jag gjorde samma jobb som de andra i gruppen. Det kan innebära stress, för i sitt chefskap är man ensam, det kommer man inte ifrån. Jag är ansvarig, det är

jag som har budgetansvar, det är jag som bestämmer vilka som ska anställas och så vidare. Det är en styrka att ha kollegialt samarbete och gemenskap. Det var en enorm skillnad mot de förhållanden som jag ställdes inför när jag kom in som chef i telecomvärlden. Ensamheten i chefskapet är negativ.

Frihet

Frihet handlar om graden av frihet i ens eget arbete och arbetsuppgifter; att ha möjligheten att fatta egna beslut i egna arbetsuppgifter, att ha eget ansvar, friheten att bestämma vad som ska göras och hur det ska göras och slutligen även att själv kunna vara med och bestämma över ens arbetstider. Detta har Karasek och Theorell valt att kalla ”kontroll i” (1990).

Frihet i arbetet kategoriseras i denna studie som en fristående självständig dimension och inte som en aspekt av kontroll som i krav-kontroll-stödmodellen. Frihet ska man skilja från demokratidimensionen som kan tyckas ligga nära frihet. Skillnaden mellan dessa två är att demokrati handlar om medbestämmande och delaktighet i saker som rör större sammanhang det vill säga hela organisationen eller arbetsgruppen, medan frihet handlar om ansvar och befogenheter för den enskilde anställde inom det egna ansvarsområdet.

Eget ansvar och möjlighet att fatta egna beslut bidrar enligt samtliga informanter till att öka frihetsgraden i arbetet, vilket de i sin tur tycker ökar graden av arbetstillfredsställelse:

Hur det ska vara för att det ska vara positivt på arbetet? Det kan jag svara på med en gång. Det är att man själv kan styra och planera sitt arbete. Inte till 100 % kanske, men ändå i väldigt hög grad. Det finns forskning i USA på arbetet vid monteringsband och liknande, som visar att när folk själva fick planera i grupperna så blev sjukfrånvaron mindre och produktiviteten ökade, trots att det fortfarande handlade om ett löpande band. Det är just den där känslan att man inte är en ”kugge”, utan en ”skiftnyckel”.

I mitt arbete hade jag en stor frihet; man fick göra som man själv ville, bara man höll budgeten och alla tidsramar. Var man befann sig, det hade ingen större betydelse. Jag trivdes väldigt bra på det arbetet.

Motsatsen innebär för den anställde, menar de, en känsla av maktlöshet:

Som individ upplever man att man har stora krav på sig, men man har inget mandat när det gäller att ta beslut och hur man ska göra vissa saker. Man är bakbunden.

En informant menar att det också verkar finnas en rädsla att inte bli omtyckt och accepterad av chefen, vilket kan leda till att friheten får ge vika:

Det finns en rädsla som gör att många väljer att ”stryka chefen med hårs” och gå emot sin egen vilja. Många gånger har jag känt att jag har varit tvungen att göra så, för att över huvud taget bli accepterad. Många chefer tvingar en till detta. Vissa chefer är lite mitt emellan, lite vacklande.

Informanterna är eniga om att *total* frihet inte är det ideala. Friheten måste kombineras med andra faktorer, exempelvis feedback och någon slags bekräftelse på att man är på väg åt rätt håll. Annars uppstår lätt en situation där den anställde känner sig ensam och osäker:

Successivt fick jag större och större frihet och det var också ett förtroende, ett givet förtroende, så uppfattar jag det. Man tyckte att det skulle vara underbart, men jag kände mig väldigt ensam. Jag hade velat möta något intresse från min arbetsgivare. Jag skulle vilja att han litade på mig och tänkte att ”det där gör hon bra och hon hör väl av sig om hon får problem”. Jag kände mig som en egenföretagare de sista åren och det var förrädisk, för det passar mig. Jag tycker att det är roligt att fixa saker själv och knäcka nötter så att säga, men det finns väl en gräns någonstans.

Andra faktorer som enligt informanterna måste kombineras med frihet är tillit och förtroende, till exempel när det gäller att kunna ha förmånen att arbeta hemifrån ibland. Finns inte dessa faktorer i kombination med friheten uppstår en väldigt påfrestande och energikrävande situation för den anställde, menar de:

Jag har också upplevt detta med friheten att jobba hemifrån. På det senaste jobbet efter uppköpet har det varit helt omöjligt eftersom alla misstror varandra hela tiden. Det gäller även killen i Skåne som ensam utvecklar det system som vi säljer. Han gör det helt och hållet själv där nere. Andra organisationer kanske skulle ha haft 40-50 människor anställda för att göra hans jobb. Han är extremt duktig. Han möts ändå av misstro från Stockholm. Det är orimligt att han skulle kunna göra det han gör om han sitter därhemma och petar sig i naveln och bara ”lajar”. Han jobbar ju jättemycket. Men han möts ändå av misstro. Så jag har upplevt båda situationerna. Jag vet vilken höjdare det är att faktiskt kunna ta sig friheten att jobba hemma ibland. Jag kan ärligt säga att jag aldrig missbrukade den möjligheten. Det hade kanske att göra med känslan av att det fanns förtroende och tillit från ömse håll. Man hade ungefär samma idé om vad som skulle göras, vilka målen var, känslan för helheten. Man gick inte därhemma och kände några dåliga vibbar. Nu känner man det hela tiden och det har skapat ett sådant dåligt signalsystem mellan oss. Det är jobbigt.

Demokrati

Demokrati handlar om den anställdes möjlighet till inflytande, deltagande och medbestämmande i ledningens beslut som rör organisationen och dess framtid (exempelvis inflytande över långtidsplaneringar av arbetet och vilka mål som gäller för organisationen, över vilka som anställs etcetera). Detta förutsätter också att den anställde får adekvat och kontinuerlig information. Vidare innebär demokrati att den anställde öppet kan uttrycka sina åsikter; att det är ”högt i tak”; att man vågar säga sin mening utan att bli avskedad. Karasek och Theorell kallar denna dimension ”Kontroll *över* arbetet” och demokratin inkluderas således i deras kontrollbegrepp. I föreliggande studie styckas dock kontrollbegreppet i mindre beståndsdelar och demokrati står här självständigt som en egen dimension då dess betydelse tycks vara mycket stor.

Att känna sig delaktig i det som rör organisationen och framtiden är en faktor som verkar vara väldigt betydelsefull för informanterna för att må bra på arbetet. Det ökar också känslan av meningsfullhet i arbetet:

Jag tycker att det är viktigt med delaktighet i saker och ting och det kände jag på det här företaget som vi hade dessförinnan. Där var vi delaktiga allihop och vi hade en VD. Det var ingen gruppdemokrati in absurdum, men vi diskuterade viktiga saker; hur ska vi nå ut till kunderna; hur ska vi förändra; hur ska vi göra? Ja, vi diskuterade allt. Allas idéer betydde någonting. Det var äkta. Det var på riktigt. De bra idéerna togs om hand. Varifrån idéerna kom spelade mindre roll. Där kände man en delaktighet. I och för sig jobbade jag över rätt mycket på den tiden, men bara då och då, inte för jämnan. Det kändes meningsfullt ändå eftersom alla bidrog.

Att känna att man har kontroll det är att man känner att man är med i hela processen fram till en omorganisation, att man känner att man kan påverka. Att man inte blir överkörd.

Apropå det jag sa tidigare om brist på formell demokrati, på min arbetsplats hade vi ju utvecklingssamtal som enhetschefen skall ha med samtliga medarbetare. Den som skulle ha haft utvecklingssamtal slarvade ibland med detta. Vissa fick inte ens förhandla om sin egen lön. Organisationen var så stor att det tog oerhört lång tid innan sådana saker kom fram. Anonymiseringen var enorm.

Man måste få vara med och medverka till exempel när man ska köpa in datorer; vem är det som bestämmer, hur gör vi det här och så vidare. Det kan komma en IT-tekniker och säga hur det ska se ut, men det kanske inte alls passar för organisationen. Man krånglar till det. Datorn som skulle bli ett hjälpmedel blir i stället ett hinder.

Informanterna anser att demokratiska arbetsplatser fortfarande är ovanligt i dagens Sverige, trots att majoriteten skulle skriva under på att detta borde vara något självklart. Ledningen och chefer lyssnar enligt informanterna sällan på de anställda och släpper inte in dem i saker som rör verksamheten. Möjligtvis kan man som anställd få en notis om vad som ska ske, men det finns sällan någon möjlighet att uttrycka sina åsikter öppet eller delta i hela förändringsprocessen från planering till genomförande. Detta leder, anser de, till att det uppstår konflikter och många känner att det inte är någon idé att stanna kvar på arbetsplatsen:

Nej, vi fick inte framföra egna åsikter om saker som planerades, nej det har jag inte varit med om. Man fick veta översiktliga saker skriftligt med viss regelbundenhet.

Men sedan har vi också det här med attityder. De sista cheferna vi hade på vårt jobb var ju tillsatta för att genomföra besparingar och omstruktureringar. Det blev en väldig attitydförändring. De ville inte höra talas om det gamla eller om våra resultat; de ville bara höra talas om det som skulle komma 2004/05. Det var det nya målet som gällde, resten var bara till besvär för dem. Då kände vi att det inte var någon idé att säga någonting, att ge en beskrivning av vad vi faktiskt hade gjort och trott på. Det blev en attitydkonflikt. Detta är oerhört viktigt. Det var många som reagerade på detta och kände att det inte var någon idé att vara kvar för att ”det och det kommer att hända då den nya chefen tillträder”. Det finns ett beslut och det kan vi inte ändra på. Det är det jag menar med hierarki och politiska beslut som man lever under och tyvärr inte kan förändra, åtminstone inte på sin arbetsplats. Man kan kedja fast sig vid Stadshuset men det är en annan sak.

Det är klart. Man kan ju inte göra så mycket åt att politiker och ledare inte lyssnar på ens åsikter, det är ju ändå de som bestämmer. Om man inte får göra sig hörd, då är man ju ganska såld, så är det ju.

Det viktigaste tycks enligt informanterna inte vara att den anställdes idé leder till beslut, utan att den anställda känner att ledningen verkligen lyssnat och beaktat idén och tagit förslaget på allvar:

Det där med ledarskap tycker jag är viktigt, att man som medarbetare känner att man lyssnar på mig, att min idé blir beaktad. Sedan kanske inte min idé leder till något beslut. Det må vara. Den är åtminstone beaktad. Att känna att någon har lyssnat på det man har att säga betyder också att man inte bara ställs inför ett fattat beslut, utan också att man känner att ens tankar har beaktats. Sedan måste ju chefen också våga svälja och säga: ”Nu gör vi så här.” Att känna att den som ska fatta beslut verkligen har lyssnat på en, det tror jag är jätteviktigt.

Om ens egna idéer beaktas hänger ju ihop med beslutet. Om man tycker att ”det här är jättebra, verkligen viktigt, vad bra”, då kanske man måste följa det bästa förslaget. I den situation som jag var med om, var det definitivt så att där borde den slutliga omorganisationen ha följt ett helt annat mönster än vad den gjorde. Om man beslutar att alla människor ska rösta i demokratiska val och alla röstar på förslag tre är det inte bra om ledningsgruppen bestämmer att förslag två ska genomföras eftersom förslag tre är för svårt. Det går inte.

Rädsla är enligt informanterna demokratins största hot och tyvärr innebär alla nedskärningar och omstruktureringar, menar de, att många anställda är livrädda att säga sin mening eftersom det kan innebära att man blir av med sitt arbete:

Rädslan gör att demokratin urholkas. Det värsta är att man inte vågar säga sin mening. Jag har alltid varit en människa som sagt min mening, men jag har fått börja tänka mig för.

Rädslan att uttrycka missnöje eller på annat sätt vilja arbeta för en bättre arbetsmiljö bottenar i rädslan att förlora arbetet, anser informanterna. Man uppfattas som osolidarisk om man uttrycker sina åsikter öppet och man kan till och med förlora på att arbeta fackligt:

Jag har sett hur det ändrat folk, att tänka att det inte gagnar en själv och att man inte är solidarisk med arbetsledningens nya idéer som kommer vartannat år. Man ska inte ha synpunkter på hur saker och ting genomförs. Det upplevs som negativt att arbeta fackligt och det har skadat mig. Förut var det tvärtom, då var det en merit.

Den individuella lönesättningen leder, menar informanterna, till att demokratin skadas i och med att ingen kan lita på någon och att ingen vågar säga vad de egentligen tycker:

I min kommun har man naturligtvis individuell lönesättning och det i sig skapar en konkurrenssituation kollegor emellan. Öppenheten skruvas ned. Till slut vet man inte riktigt vem som talar sanning. Det öppna arbetsklimatet försvinner och demokratin urholkas.

Individuell lönesättning har gjort att arbetsplatserna blivit tysta, i alla fall inom Kommunal och inom den offentliga sektorn. Man vågar inte säga någonting, då man är rädd. Man måste gilla läget. Tycker man att någonting inte är bra och påpekar det uppfattas man som osolidarisk.

Ledarskap

I krav-kontroll-stödmodellen inordnas ledarskapet till stor del under stöddimensionen. Ledarskap i en organisation kan dock ha fler betydelser än att den anställda får stöd och hjälp. Ledarskapet tycks vara så pass viktigt att det i föreliggande studie utgör en egen dimension, även om den förefaller vara delvis sammanflätad med struktur (vilket utvecklas i diskussionen).

Ett problem idag är enligt majoriteten informanter frånvarande chefer. De menar att cheferna sitter i möten mm. och kanske till och med har sitt kontor på en annan arbetsplats:

Jag tror att det är viktigt med närvarande chefer. De flesta av mina chefer har jag absolut inte varit nära, de sitter i möten och kurser hela dagarna. Jag vet inte ens vad de har för roll. Ofta får man som anställd, menar informanterna, tag i sin chef enbart via mail och andra kommunikationsformer som inte innebär direktkontakt:

Jag visste vilka arbetsuppgifter jag hade. Däremot var det så att man inte hade någon direktkontakt med cheferna. Den chef jag hade mest med att göra hon flyttade från huset och det var en sådan där person som man fick skriva till på data och fråga om hon hade tid att träffa en. Det var ingen direktkontakt på en fikarast eller lunchen så att vi kunde bestämma när vi kunde träffas.

Ett annat problem tycker vissa av informanterna är att cheferna alltför sällan strävar efter att tillfredsställa sina anställda eftersom de är så upptagna att tillfredsställa sina egna överordnanden:

Alla jobbar uppåt, mot VD:n. Egentligen skulle man vända på ordningen och tillfredsställa neråt i hierarkin i stället. Som chef blir det svårt när man måste tillfredsställa uppåt hela tiden. Hur ska man då få tid att titta neråt i sin grupp. Chefen har en sådan makt. Han ska dela ut arbetsuppgifter och se till att arbetstagarna stannar kvar och belöna dem. Det gäller att hålla sig väl med sin chef så att man får bra betyg när man slutar.

Inkompetenta chefer tycker några av informanterna är ett relativt vanligt problem; cheferna vet lika litet som den anställda vad det är frågan om och det lämnar den anställda ensam att på egen hand ta reda på saker och ting. Till exempel kan detta hända vid individuell lönesättning där cheferna ofta visat osäkerhet och passivitet, menar informanterna:

Det verkar som om man numer satsar på chefer med ”social kompetens”. Förut blev man chef på grund av sina kunskaper.

Det var det som hände när man införde individuell lönesättning. Då sa man att man skulle ha utvecklingssamtal med sin närmaste chef för att det skulle fungera. Men det har inte fungerat alls. Cheferna visste inte heller vad det var frågan om. Man skulle göra en plan, men det klarade inte cheferna av. Man samtalade bara lite. Man har inte heller någon möjlighet att rätta till något efteråt.

Förutom att många chefer saknar rätt kompetens, anser vissa informanter att det också finns chefer som ofta är otrygga i sig själva och inte klarar av att ta kritik:

Jag tycker att de chefer jag har haft egentligen inte har haft den kompetens som de ska ha. Har jag haft klagomål så har de upplevt det som ett hot mot dem själva. De har blivit rädda och känt sig påhoppade. Det är viktigt att ha en chef som är trygg i sig själv, som vågar ge av sig själv och erkänna fel. Humor är också viktigt.

En informant anser att en anställd kan trivas trots mycket hårt slit, förutsatt att chefen är närvarande och skapar ett arbetsklimat som utgörs av exempelvis rak kommunikation, tydlighet, regler som gäller alla, rättvisa och humanitet:

Jag tänker på ett stort bolag där jag arbetade. Där hade vi ett eget område och en bra chef som alltid hade jättebråttom, men man hade kontakt med honom. Han tyckte inte alltid likadant som vi andra, men, som sagt, man hade kontakt med honom. Jag minns en annan chef som var helt fantastisk. Han hade jättehumor. Ibland var han jätteglad. Var han förbannad hade han en golfklubba som han smällde runt med och skrek. Det var rak kommunikation mellan oss. Han hade inställningen att alla måste sitta med på fikarasten, både på förmiddagen och eftermiddagen även om vi hade fruktansvärt mycket att göra. Han kunde skrika: ”Alla sitter här när vi fikar!” Men vi hade så kul. Vi jobbade ihjäl oss, men ingen mådde dåligt. Det var bara för att chefen var så bra. Kommunikationen var öppen och vi hade egna ansvarsområden. När den verksamheten flyttades utomlands sörjde vi allihop och kände att vi aldrig skulle kunna jobba med andra människor. Det var en helt fantastisk stämning och vi kramades ofta. Där fanns det inga attityder, eller i varje fall fanns det bara bra attityder. Chefen hade aldrig tillåtit att det hade blivit missnöjesbubblor, han var den typen av människa. Vi fick jobba fritt under ansvar. Alla order skulle vara avklarade innan man gick hem. Det var så tydligt. Den chefen var en man som inte var rädd av sig utan kunde bli riktigt arg, men samtidigt så otroligt mänsklig.

Belöningar

Siegrist talar om tre sorters belöningar i sin ansträngnings-belöningsmodell och de är alla materiella. Vad det enligt honom handlar om är lön, karriärmöjligheter och möjligheten att behålla sitt arbete. Vad empirin i denna studie tyder på, är dock att samtliga informanter värdesätter de immateriella faktorerna mer än de materiella. Det är enligt dem de små enkla sakerna som skapar gemenskap, sammanhållning och en känsla av medmänsklighet. De immateriella belöningarna räknas således, enligt informanterna, mer i längden:

Nej, det är det lilla som gör att man håller längre. En löneförhöjning ger en kick en liten stund, men det är ingenting man lever på. Det lilla kostar inte så mycket men det ger så oerhört mycket tillbaka.

Belöning i form av lönehöjning ger en ganska kort effekt. Till och från har ju IT-branschen gått jättebra och då har vi varit på påkostade konferenser i olika länder. I början var det jättekul, men de roligaste konferenserna var lågbudget-konferenserna när man till exempel åkte till ett vandrarhem och lagade mat tillsammans. Så det behöver inte kosta någonting.

Det är viktigt att det förekommer möten då man till exempel får lite frukost. Det låter larvigt, men sådant är så viktigt socialt. Att visa att man bryr sig. Det behövs väldigt enkla saker, ingenting komplicerat. Bara en klapp på axeln värmer. Man vill bli sedd som en individ och få jobba utifrån sina förutsättningar, var och en efter sin förmåga. Ledaren är jätte viktig. Ta till exempel en rektor på en skola, han kan göra underverk.

Jag tycker att både inre och yttre belöningar är viktiga. Det inre handlar om hur jag själv upplever jobbet; att: "Det gjorde jag bra, det här var kul, det här lärde jag mig jättemycket av osv." Den inre belöningen är en form av motivationsfaktor, men sedan finns det också yttre belöningar. Jag vill ha bra betalt. Men det är ännu viktigare att det känns bra på insidan, att jag känner mig motiverad, att jag vill, att det finns någon slags driv kvar. Att jag inte kliver upp och tänker: "Nu måste jag gå dit igen och ha ont i magen." Att kunna känna att det jag gör är riktigt och viktigt och att det är det här jag vill hålla på med.

Humanitet

Humanitet handlar om allt det som gör att vi känner oss bemötta och behandlade som de unika individer vi är. Det kan exempelvis handla om att respektera varandra, att känna förtroende för varandra, att bli sedd, att ge och

ta emot emotionellt och instrumentellt stöd, att få vara den man är utan att spela roller för att passa in, att ge och få beröm och uppskattning etcetera. Kort sagt handlar det om att vi behandlar varandra med medmänsklig kärlek och tar hänsyn till varje individs människovärde. Huvuddimensionen humanitet har förslagsvis sorterats i fyra underdimensioner vilka var och en i någon form beskriver bristen på humanitet på dagens arbetsplatser.

”Robinsonifiering” i samhället

Egoism och utslagning märks enligt samtliga informanter allt tydligare både i dagens samhälle och arbetsliv. Det gäller att slå sig fram, ofta på andras bekostnad. Konkurrensen om jobben, individuellt presterande och nedskärningar leder till denna utveckling, menar de. Det finns ingen ork eller lust längre att tänka på andra:

Jag vill påstå att det pågår en ”Robinsonifiering” i hela samhället. Man skall självklart slå ut varandra och snart är det bara 2-3 kvar. Det här sker subtilt. Från dokusåpor till arbetsplatser. I kombination med att man till exempel varken har utvecklingssamtal eller värdiga fikapauser där man får riva av sig aggressioner som finns. Det är förödande. Ibland säger man inte hej till varandra på morgonen. Det är inte säkert att det beror på att man är ond på den kollega man möter utan på att man är stressad. Men bristen på tillit gör att man har lätt att känna sig småkränkt ibland.

Men också det här med kamratskap är viktigt, att man kan dela med sig av saker och kunna fråga varandra om råd är viktigt. Nu för tiden har det blivit en attityd som är ”jag kan inte hjälpa dig för det gynnar inte mig”.

Jag tror att kraven på flexibilitet ökat och att det beror mycket på att man tänker mest på sig själv. Man tänker, jaja, den där personen får offra det här för att komma in och jobba just nu och göra den här uppgiften, det är ju bra för mig. Om den personen sedan får göra avkall på saker och kanske får det jättestressigt med att ta sig igenom vad det nu än är, det glömmar man. Man tänker först och främst på sig själv. Så är det ju. Vi glömmar bort medmänniskan alldeles för mycket och för ofta tycker jag.

När det enbart handlar om att hela tiden hålla fram sig själv blir följden, menar informanterna, att hela klimatet på arbetsplatsen förstörs. Rövslickeri och illojalitet är exempel som informanterna ger på detta:

Jag kan även instämma i att det är sammanhållningen som blir lidande. Avsaknaden av sammanhållning är ju en stor stressfaktor. Med sådana här arbetsförhållanden blir det mycket ”rövslickeri” vilket är en väldigt stötande faktor. Hela arbetsplatsen blir försurad. Jag tänker speciellt på en arbetsplats

där vi hade en riktig ”rövslickare”. Jag vet inte om han var medveten om det själv. Rövslickeri kan vara en väldigt stor faktor till att en arbetsplats blir ”grumlad”. Det gör att vi inte känner att vi vill varandra väl och är ett team som jobbar tillsammans. Så som det är när det känns bra. Jag har även arbetat på sådana arbetsplatser, så jag har sett skillnaderna.

Egoismen har märkts särskilt tydligt efter införandet av individuella lönesättningar, hävdar informanterna. De individuella lönesättningarna bidrar ofta till, menar de, att man först och främst tänker på sig själv:

Det är de individuella lönesättningarna som gör att man inte kan värdera, man ska ha samtal med varje arbetstagare men oftast klarar man inte av detta så att man träffar rätt. Tänk på dig själv och skit i andra

Nedvärderande – brist på respekt

Ja, min sämsta erfarenhet av de yrken jag haft det var ju den senaste när jag jobbade på en advokatbyrå som var ett privat företag där det finns pengar. Men pengar är ändå inte lösningen på allt. Eftersom jag var administrativ personal fick jag noga veta att en jurist är en guds gåva till mänskligheten, men administrativ personal är bara ett nödvändigt ont. Det som räknades var ”billblowers”. Administrativ personal drar ju inte in pengar på samma sätt som juristerna.

Jag bara känner att jag vill säga en sak apropå att det här med att inte ens heja på varandra på morgnarna. Jag har en fin variant. På advokatbyrån började jag ju 8 och då var vi bara några få där. Ofta hände det när någon av juristerna kom så frågade han, ”Ja hej. Är det ingen här idag?” Då svarade jag att Ulla är här och Veronica. ”Ja ja, men jag menar ju någon jurist”. Okej. Eller om någon gick förbi och jag sa ”God morgon” och fick reaktionen: ”jaha, är det så du kallar det”. Sedan fick jag klagomål över att jag inte var tillräckligt glad på morgnarna. Det tyckte en del kollegor. Jag sa att jag inte har betalt för att vara här och vara glad mot er om ni inte tänker vara glada mot mig, däremot är jag jättetrevlig mot klienterna.

Ja, det märktes att man såg ner på oss administrativ personal. I och med att det var delägarsystem där var ju delägarna naturligtvis högsta hönsen och sen kom de advokater som ännu inte var delägare och dom i sin tur gav sig på de biträdande juristerna som i sin tur gav sig på sekreterarna som i sin tur gav sig på ekonomipersonal, receptionister och allting. Alla behövde någon att slå på i och med att stämningen var sådant att det var tillåtet. Personalchefen ville sitta i kafferummet och på ren svenska snacka ”skit” om någon som var hemma och var sjuk. Då förstår man ju ungefär hur stämningen kan bli om det är tillåtet att sitta och tala illa om personal.

I vårt fall började det med en konstig historia; vi var 20 år äldre än de unga cheferna som kom in och det hade de svårt att hantera. Vi bemöttes med

överdriven respekt. Det var ju inte något som vi bett om. Vi var ju bara människor som vilka som helst, men vi råkade vara litet äldre. Sedan övergick denna respekt på något sätt i sin motsats. Vi blev nedvärderade. Jag har tyvärr aldrig haft en sådan där ”människa till människa relation” i mitt arbete. Men så småningom ska de själva också igenom samma sak.

De som betar sig på detta sätt – att de inte respekterar andra – de har väl sina erfarenheter. Men denna attityd är trots allt något nytt i arbetslivet. För när jag var ung och började jobba fanns det ingen möjlighet att gå in med kaxiga steg och tro att man skulle ta över.

Stöd

I krav-kontroll-stödmodellen hänger stöd på ett underordnat sätt vid sidan om de övriga två dimensionerna krav och kontroll. I stödbegreppet innefattas som nämnts tidigare (se under ”Definitioner av begrepp”) både stödet från arbetskamrater och stödet från chefer. Ledarskapet inkluderas på så vis i stöddimensionen. Dessutom separerar krav-kontroll-stödmodellen i teorin emotionellt stöd från det instrumentella stödet, medan det i operationaliseringarna sammanförs i en fråga.

Föreliggande empiri visar dock att stöd är starkt nog att utgöra en egen dimension (tillhörande huvuddimensionen ”humanitet”): Enligt informanterna i föreliggande studie tycks humanitet till och med vara den mest betydelsefulla faktorn. De talar väldigt ofta om stöd eller bristen på stöd i dagens arbetsliv. Empirin tyder också på att det inte heller är möjligt att sätta likhetstecken mellan stödet från arbetskamrater och stödet från chefer; båda aspekterna är enligt informanterna viktigt för anställda, enligt informanterna, men de fyller olika funktioner. Ledarskapet har i detta resultat räknats som en fristående dimension och inte något som tillhör stöddimensionen, även om förstås ledarskap kan tänkas innehålla en stor del stöd.

Informanterna talar om att både stödet från arbetskamrater och det från chefer minskat under 90-talet. Ensamarbetet har bidragit mycket till denna utveckling menar de, men det finns också andra orsaker som bland annat ständiga organisatoriska förändringar, ökad egoism och så vidare:

Har man synpunkter på arbetsledningen är det skönt att känna att man hade stöd av sina kamrater, men detta har försvunnit sedan början av 90-talet.

Stödet från kolleger och chefer har på något sätt försvunnit. Om man är ett par stycken som arbetar med samma sak är det möjligt med stöd. Självt var jag ensam. När jag hade en arbetskamrat kunde jag gå in till henne och säga till exempel att jag skulle ut och jobba. Vi testade också vi tillsammans

och hon var då verkligen ärlig och gav mig synpunkter och sa om hon tyckte att det var något fel. Det är ett exempel på stöd, men det måste finnas en organisation som inte har så mycket rädsla att man blir rädd att den andra personen ska bli mycket duktigare än man är själv och ta över jobbet. Alla uppsägningar skapar skräck i organisationen. Man behöver vara trygg med några människor och veta att man kan lita på just dem, att de finns där för mig. Om jag behöver gråta över någonting eller behöver stöd i mitt arbete och någon att gå ut på lunch tillsammans med. Man behöver den där tryggheten - att känna sig trygg med några personer. Det är jätteviktigt! Och att också få visa sig svag; ”det här är jag” och inte bara behöva vara duktig.

Kamratstödet är viktigare än stödet från chefen. Det är kamratstödet man lever på. Det är det som bär en. Ledare ska hålla i trådarna och se till att allt fungerar, de ska uppföra sig som folk och se till att det flyter. Det är den lilla gruppen som är viktig.

Att ha bra personkemi med dem man jobbar ihop med är nog bland det viktigaste, tror jag. Det har varit väldigt tydligt på min arbetsplats. Man kan prata öppet om attityder och den sociala miljön genom att man känner varandra. Sista åren hade jag nattarbete och då jobbar man ihop med två andra personer. Det är oerhört viktigt vilka de personerna är, att man både kan känna sig trygg med dem och känna att man har uppbackning om det händer någonting och inte minst att man förstår varandras signaler. Att det finns tillit och att vi har möjlighet att tillsammans prata igenom saken om det har hänt någon allvarlig incident. Vi ska ha en chans att prata om det i den lilla gruppen så fort som möjligt när det lugnat ner sig. Det är något helt annat än om man varit ensam. Hur skulle man ha gjort då? Det där är väldigt viktigt.

Jag hade önskat att man till exempel skulle komma överens om spelregler och sedan hålla sig till dem och lita på att man hanterar de reglerna, det vill säga tillit. Det finns inte idag, men det behövs för att man ska kunna jobba som ett team. Nu är det väldigt mycket ”vi och dom.”

Feedback

I denna studie har feedback eller återkoppling kategoriserats som en aspekt av stöd. Samtliga informanter är överens om att feedback är av mycket stor betydelse för hälsan:

Det är med yrkesrollen som med andra roller att man växer som människa när man får feedback, någon sorts återkoppling som säger att det man gör är bra och uppskattas. När man inte får sådana reaktioner längre blir man först osäker och sedan börjar man tappa självförtroendet.

Det finns enligt informanterna ett extra starkt behov av feedback i perioder då man befinner sig i en prestationssvacka vare sig den beror på en själv...:

Lika viktigt är det att få veta om man gör något bra när man faktiskt befinner sig i en nergångsperiod ”Jag presterar inte särskilt bra just nu”. Om man aldrig får respons på det man gör är det som om ingen märker vad man lämnar ifrån sig. Då tänker man att det man gör är nog inte så viktigt, egentligen.

... eller beror på faktorer man inte kan styra över:

Bekräftelse är ju särskilt viktigt om man håller på att jobba med någonting och gett järnet för något som sedan inte givit något särskilt lyckat resultat. Fastän det inte är ens eget fel, det bara inte funkade. Man jobbar med ett problem men hittar ingen lösning. Problemet var tyvärr för stort. Det gick inte att lösa det på grund av andra faktorer. Då måste man ju ha ännu mera uppmuntran, annars kan man ju tycka att man har gjort någonting fel och tar på sig skulden.

Respons och feedback från chefer är extra betydelsefullt enligt informanterna:

Man vill ha respons på vad chefen på arbetsplatsen tycker om en, hur man skall utföra sina arbetsuppgifter, det man är där för att göra. Även de sociala sammanhangen på arbetsplatsen måste man få reda på. Om man får en hint från dem man har runt omkring sig får man veta vart man är på väg och vad folk runt omkring en tycker. Då är det så mycket lättare att utvecklas till det bättre hela tiden och växa på sin arbetsplats. Det handlar egentligen om samma saker som i vilket förhållande som helst, oavsett om det är vänskap eller släktskap eller vad det nu är. Det är ett givande och tagande helt enkelt. Ger chefen hintar om vad det än är, så är det självklart att jag ger honom eller henne tillbaka hintar om det jag uppskattar på min arbetsplats.

Att inte få visa svaghet – att bära en mask

Informanterna anser gemensamt att det i samhället och på många arbetsplatser finns en attityd där det inte är möjligt att visa sina mindre attraktiva sidor, utan det gäller att vara stark, flyktig, rolig och icke-emotionell. Att vara sig själv utan att spela roller är således svårt, menar de:

Där jag arbetade kan man säga att normen och arbetsklimatet var sådant att man skulle vara stenhård, inte känslomässig. Men man skulle samtidigt alltid vara glad och behagfull, naturligtvis. Som jurist skulle man nog helst inte vara kvinna, det förstod jag, eftersom det handlade om affärsjuridik. Sedan skulle man naturligtvis ej ägna sig åt familjeliv i någon större utsträckning. Ändå var det säkert nästan ett anställningskrav att man var gift och hade tre välartade barn, men familjen skulle man inte ägna sig åt i alla fall.

Det kom absolut inte på fråga att berätta för någon på den arbetsplatsen att man exempelvis kände sig ledsen och svag och behövde stöd. Så var det i alla fall för de flesta. Det är klart det var olika med delägarna, någon kunde man prata med. Men man sopade obehagliga problem under mattan. En av delägarna var en mycket instabil person. Det hände till och med att han slängde saker efter oss. Flera av delägarna ville inte ta itu med detta. ”Han är ju sådan”, menade dom.

Ja, bara att det är glatt och positivt på arbetsplatsen är jag nöjd, även om jag inte kan visa alla mina sidor öppet. Dit går jag ju bara och jobbar. Jag är en annan person hemma och tillsammans med mina vänner. Problemet är att man gör sig till hela tiden på något sätt. Fast så har jag inte tänkt.

Man håller masken på arbetet för att passa in. Då går man emot sina känslor och i förlängningen är inte det bra. Det är en stress i sig. Jag skulle sälja saker som jag inte trodde på, det är inte heller bra.

Resultatsammanfattning

Analysen tyder på att de intervjuade upplever att profit, lönsamhet och vinstmaximering, överskuggar allt annat (exempelvis humana frågor). Prestation mäts på individnivå vilket bland annat leder till konkurrens och avsaknad av stöd och kamratskap bland de anställda. Prestationsfokuserandet och hetsjakten leder enligt informanterna till att det inte finns någon tid eller utrymme för sådant som inte producerar pengar, det vill säga fikaraster, pauser och avbrott, tid för reflektion. Inte ens mänskliga svagheter (”naturliga händelser”) som sjukdom eller anhörigas bortgång hinns med längre i ett arbetsliv där det gäller att ligga steget före alla andra, menar informanterna. Den anställde förutsätts slita hårt, vara ”uppdaterad” och hålla sig ajour. Informanterna anser att detta nästan blivit norm i arbetslivet. Som anställd förutsätts man läsa mail regelbundet, känna till de senaste nyheterna på arbetsplatsen och så vidare. Anställda behandlas enligt informanterna som mänskliga robotar; de förutsätts orka prestera hur mycket som helst och bör inte göra anspråk på att vilja vara ledig, skämta på en kafferast, bli sjuk eller visa tecken på svaghet. Ideologin som drivkraft är enligt informanterna i upplösning och kunskap blir ”föråldrad” när allt som räknas är ekonomisk effektivitet och vinstmaximering. De intervjuade upplever att deras personliga värden inte längre stämmer med de värden som idag verkar råda på arbetsplatserna. De upplever också att det inte längre finns någon människa- till människa-kontakt; relationerna på arbetet präglas av hårdhet, konkurrens, egoism och kyla.

Organisatorisk instabilitet och ständiga förändringar orsakar, anser informanterna, en individuell förslitning. Att inte ha anställningstrygghet är tårande för individen. Dessutom menar de intervjuade att det idag råder en ”slit-och-släng”-mentalitet; trasiga människor byts ut med nya fräscha eftersom företaget måste kunna hålla uppe tempot och producera maximalt. De menar att flexibiliteten numera blivit en trend inom arbetslivet och att denna flexibilitet leder till att den anställde kan utnyttjas maximalt.

Strukturen på arbetsplatsen har enligt informanterna en stor betydelse för anställdas hälsa. I dagens arbetsliv är dock otydlighet och dåliga strukturer ett stort problem, menar de. Detta leder enligt informanterna till att individen tar på sig allt för mycket att göra. Det finns inga tydliga gränser för var ansvaret börjar och slutar. Ofta vet inte heller cheferna hur saker och ting ska vara.

Ensamarbete och distansarbete har ökat under 90-talet och informanterna menar att arbetsgruppen som sådan inte längre är självklar. Samtliga informanter talar om vikten och behovet av arbetskamrater.

Frihet tycks vara viktigt för informanterna för att känna arbetstillfredsställelse, men det kräver enligt dem en kombination av andra faktorer såsom exempelvis feedback, stöd och tillit från framförallt chefen. De menar också att det finnas en risk i arbeten med en väldigt hög grad av frihet eftersom arbetet då kan bli mycket ensamt för den anställde.

Demokrati förekommer enligt informanterna sparsamt på dagens arbetsplatser trots att vi lever i ett samhälle som förespråkar detta och att det finns forskning som visat på demokratins betydelse för arbetstillfredsställelse (Theorell 2003:24). Vanligast är, menar informanterna, att det råder en slags ”kvasidemokrati” på arbetsplatsen där den anställde endast får en notis om vad som ska ske, utan att få vara med i själva processen och påverka eller uttrycka sina åsikter öppet. Demokratin urholkas, menar de, på grund av att många anställda är livrädda att yttra missnöje, delta och påverka. Denna rädsla kommer av att det råder anställnings-otrygghet och en konkurrenssituation om jobb. Man tiger hellre och behåller sitt arbete än att yttra sig och bli arbetslös. Yttrar man sig som anställd kan nämligen någon annan som varit solidrisk mot ledningen ta ens plats. Enligt informanterna är rädslan demokratins största hot.

Ledarskap har här fått en egen dimension av den enkla anledningen att ledarskapet enligt de intervjuade har en stor betydelse för organisationen och anställdas hälsa. Enligt de intervjuade sprider en ledare sin själ i organisationen och detta påverkar alla anställda. Ett stort problem idag är enligt informanterna frånvarande chefer. Det finns ingen möjlighet att träffa chefen ansikte mot ansikte, utan det mesta får skötas via mail eller telefon. Inkompe-

tenta chefer är också ett problem, enligt informanterna, kombinerat med att många chefer inte är trygga nog i sig själva att klara av att ta kritik från de anställda. Informanterna anser också att chefer borde försöka tillfredsställa sina anställda mer i stället för att enbart uppehålla sig med att tillfredsställa sina egna överordnanden.

Belöningar handlar enligt Siegrist med kollegor övervägande om materiella ting. Till skillnad från Siegrist visar denna studies empiri att informanterna snarare och i första hand uppskattar och eftersträvar de små sakerna som inte kostar mycket eller något alls, det vill säga de immateriella belöningarna. Det som informanterna talar mycket om handlar exempelvis om att ta fikaraster, ge varandra en klapp på axeln, ett vänligt bemötande, frukostmöten med mera.

De intervjuade förefaller uppleva att dagens arbetsplatser kännetecknas av alltmer inhumana relationer mellan människorna på arbetsplatsen. De anser att det sker en ”robinsonifiering” i arbetslivet där det gäller att slå ut varandra, konkurrera och tänka egoistiskt. Man tänker främst på sig själv och ser till sina egna rättigheter före ens skyldigheter. Egoism i arbetslivet (men även i privatlivet) ökar enligt informanterna och detta märker de till exempel genom att man mest tänker på sig själv och inte orkar bry sig om hur det går för andra och hur andra mår. De hävdar att människan håller på att tappa tron på att hon är beroende av andra, vilket leder till ett ointresse att hjälpa och stötta varandra, av att ge någon annan något utan att vänta något i gengäld. Man hälsar inte på varandra på arbetsplatsen och roffar åt sig så fort det finns möjlighet. De ständiga förändringarna (nedskärningar och annat) bidrar, menar informanterna, antagligen till att förstärka denna utveckling. De intervjuade talar regelbundet om att anställda ofta behandlar varandra respektlöst och nedvärderande. De talar även om att de upplever att det råder en attityd i dagens arbetsliv där man måste bära en mask eftersom det inte är tillåtet, finns tid eller är accepterat att visa svaghet och osäkerhet. De menar också att det råder en ”slit-och-släng”-mentalitet: människor är utbytbara och kan snabbt ersättas av någon annan vilket ger signalen att individen inte har något som är unikt för henne själv, ett eget människovärde.

Diskussion

Utifrån föreliggande studies empiri och informanternas utsagor är huvudresultatet att det tycks finnas organisatoriska förhållanden (indirekt eller direkt påverkade av samhällsförändringar) som kan generera ohälsa och som inte täcks av de klassiska arbetsmiljömodellerna.

Denna studie föreslår att de organisatoriska förhållanden det skulle kunna handla om är*:

- Individuell prestation och lönsamhet
- Ständiga förändringar – organisatorisk instabilitet
- Struktur
- Frihet
- Demokrati
- Ledarskap
- Immateriella belöningar
- Humanitet

Som nämnts både i metodkritiken och i resultatet är det naturligtvis möjligt att gruppera och benämna materialet på andra sätt.

Enligt informanternas utsagor verkar det som om vi har att göra med två aspekter av organisatoriska förhållanden och det är också i den ordningen jag har valt att redovisa dem i resultatet. Dels de ”hårda” aspekterna individuell prestation och lönsamhet, ständiga organisatoriska förändringar, struktur, frihet, demokrati och ledarskap och dels de ”mjuka” faktorerna immateriella belöningar och humanitet.

Som en röd tråd igenom hela empirin råder konsensus bland informanterna kring att de ”mjuka” humana faktorerna i arbetslivet har en större betydelse än de ”hårda”. Detta är intressant med tanke på att det inte ingick i min förståelse att de mjuka faktorerna skulle ha så stor betydelse för informanterna som de visade sig ha. Det är måhända naturligt att en individ som drabbats av dålig arbetsmiljö, och i förlängningen tagit skada av detta, i första hand ser medmänskligheten som det mest väsentliga för hälsan. Andra dimensioner (”hårdvaran”) kommer då i andra hand, även om det är rimligt att tänka sig att dessa mjuka faktorer till stor del betingas av de hårda faktorerna.

* Observera att endast huvuddimensionerna nämnts här, alltså inga underdimensioner.

Informanterna i mina fokusgruppsintervjuer anser att relationerna på arbetsplatserna (men även utanför) har förändrats. Den förändring de talar om handlar om att relationerna avhumaniseras.

De nya organisatoriska förhållandena, både de ”hårda” och de ”mjuka”, bidrar till denna process i och med att de påverkar de mellanmännsliga relationerna och bidrar till det klimat som råder i arbetslivet och i samhället. Informanterna menar att individen gått från att ha varit en samhällsvarelse som är beroende av andra och som intresserar sig för andra medmänniskor och saker som pågår runt omkring henne, till att inte längre känna något behov av andra människor utan enbart bry sig om sig själv och sin egen framgång.

Informanterna förmedlar bilden av att det i det nya arbetslivet mer och mer handlar om pengar som drivkraft, konkurrenstänkande och effektivitet. Kan det med andra ord vara så att Marx’ beskrivning av hur kapitalet förvandlar allt till varor som kan köpas och säljas, Simmels antydning att de känslomässiga relationerna människor emellan upplöses, den allt ”outhärdligare situation” som följer av kapitalismen som Braverman talar om, Rosenbergs skildring av hur plikt och solidaritet trängs undan synliggörs allt mera i dagens arbetsliv?

Det jag kommit fram till i mitt resultat passar delvis in i tidigare psykosociala arbetsmiljömodeller, men det verkar finnas nya dimensioner som har en annorlunda innebörd än de tidigare (för vidare diskussion: se nedan). Till att börja med är det viktigt att uppmärksamma att mina dimensioner skiljer sig mer eller mindre ifrån de tidigare beroende på om man ser det utifrån teoretiska definitioner eller utifrån hur dimensionerna är operationaliserade. Det finns nämligen vissa skillnader däremellan. Framförallt gäller detta krav-kontroll-stödmodellen. Mina dimensioner täcks till viss del av dimensionerna såsom de beskrivs teoretiskt - främst i krav-kontroll-stödmodellen men även i ansträngnings-belöningsmodellen. Om man däremot ser till de frågor som använts vid operationaliseringarna finns det mycket som återfinns i mina dimensioner som inte täcks av modellerna.

Nedan följer en kort jämförelse.

Innebörden i min dimension individuell prestation och lönsamhet påminner mycket om krav-kontroll-stödmodellens dimension krav, men det verkar finnas viktiga skillnader. Informanternas berättelser tyder på att krav inte längre bara handlar om att jobba ”hårt, fort och mycket”. Kraven tycks ha ändrats på samma sätt som arbetslivet har förändrats. Informanterna menar att frågorna om någon måste arbeta ”hårt” eller ”fort” är opassande, eftersom kraven idag ligger på en mental nivå snarare än en fysisk. Kanske är upp-

gifterna inte många eller fysiskt tunga, men stressnivån och kraven att prestera är ändå typiska för dagens arbeten, menar de. De talar också om att kraven mer och mer övergått till individuella krav; prestationer mäts på ända ner på individnivå på ett annat sätt än tidigare och detta orsakar ytterligare stress och ohälsa.

Ständiga förändringar - Organisatorisk instabilitet förekommer inte vare sig i krav-kontroll-stödmodellen eller i ansträngnings-belöningsmodellen, men däremot finns denna dimension med i MOA-projektet. Det bedrivs idag en del forskning kring nedskärningar, expansion mm. (Vahtera et al. 1997, Westerlund et al. 2004, m.fl). Dessa studier studerar dock mestadels bemanningsförändringar medan informanterna i föreliggande studie ger uttryck för att förändringarna i sig – oavsett typ - kan vara hälsovådliga.

Dimensionen struktur förekommer inte i någon av krav-kontroll- och ansträngnings-belöningsmodellerna – åtminstone inte på ett lättidentifierat sätt. Utifrån resultatet i min studie kan vi anta att struktur är en viktig arbetsmiljöfaktor för hälsa. Man kan också anta att ständiga förändringar påverkar strukturen på arbetsplatsen och att detta får negativa konsekvenser för dem som är kvar efter förändringarna är genomförda. Intrycket är att strukturen på arbetsplatsen påverkar många andra faktorer som är betydelsefulla för att de anställda ska må bra. T.ex finns det anledning att anta att en dålig struktur kan leda till att relationerna på arbetsplatsen försämras. Vidare hänger strukturen tätt samman med ledarskapet. En god struktur är beroende av ett adekvat ledarskap. Ledaren ska se till att alla vet vad som hör till deras arbetsuppgifter, vem som har rätt att fatta beslut i vad, se till att arbetsuppgifterna inte överstiger den anställdes förmåga osv. Ökningen av de platta organisationerna har samtidigt inneburit att linjeorganisationen med linjecheferna plockats bort. I och med det faller en av strukturens stöttepelare. Följden blir bl.a att den högste chefen ensam ansvarar för ett för stort antal anställda och att arbetsuppgifterna blir övermäktiga för många anställda.

Frihet ingår inte i krav-kontroll-stödmodellens *teoretiska* definition av kontroll. Däremot ingår *ordet* frihet i operationaliseringen av modellen och i de frågor som handlar om kontroll (se bilaga 4) där det används för att beskriva påverkansmöjlighet – inte frihet dvs. Det kan därmed antas att författarna inte ser frihet som en komponent av kontroll (den som författarna kallar ”kontroll i”), utan enbart som ett bestämningsord till påverkansmöjlighet (dvs. kontroll).

I den teoretiska definitionen av kontroll (i den del av kontroll som författarna kallar ”kontroll över”) finns demokratiska aspekter – åtminstone kan man anta att det är detta författarna menar – men ”kontroll över”-aspekten

återfinns inte i operationaliseringarna (åtminstone inte i den förkortade versionen DCQ). Det krav-kontroll-stödmodellen talar om är huvudsakligen påverkansmöjlighet och kunskapskontroll, dvs. egenkontroll och stimulans. Demokratiaspekterna har på en teoretisk nivå vävts in i krav-kontroll-stödmodellens dimension "kontroll över" medan demokrati i min studie bildar en självständig dimension. Dimensionerna frihet och demokrati ges en vidare innebörd i denna studie än det som författarna Karasek och Theorell talar om inom kontrolldimensionen (se definitioner av begrepp, s 15-16).

I krav-kontroll-stödmodellen finns under stöddimensionen ett inslag av ledarskap, men ledarskapet har där ingen självständig dimension. Stödet från ledaren sammanvävs med stödet från arbetskamraterna (se bilaga 4). I föreliggande studie står ledarskapet självständigt eftersom ledarskapet enligt informanterna verkar vara mycket väsentligt för arbetsmiljön. Denna studie förespråkar att stöd och ledarskap har en koppling, men att denna koppling trots allt inte är stark nog att förena de två faktorerna. Forskning kring ledarskap och hälsa är begränsad (Nyberg et al. 2004). Som nämndes ovan hänger frågor kring ledarskap intimt samman med struktur, men även med andra faktorer som exempelvis graden av frihet och demokrati på arbetsplatsen.

Krav-kontroll-stödmodellen beskriver stimulans i arbetet (se bilaga 4; "Får Du lära Dig nya saker i Ditt arbete?" osv.) som en belöningsfaktor. Beroende på vad man räknar till begreppet stimulans kan detta också antas stämma. Exempel på när man kan tänka sig att stimulans inte uppfattas som en belöning av den anställde kan vara om arbetsuppgifterna är varierande men osammanhängande. Vidare finns det en risk att den anställde upplever kompetensutveckling som en stressfaktor och ytterligare belastning om detta medför att det ständigt gäller att hålla sig ajour och uppdaterad inom arbetsområdet. Belöningar såsom Siegrist beskriver dem har en tydlig materiell betoning (status, lön), medan belöningar i föreliggande studie framförallt handlar om immateriella belöningar. Informanterna beskriver att det viktigaste för att må bra på arbetet är de saker som människor på arbetsplatsen ger varandra i form av stöd, socialt umgänge, tid för pauser mm.

Det finns vissa likheter mellan de frågor som används i operationaliseringarna av stöddimensionen i krav-kontroll-stödmodellen och min dimension humanitet. Det finns dock vissa väsentliga skillnader. Min dimension humanitet har ett bredare innehåll och ett större djup. Bland de aspekter som saknas i stödfrågorna och som återfinns i min dimension finns bland annat att visa respekt för varandra, att ta sig tid för varandra, att få visa svaghet och sårbarhet inför varandra.

De arbetsmiljömodeller som finns och som etablerats inom forskning och praktik ger svar på vissa frågor och löser vissa problem, men de täcker endast en del av en stor karta. Det kan hända att modellerna passade in i samhället som det såg ut under tiden då de framställdes, men mycket har dock hänt bara under det senaste decenniet. Denna förändringsprocess fortsätter dessutom och den går allt snabbare. Av den anledningen måste även modellerna och de frågeformulär som används idag anpassa sig efter den verklighet vi lever i.

Tanken är att på basis av resultaten i denna studie i ett nästa steg utveckla variabler som kan testas i en kvantitativ studie. Förhoppningen är att detta ska generera nya verktyg som kan vara till hjälp i det preventiva arbetsmiljöarbetet och som kan öka möjligheten att på ett mer nyanserat sätt analysera dagens psykosociala arbetsmiljö. På så sätt kan de faktorer som har betydelse för hälsa i det nya arbetslivet förhoppningsvis upptäckas.

Föreliggande studie gör en blygsam teoretisk genomgång av psykosociala arbetsmiljömodeller och av operationaliseringarna av dessa. Studien är ett bidrag till en teoridiskussion.

Efterord

Då och då hör jag ”insatta” personer tala om för oss att människan stressar och sjukskriver sig eftersom hon ännu inte hunnit anpassa sig till dagens samhällsutveckling. När hon väl akklimatiserat sig vid de nya förhållandena kommer också den psykiska ohälsan och långtidssjukfrånvaron att minska. Detta förhållningssätt upprör mig eftersom det beskriver och accepterar ett klimat som lämnar människan åt sitt eget öde, utan några samhälleliga skyddsnet, och där devisen ”survival of the fittest” råder. Starka klarar sig, svaga slås ut. Det finns i detta synsätt en otäck underton av att de som slås ut i samhället får skylla sig själva då de inte funnit ett bättre sätt att hantera samhällsutvecklingen. På många av 2000-talets arbetsplatser har redan detta inhumana synsätt integrerats. Frågan jag ställer mig är därför: vilket arbetsplatsklimat är det med denna ”anpassnings-inställning” vi egentligen säger ja till?

Arbetslivsforskningen har tidigare mestadels fokuserat på riskfyllda arbetaryrken och *fysiska* hälsokonsekvenser av industriproduktion. Sverige liksom andra länder har dock rört sig bort från industrialismen mot informationssamhället (eller hur vi nu ska benämna det) med en dominans av service- vård- och tjänstemannaryrken. I min studie ville jag vända mig direkt till och tala med människor med tjänstemannabakgrund, vilka har något att berätta om dagens arbetsplatsproblematik. Tack vare dessa människor har bilden klarnat för mig. Informanterna led av utmattningssyndrom, ett utnött men populärt begrepp i dagens samhällsdebatt. Faktorer i arbetslivet har varit bidragande till att de drabbas av ett tillstånd som skadar både kropp och själ och som de eventuellt får leva med resten av livet – åtminstone konsekvenserna av det.

Det finns ett stort antal organisationer och företag som arbetar med att få utbrända och sönderstressade människor på fötter igen. Det kan handla om biologiska stressmätningar, motion, diverse kurser (stressundervisning, stresshantering, kost- och sömnundervisning, avslappningsövningar, yoga), rehabilitering, arbetsplatsanpassning, mm. Dessa åtgärder är i och för sig viktiga och fyller en funktion, men de verkar alla i slutet av händelsekedjan och kommer därmed inte åt problemets kärna; företeelser i vårt samhälle och arbetsliv. För att komma åt problemet med människor som far illa måste vi arbeta tidigare i händelsekedjan – *innan* skadan är skedd.

I denna studie har jag försökt att ge en röst åt några av samhället utslagna människor. Jag hoppas i och med detta att jag åtminstone i viss utsträckning

kan bidra till att informanterna - och människor i liknande situationer – förs ut ur skuggan, in i ljuset.

Tack till

Gabriel Oxenstierna

Informanterna vid Fenix Självhjälpscentral och Frivilligorganisation

Kristina Finnholm

Hugo Westerlund, Jane Ferrie, Martin Hyde (RALF-gruppen)

Jannicke Kihlman och Heléne Bokenstrand vid Fenix Självhjälpscentral
och Frivilligorganisation

Erik Jansson

Töres Theorell

Katarina Årbro

Michael Ingre, Göran Kecklund, Arne Lowdén, Jens Nilsson, Hans-Peter
Söndergaard

Lillemor Katz

Martin Gjerde

Referenser

Abrahamsson, B. *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Liber Ekonomi, 2000.

Ahrne, G. *Agency and organization: Towards an organizational theory of society*. London: Sage, 1990.

Ahrne, G., Roman, C., Franzén, M. *Det sociala landskapet. En sociologisk beskrivning av Sverige från 50-tal till 90-tal*. Bokförlaget Korpen, 2000.

Bohnsack, R. Group discussion and focus groups. In: Flick, U, Kardorff, E von and Stenke, I. (Eds.). *A companion to qualitative research*. London: Sage, 2004.

Braverman, H. *Arbete och monopolkapital*. Ronzo Boktryckeri AB, 1977.

Burke, R. J., Cooper, C. L. *The organization in crisis. Downsizing, restructuring, and privatization*. Blackwell Publishers Ltd, 2000.

Bäärnhielm, S. 2003. *Clinical encounters with different illness realities. Qualitative studies of illness meaning and restructuring of illness meaning among two cultural groups of female patients in a multicultural area of Stockholm*. Division of Psychiatry, Neurotec Department, Stockholm.

ERI-OC. Siegrist och Peter. Universität Düsseldorf, 1999. Svensk översättning FHI och YMK, Lund 2001-06-15.

Glaser, B.G., Strauss, A. L., *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine de Gruyter, New York. 1967.

Hallqvist, J., Diderichsen, F., Theorell, T., Reuterwall, C., Ahlbom, A., & SHEEP Study Group. *Is the effect of job strain on myocardial infarction risk due to interaction between high psychological demands and low decision latitude? Results from Stockholm Heart Epidemiology Program (SHEEP)*. Social Science and Medicine 1998; 46:1405-1415.

Härenstam, A. m.fl. 1999. *Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor? Resultat och analyser med personalansats samt utveckling av analysmodeller för befolkningsstudier*. Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1999:8. Stockholm: Stockholms läns landsting.

- Johnson, J. V., Stewart, W., Hall, E. M., Fredlund, P., & Theorell, T. *Long-term psychosocial work environment and cardiovascular mortality among Swedish men.* American Journal of Public Health 1996;86,:324-331.
- Johnson, J. V., Hall, E. M. *Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population.* Am J Public Health 1998;78:1336-1342.
- Karasek, R., Theorell, T. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life.* Basic Books, New York, 1990.
- Kristensen, T., Bjorner, J., Christensen, K., Borg, V. *How to measure quantitative demands at work? Results from a national Danish study.* Manuscripts. 2004.
- Kvale, S. *Den kvalitativa forskningsintervjun.* Studentlitteratur. Lund. 1997.
- Le Grand C., Szulkin R., Tåhlin M, red. *Sveriges arbetsplatser – Organisation, personalutveckling, styrning.* Stockholm: Studieförbundet Näringsliv och samhälle, 1993.
- Matt E. The presentation of qualitative research. In: Flick, U, Kardorff, E von and Stenke, I. (Eds.). *A companion to qualitative research.* London: Sage, 2004.
- Marx, K. *Det kommunistiska partiets manifest.* 1868. (Ur: ”Karl Marx - Texter i urval.” Liedman, S. E., Linnell, B. Ordfront, 2003.)
- Merton, R. K., Fiske, M. och Kendall, P.L. *The focused interview, a manual of problems and procedures.* Glencoe, IL: Free Press 1956.
- Miller P., Rose N. *Production, identity, and democracy.* Theory and society 1995;24(3): 427-467.
- Morgan, D. L. *Focus groups.* Annu. Rev. Sociol. 1996. 22: 129-52
- Nyberg, A., Bernin, P., Theorell, T. *The impact of leadership on the health of subordinates.* 2004. Manuskript.
- Otter, von C (red). *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete.* Arbetslivsinstitutet. Arbetsliv i omvandling. Stockholm. 2003:8.
- Oxenstierna, G. *Socialtjänstens förutsättningar för barnvårdsarbete – En studie om villkor, påfrestningar och resultat.* Institutionen för socialt arbete 1997.

- Rosenberg, G. *Plikten, profiten och konsten att vara människa (Essä)*. Albert Bonniers förlag. 2003.
- Siegrist, J. *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. J Occup Health Psychol. 1996 Jan;1(1):27-41.
- Simmel, G. *Hur är samhället möjligt och andra essäer*. Bokförlaget Korpen 1985
- Simmel, G. (Red. Donald N. Levine) *On individuality and social forms*. University of Chicago Press 1971.
- Szücs, S., Hemström, Ö., Marklund, S. *Organisatoriska faktorerers betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner*. Arbetslivsinstitutet nr 2003:6. Vetenskaplig skriftserie.
- Theorell, T. *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Arbetslivsinstitutet. Rapport 2003:24.
- Theorell, T., Tsutsumi, A., Hallqvist, J., Reuterwall, C., Hogstedt, C., Fredlund, P., Emlund, N., Johnson, J. V., & the SHEEP Study Group. (1998). *Decision latitude, job strain, and myocardial infarction: A study of working men in Stockholm*. American Journal of Public Health 1998;88:382-388.
- Theorell, T., Alfredsson, L., Westerholm, P., Falck, B. *Coping with unfair treatment at work – What is the relationship between coping and hypertension in middle-aged men and women?* Psychotherapy and Psychosomatics 2000;69:86-94.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., och Theorell T. *Effects on change in the psychosocial environment on sickness absence: a seven year follow up on initially healthy employees*. J Epidemiol Community Health 2000;54:484-493.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J. *Effect of organisational downsizing on health of employees*. Lancet. 1997 Oct 18;350(9085):1124-8.
- Westerlund H, Ferrie J, Hagberg J, Jeding K, Oxenstierna G, Theorell T. *Workplace expansion, long-term sickness absence, and hospital admission*. Lancet. 2004 Apr 10;363(9416):1193-7.
- Wibeck, V. *Fokusgrupper*. Studentlitteratur. Linköpings Universitet, 2000.

Bilaga 1

Frågeguide

Huvudfrågor:

Fokusgruppsintervjun var indelad i två större huvudområden; problematiska och positiva faktorer på arbetsplatsen:

1. Vilka är de mest problematiska faktorerna som Ni upplevt på Era respektive tidigare arbetsplatser?

(Inledningsvis hölls en kort rundgång (ca 2 minuter per deltagare) av informanternas olika upplevelser av den eller de mest problematiska faktorerna på deras respektive arbetsplatser.

Därefter gemensam diskussion om problematiska faktorer och moderatorn ställde följdfrågor med anknytning till det som kommit upp under rundgången.)

Det andra huvudavsnittet handlade om de faktorer som varit positiva på arbetsplatserna:

2. Vad hade Ni behövt för att Ni skulle ha kunnat hantera de här problematiska faktorerna Ni pratat om innan, dvs. hur hade Ni önskat att situationen skulle ha sett ut för att Ni skulle ha mått bra?

Härtill ställdes ett antal frågor per diskussionstillfälle med anknytning till vad som kom upp under diskussionen. Dessa frågor var delvis planerade i förväg, delvis spontana med tanke på att det är omöjligt att veta vad som kommer upp under en fokusgruppsintervju. Några detaljfrågor som dock ställdes under varje intervju var följande definitionsfrågor:

Vad är 'kontroll' för Er?

Vad är 'krav' för Er?

Vad är 'socialt stöd' för Er?

Vad är 'belöningar' för Er?

Vad är 'ansträngning' för Er?

Bilaga 2

Förteckning över gruppammansättningen

Fokusgrupp 1

Deltagare	Kön	Ålder	Civilstånd	Tidigare Yrke/bransch
1		45	Skild	Leg. tandläk, konsult IT-bransch
2		53	Skild	IT
3		53	Singel	Fastighetsförvaltning
4		55	Sambo	Ungdoms- och vuxenpsykiatri
5		52	Singel	Administration

Fokusgrupp 2

Deltagare	Kön	Ålder	Civilstånd	Tidigare Yrke/bransch
1		53	Gift	Leg. sjuksköterska
2		33	Singel	Socionom, sektionschef
3		47	Singel	IT-konsult
4		58	Singel	Järnvägstjänsteman
5		45	Sambo	Säljare, ekonom
6		61	Singel	Personalanställd
7		60	Sambo	Intendent

Fokusgrupp 3

Deltagare	Kön	Ålder	Civilstånd	Tidigare Yrke/bransch
1		56	Singel	Äldreomsorg
2		56	Gift	Socialsekreterare
3		52	Gift	Rektor
4		34	Singel	Florist
5		53	Särbo	Lärare, receptionist
6		48	Gift	Forskare, projektledare
7		54	Gift	Gymnasielärare

Fokusgruppsgruppsdiskussion i temat psykosocial hälsa och stress i arbetslivet

Stockholm 2003-01-22

Hej!

Vi är jätteglada att Du vill vara med och diskutera psykosociala faktorer och stress i arbetslivet!

Ni som blivit tillfrågade att delta har det gemensamt att Ni arbetat inom ett tjänstemannayrke eller liknande och har varit eller i dagsläget är sjukskrivna från Ert respektive arbete pga stressrelaterad ohälsa. Ni har också det gemensamt att Ni upplevt saker i arbetet som bidragit till Er ohälsa.

Temat för diskussionen - och det vi tänkt oss att Ni ska prata med varandra om - är faktorer som orsakade och faktorer som motverkade stress och ohälsa på Era tidigare arbetsplatser. Deltagandet är helt anonymt.

Vi skulle också vilja be var och en av Er att under fokusgruppsdiskussionen ansvara för att...

- Att inte prata i munnen på varandra för det försvårar för oss när vi sedan ska avlyssna bandet
- Att undvika diskutera den fysiska arbetsmiljön; fokusera på i stället på psykosociala faktorer i arbetsmiljön!
- Att undvika att diskutera utmattningssymtom då detta inte är det studien fokuserar på
- Att respektera varandra, låta alla komma in i diskussionen, ge plats åt dem som kanske är mer försiktiga
- Att våga dela med sig av personliga erfarenheter och åsikter även om de skiljer sig från övriga deltagares åsikter. Att undvika ”allmänna sanningar”; säg det Du tycker!

Sedan en sista mycket viktig sak; jag skulle vilja be Er att inte diskutera ämnet/temat med varandra efter denna informationsträff eftersom det påverkar vad ni sedan säger och kan leda till att svaren liknar varandra och detta leder i sin tur till att studiens trovärdighet minskar! Fundera däremot gärna tyst för Dig själv över vad Du själv tycker och känner och förbered Dig på så vis inför diskussionen!

Vi hoppas naturligtvis att ingen får förhinder, men skulle det ändå inträffa är det viktigt att jag får veta det så snart som möjligt. Tveka inte att kontakta mig om Du har några frågor kring arrangemanget. Det går bra att ringa när som helst.

Maria Widmark
Tel hem: 08-6466936
Mobil: 070-2092390

Kristina Finnholm

Formulär DCQ / Krav

	Ja ofta	Ja ibland	Nej, sällan	Nej, så gott som aldrig
KRAV				
Kräver ditt arbete att du arbetar fort?	1	2	3	4
Kräver ditt arbete att arbetar mycket hårt?	1	2	3	4
Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats?	1	2	3	4
Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	1	2	3	4
Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete?	1	2	3	4

} Kravsnummer 5-20

Formulär DCQ / Kontroll

Kontroll			
Får du lära dig nya saker i ditt arbete?	1	2	3
Kräver din arbete skicklighet?	1	2	3
Kräver ditt arbete pålitlighet?	1	2	3
Är ditt arbete allmänt uppskattat av andra?	1	2	3
Är ditt arbete viktigt för organisationen?	1	2	3
Är ditt arbete utmanande?	1	2	3
Är du frihet att bestämma <i>hur</i> ditt arbete skall utföras?	1	2	3
Är du frihet att bestämma <i>vad</i> som skall utföras i ditt arbete?	1	2	3

4	Stimulans (Intellectual Discretion)=4-16
4	
4	
4	
4	Resultatsumma Decision latitude)= 6-24
4	
4	Påverkansmöjlighet (ämbetsförsvaret) =2-5
4	

Formulär DCQ / Socialt stöd

Socialt stöd

	Stämmer inte alls	Stämmer delvis	Stämmer ganska bra	Stämmer helt och hållet
Det är en lugn och behaglig stämning på min arbetsplats	1	2	3	4
Det är god samarbällning	1	2	3	4
Mina arbetskamrater ställer upp för mig	1	2	3	4
Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag	1	2	3	4
Jag kommer bra överens med mina överordnade	1	2	3	4
Jag trivs med mina arbetskamrater	1	2	3	4

Formulär ERI-OC

EFFORT REWARD IMBALANCE - ERI

Följande frågor gäller Ditt nuvarande (eller senaste) arbete.

Vär vänlig och markera för var och ett av nedanstående påståenden om du håller med ("Ja") eller inte ("Nej"). Om den svarsruta du väljer har en pil som pekar åt höger ber vi dig besvara följdfrågan om i vilken grad du upplever detta förhållande som en belastning.

1. På grund av den höga arbetsbelastningen arbetar jag ofta under stor tidspress

- | | | |
|--------------------------------|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Nej | 2 <input type="checkbox"/> Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒ | 1 <input type="checkbox"/> Inte alls |
| | | 2 <input type="checkbox"/> I viss mån |
| | | 3 <input type="checkbox"/> I hög grad |
| | | 4 <input type="checkbox"/> I mycket hög grad |

2. Jag blir ofta avbruten och störd i mitt arbete

- | | | |
|--------------------------------|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Nej | 2 <input type="checkbox"/> Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒ | 1 <input type="checkbox"/> Inte alls |
| | | 2 <input type="checkbox"/> I viss mån |
| | | 3 <input type="checkbox"/> I hög grad |
| | | 4 <input type="checkbox"/> I mycket hög grad |

3. Jag har ett stort ansvar i mitt arbete

- | | | |
|--------------------------------|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Nej | 2 <input type="checkbox"/> Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒ | 1 <input type="checkbox"/> Inte alls |
| | | 2 <input type="checkbox"/> I viss mån |
| | | 3 <input type="checkbox"/> I hög grad |
| | | 4 <input type="checkbox"/> I mycket hög grad |

4. Jag är ofta tvungen att arbeta övertid

- | | | |
|--------------------------------|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Nej | 2 <input type="checkbox"/> Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒ | 1 <input type="checkbox"/> Inte alls |
| | | 2 <input type="checkbox"/> I viss mån |
| | | 3 <input type="checkbox"/> I hög grad |
| | | 4 <input type="checkbox"/> I mycket hög grad |

5. Mitt arbete är fysiskt ansträngande

- | | | |
|--------------------------------|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Nej | 2 <input type="checkbox"/> Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒ | 1 <input type="checkbox"/> Inte alls |
| | | 2 <input type="checkbox"/> I viss mån |
| | | 3 <input type="checkbox"/> I hög grad |
| | | 4 <input type="checkbox"/> I mycket hög grad |

6. Jag har fått allt mer att göra på arbetet under de senaste åren

- | | | |
|--------------------------------|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Nej | 2 <input type="checkbox"/> Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒ | 1 <input type="checkbox"/> Inte alls |
| | | 2 <input type="checkbox"/> I viss mån |
| | | 3 <input type="checkbox"/> I hög grad |
| | | 4 <input type="checkbox"/> I mycket hög grad |

Formulär ERI-OC

7. Jag får det erkännande av mina överordnade som jag förtjänar	<input type="checkbox"/> 1 Ja <input type="checkbox"/> 2 Nej, och jag upplever det som en belastning ⇒	<input type="checkbox"/> 1 Inte alls <input type="checkbox"/> 2 I viss mån <input type="checkbox"/> 3 I hög grad <input type="checkbox"/> 4 I mycket hög grad
8. Jag får det erkännande av mina arbetskamrater som jag förtjänar	<input type="checkbox"/> 1 Ja <input type="checkbox"/> 2 Nej, och jag upplever det som en belastning ⇒	<input type="checkbox"/> 1 Inte alls <input type="checkbox"/> 2 I viss mån <input type="checkbox"/> 3 I hög grad <input type="checkbox"/> 4 I mycket hög grad
9. Jag får det stöd jag behöver i svåra situationer	<input type="checkbox"/> 1 Ja <input type="checkbox"/> 2 Nej, och jag upplever det som en belastning ⇒	<input type="checkbox"/> 1 Inte alls <input type="checkbox"/> 2 I viss mån <input type="checkbox"/> 3 I hög grad <input type="checkbox"/> 4 I mycket hög grad
10. Jag blir uträvsn behandlad på mitt arbete	<input type="checkbox"/> 1 Nej <input type="checkbox"/> 2 Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒	<input type="checkbox"/> 1 Inte alls <input type="checkbox"/> 2 I viss mån <input type="checkbox"/> 3 I hög grad <input type="checkbox"/> 4 I mycket hög grad
11. Möjligheterna till beförda fram om mitt arbetsområde är små	<input type="checkbox"/> 1 Nej <input type="checkbox"/> 2 Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒	<input type="checkbox"/> 1 Inte alls <input type="checkbox"/> 2 I viss mån <input type="checkbox"/> 3 I hög grad <input type="checkbox"/> 4 I mycket hög grad
12. Jag upplever för närvarande eller förväntar mig en försämring i min arbetsituation	<input type="checkbox"/> 1 Nej <input type="checkbox"/> 2 Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒	<input type="checkbox"/> 1 Inte alls <input type="checkbox"/> 2 I viss mån <input type="checkbox"/> 3 I hög grad <input type="checkbox"/> 4 I mycket hög grad
13. Mitt arbete är hetat	<input type="checkbox"/> 1 Nej <input type="checkbox"/> 2 Ja, och jag upplever det som en belastning ⇒	<input type="checkbox"/> 1 Inte alls <input type="checkbox"/> 2 I viss mån <input type="checkbox"/> 3 I hög grad <input type="checkbox"/> 4 I mycket hög grad

Formulär ERI-OC

14. Mitt arbete motsvarar nämligen min utbildningsnivå och vidareutbildning inom yrket

1 Ja 2 Nej, och jag upplever det som en belastning =>

1 Inte alls
2 I viss mån
3 I hög grad
4 I mycket hög grad

15. Med tanke på den möda jag har lagt ned och allt jag har utsittat, får jag det erkännande som jag förtjänar

1 Ja 2 Nej, och jag upplever det som en belastning =>

1 Inte alls
2 I viss mån
3 I hög grad
4 I mycket hög grad

16. Med tanke på den möda jag har lagt ned och allt jag har utsittat, är mina möjligheter att avancera inom yrkeslivet rimliga

1 Ja 2 Nej, och jag upplever det som en belastning =>

1 Inte alls
2 I viss mån
3 I hög grad
4 I mycket hög grad

17. Med tanke på allt jag har utsittat, har jag en rimlig lön

1 Ja 2 Nej, och jag upplever det som en belastning =>

1 Inte alls
2 I viss mån
3 I hög grad
4 I mycket hög grad

Formulär ERI-OC

Vilka av följande påståenden tycker Du stämmer på Dig?
 Ange ett alternativ på varje fråga.

	Stämmer inte alls	Stämmer knappast	Stämmer nästan	Stämmer helt
Inntill arbete kommer jag ofta i tidsnöd	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Det händer mig ofta att jag redan då jag vaknar börjar tänka på arbetsrelaterade problem	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
När jag kommer hem kan jag lätt slippna av och "koppla bort" arbetet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Mina närmaste säger att jag offerar för mycket för arbetet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Jag blir sällan kvitt arbetet, även på kvällarna tänker jag på det	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
När jag skjuter på en uppgift som jag borde ha utfört under dagen, kan jag inte sova på natten.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Transkribering av utsagor

(O: originalutsaga, T: transkriberad version)

O:

Jag kan bara säga att på den här nya arbetsplatsen så har litegrann människa-till människa-kontakten försvunnit. Det är ett väldigt uppskruvat tempo. Ska man se rent generellt så gäller det nästan alla arbetsplatser, hela klimatet och arbetslivet har ju förändrats. Man monterar ner för att spara pengar och då påverkar det folks tillvaro på arbetsplatsen. Även om vi lever i en tid där man i flera decennier pratat om att man ska kunna kommunicera... Allting är så bra på pappret. Alla vet och det ska vara en öppen attityd. Jag menar att man kan prata om det hur mycket som helst, men om man inte gör det i praktiken så fungerar det ju aldrig. Det är generellt att ju hetsigare attityd desto sämre blir arbetsmiljön och desto sämre mår människorna.

T:

Jag kan bara säga att på den här nya arbetsplatsen har litet grann av människa-till människa-kontakten försvunnit. Det är ett väldigt uppskruvat tempo. Ska man se rent generellt så gäller det nästan alla arbetsplatser. Själva klimatet i arbetslivet har ju förändrats. Man monterar ner för att spara pengar och då påverkar det folks tillvaro på arbetsplatsen. Även om vi lever i en tid där man i flera decennier pratat om att man ska kunna kommunicera så förekommer det knappt. Allting är så bra på pappret. Alla vet hur det borde vara och att det ska vara en öppen attityd. Jag menar att man kan prata om det hur mycket som helst, men om man inte gör något åt det i praktiken så fungerar det ju aldrig. Det är en generell sanning att ju hetsigare attityden är, desto sämre blir arbetsmiljön och desto sämre mår människorna.

O:

Jag bara känner att jag vill säga en sak apropå att det här med att inte ens heja på varandra på morgnarna, jag hade en fin variant på advokatbyrån, jag började ju 8 och då var vi bara några få där och ofta när någon av juristerna kom så, ”Ja hej. Är det ingen här idag”, öh jag är här, Ulla är här, Veronica är här, ”ja ja, men jag menar ju någon jurist”. Okej. Ja eller om någon gick förbi och jag sa ”god morgon”, ”jaha, är det du kallar det för”

och sen så fick jag ett klagomål att jag inte var tillräckligt glad på morgnarna tyckte en del kollegor. Jag sa att jag har inte betalt för att vara här och vara glada mot er om ni inte tänker vara glada mot mig, jag är jättetrevlig mot klienterna.

T:

Jag bara känner att jag vill säga en sak apropå att det här med att inte ens heja på varandra på morgnarna. Jag har en fin variant. På advokatbyrån började jag ju 8 och då var vi bara några få där. Ofta hände det när någon av juristerna kom att han frågade, ”Ja hej. Är det ingen här idag?” Då svarade jag att Ulla är här och Veronica. ”Ja ja, men jag menar ju någon jurist”. Okej. Eller om någon gick förbi och jag sa ”God morgon” och fick reaktionen: ”Jaha, är det så du kallar det”. Sedan fick jag klagomål över att jag inte var tillräckligt glad på morgnarna. Det tyckte en del kollegor. Jag sa att jag inte har betalt för att vara här och vara glad mot er om ni inte tänker vara glada mot mig, däremot är jag jättetrevlig mot klienterna.”

O:

Och jag vill påstå att det är en ”Robinsonifiering” i hela samhället, självklart så skall man slå ut varandra och snart så är det bara 2-3 kvar och det här sker subtilt, allt ifrån dokusåpor då till väldigt subtilt på arbetsplatsen och i kombination med att man t ex inte har utvecklingssamtal och heller inte har värddiga fikapauser där man får riva av sig sådana här aggressioner som finns, det är förödande och som jag sagt någon gång tidigare i gruppen att ibland så säger man inte hej till varandra på morgonen och det är inte säkert alls att det är någon ond kollega som man möter utan han eller hon är så stressad och så där va men ändå skapar den här bristen på tillit att man har lätt att ibland känna sig småkränkt.

T:

Jag vill påstå att det pågår en ”Robinsonifiering” i hela samhället. Man skall självklart slå ut varandra och snart är det bara 2-3 kvar. Det här sker subtilt. Från dokusåpor till arbetsplatser. I kombination med att man till exempel varken har utvecklingssamtal eller värddiga fikapauser där man får riva av sig aggressioner som finns. Det är förödande. Ibland säger man inte hej till varandra på morgonen. Det är inte säkert att det beror på att man är ond på den kollega man möter utan på att man är stressad. Men bristen på tillit gör att man har lätt att känna sig småkränkt ibland.

O:

Jag tycker att det är viktigt med en delaktighet i saker och ting och det kände jag på det här företaget som vi hade dessförinnan, där var vi delaktiga allihop och vi hade en VD. Det var ingen grupp-demokrati in absurdum, men viktiga saker; hur ska vi nå ut till kunderna, hur ska vi förändra, hur ska vi göra. Vi diskuterade allt. Allas idéer betydde någonting, det var äkta. Det var på riktigt. De togs om hand de bra idéerna. Var idéerna kom ifrån spelade mindre roll. Där kände man en delaktighet. I för sig jobbade jag över rätt mycket på den tiden, men bara då och då, inte jämt. Det kändes meningsfullt ändå eftersom alla bidrog.

T:

Jag tycker att det är viktigt med delaktighet i saker och ting och det kände jag på det här företaget som vi hade dessförinnan. Där var vi delaktiga allihop och vi hade en VD. Det var ingen gruppdemokrati in absurdum, men vi diskuterade viktiga saker; hur ska vi nå ut till kunderna; hur ska vi förändra; hur ska vi göra? Ja, vi diskuterade allt. Allas idéer betydde någonting. Det var äkta. Det var på riktigt. De bra idéerna togs om hand. Varifrån idéerna kom spelade mindre roll. Där kände man en delaktighet. I och för sig jobbade jag över rätt mycket på den tiden, men bara då och då, inte för jämnan. Det kändes meningsfullt ändå eftersom alla bidrog.

O:

Ja, jag visste vilka arbetsuppgifter jag hade. Däremot var det så att man inte hade någon direktkontakt med cheferna. Den chef jag hade mest med att göra hon flyttade från huset och det var en sådan där person att man fick skriva till henne på data ”har du tid att träffa mig” så det var ingen direktkontakt där man träffades på en fikarast eller lunch och bestämde att ”på fredag kanske vi kan träffas”.

T:

Jag visste vilka arbetsuppgifter jag hade. Däremot var det så att man inte hade någon direktkontakt med cheferna. Den chef jag hade mest med att göra hon flyttade från huset och det var en sådan där person som man fick skriva till på data och fråga om hon hade tid att träffa en. Det var ingen direktkontakt på en fikarast eller en lunch så att vi kunde bestämma när vi kunde träffas.

Stressforskningsrapporter 1996 –

Nr

- 315 Widmark M
Det nya arbetslivet. En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik i organisationsförhållanden. 2005
- 314 Hasselhorn HM, Theorell T, Hammar N, Alfredsson L, Westerholm P and the WOLF Study Group
Occupational health care team ratings and self reports of demands and decision latitude – results from the Swedish WOLF Study. 2004
- 313 Bernin P, Theorell T
Mönster för framgångsrikt ledarskap i vården. 2004
- 312 Söderström M, Jeding K, Ekstedt M, Kecklund G, Åkerstedt T
Arbetsmiljö, stress och utbrändhet inom ett företag i IT-branschen. 2003
- 311 Hansen Egon
Stress, Stream of Affect, Emotions, and Background Variables: Exploratory Experiment with Poetry Reading II. 2003
- 310 Pernler H, Gillberg M
Sömnvanor och sömnproblem hos barn i förskoleåldern. 2003
- 309 Åkerstedt T, Kecklund G
Trötthet och trafiksäkerhet – en översikt av kunskapsläget. 2003
- 308 Åkerstedt T, Ingre M, Eriksen C
Work hour flexibility and the ability to sustain working life to retirement. 2003
- 307 Shahnava S, Ekblad S
Skolsköterskornas möte med asylsökande och andra nyanlända invandrar- och flyktbarn. Fokusgruppsintervju med skolsköterskor i en av Stockholms invandratäta kommuner. 2002

- 306 Ingre M, Kecklund G, Åkerstedt T, Lindqvist A, Johansson R
Effekter av ändrad skiftordning i pappersindustri. 2002
- 305 Kecklund G, Dahlgren A, Åkerstedt T
Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över
arbetstiden för stress, hälsa och välmående? 2002
- 304 Ekblad S, Wasserman D
Tidig upptäckt och preventiv behandling av asylsökande i riskzonen
för självmord. 2002
- 303 Åkerstedt T, Theorell T
Biologiska stressmarkörer. Konsensusmöte 12–13/2 2002.
Sammanfattning. 2002
- 302 Åkerstedt T, Theorell T
Biologiska stressmarkörer. Konsensusmöte 12–13/2 2002. 2002
- 301 Ekstedt M, Kecklund G, Dahlgren A, Åkerstedt T, Samuelson B
Kan dubbelskift vara en acceptabel arbetstidslösning? – effekt på
återhämtning, stress och hälsa. 2001
- 300 Åkerstedt T
Arbetstider, hälsa och säkerhet – En sammanfattning av en översikt
av aktuell forskning. 2001
- 299 Åkerstedt T
Arbetstider, hälsa och säkerhet – Sammanställning av aktuell
forskning. 2001
- 298 Kecklund G, Ingre M, Söderström M, Åkerstedt T
Tågtrafik och säkerhet: hur kan lokförarens arbetsmiljö förbättras.
2001
- 297 Society for Light Treatment and Biological Rhythms. Book of
abstracts. 13th Annual Meeting, June 24–27, 2001, Stockholm,
Sweden. 2001

- 296 Lindencrona F, Ekblad S, Charry J
Kartläggning av levnadsomständigheter, behandlingskontakter
och samverkansinsatser för nybesökspatienter på Fittja psykiatriska
öppenvårdsmottagning 1998–1999. 2001
- 295 Matell G, Theorell T
Musikens roll i barns utveckling. 2001
- 294 Svensson I, Westerlund H
Kvinnors erfarenheter av 90-talets uppsägningar och arbetslöshet.
En intervjustudie med korttidsutbildade kvinnor i ett landsbygds-län.
2001
- 293 Ekblad S
A survey of somatic, psychological and social needs of mass
displaced refugees from the Kosova province while in Sweden. 2000
- 292 Ingre M, Söderström M, Kecklund G, Åkerstedt T, Kecklund L
Lokförarens arbetssituation med fokus på arbetstider, sömn, stress
och säkerhet. 2000
- 291 Åkerstedt T, Folkard S, Gillberg M, Kecklund G (Eds.)
The 24h Society and the New Millennium: book of abstracts. 2000
- 290 Åkerstedt T, Haraldsson P-O (Eds.)
The Sleepy Driver and Pilot: book of abstracts. 2000
- 289 Hasselhorn H-M, Theorell T, Vingård E and the MUSIC-Norrälje
Study Group
Acute Musculoskeletal Disease and Psychophysiological Parameters
– A Swedish Case Control Study. 1999
- 288 Kecklund G, Åkerstedt T, Ingre M, Söderström M
Lokförarens arbetssituation och konsekvenser för säkerhet, stress
och sömnhet: litteraturoversikt, olycksanalys och turlisteanalys.
1999

- 287 Nilsson J, Gillberg M, Göranson B, Kecklund G, Åkerstedt T
Felhandlingar vid hög- respektive lågprioriterade uppgifter –
samband med sömnhet i simulerat kontrollrumsarbete. 1999
- 286 Göranson B, Gillberg M, Kecklund G, Åkerstedt T, Lundin S,
Nilsson J
Nattarbete, tänkande och processtyrning: en simulatorstudie av
kontrollrumsoperatörer. 1999
- 285 Göranson B, Åkerstedt T, Kecklund G, Gillberg M
Utvärdering av införande av 12 timmars helgskift vid Birka Service
AB. 1999
- 284 Lindblad F, Holm M, Kaldal A
Sexuella övergrepp på daghemmet Glädjen i Karlstad
– myndigheternas och föräldrarnas perspektiv. 1999
- 283 Liljeholm Johansson Y, Theorell T
Orkestrarnas psykosociala arbetsmiljö. 1999
- 282 Lowden A, Åkerstedt T
Självvalda arbetstider inom Handels – psykosociala effekter. 1999
- 281 Olsson B, Åkerstedt T, Ingre M, Holmgren M, Kecklund K
Kortare arbetsdag, hälsa och välbefinnande. 1999
- 280 Ekblad S, Känsälä R, Al-Falahe N, Cirkic Z, Wennström C,
Larsson-Ericsson S
Diagnostik och behandling av patienter med invandrarbakgrund.
Metodutveckling under det fjärde projektåret. 1998
- 279 Kecklund G, Axelsson J, Lowden A, Åkerstedt T
8 och 12 timmars skift inom samma skiftschema: effekter på sömn
och vakenhet. 1998

- 278 Ekblad S, Marttila A
Att möta människor från andra kulturer i livets slutskede. Rapport från en uppföljning med fokusgruppsintervjuer av kompetensutvecklingsinsatser på tre hospiceenheter. 1998
- 277 Mårtensson F
Leva eller bara överleva. Det finns bruk för alla ur ett deltagarperspektiv – en stödjande miljö utanför den ordinarie arbetsmarknaden. 1997
- 276 Westerlund H, Bergström A
Det finns bruk för alla – en metod i utveckling. Empowerment, aktivering, rehabilitering och försök att skapa nya arbetstillfällen genom underifrånstyrda verksamheter för arbetslösa, långtids-sjukskrivna och andra utanför den ordinarie arbetsmarknaden i Södra Skaraborg. 1997
- 275 Åkerstedt T, Arnetz B, Ficca G, Paulsson L-E, Kallner A
Effekter av lågfrekventa elektromagnetiska fält på sömn och vissa hormoner, 1997
- 274 Åkerstedt T
Arbetstid, hälsa och säkerhet – en sammanfattning. 1997
- 273 Ekblad S, Eriksson N-G, Klefbeck E-L, Flygare K, Basgül Y, Sunnman S, Ljungman P, Karimi M, Guici T, Yildirim S
Ett hälsoblad som screeninginstrument för nyanlända flyktingar. Del 1. Rapport; Del 2. Handbok; Del 3. Frågeformulär, Hälsobladet. 1997
- 272 Ekblad S, Eklundh T, Wennström C, Al-Falahe N, Känsälä R, Westin M
Posttraumatiskt stressyndrom bland patienter med invandrarbakgrund. En utveckling av ett pågående tvåårigt rehabiliteringsprojekt på Fittja psykiatriska öppenvårdsmottagning. 1997

- 271 Åkerstedt T, Westerlund M, Andersson G
Mot bättre tider. En utvärdering av några av vårdens
arbetstidsmodeller med avseende på välbefinnande och hälsa. 1996
- 270 Åkerstedt T
Arbetstider, hälsa och säkerhet. 1996
- 269 Lowden A, Kecklund G, Axelsson J, Åkerstedt T
Övergång från 8 till 12-timmars skift. 1996
- 268 Moser V, Blom M, Eriksson I, Högbom M, Wamala S P,
Schenck-Gustafsson K, Orth-Gomér K
Psykosocial stress hos kvinnor med hjärtsjukdom - en inventering
och metodutveckling. 1996
- 267 Ekblad S, Belkic K, Eriksson N-G
Health and Disease Among Refugees and Immigrants. A
Quantitative Review Approaching Meta-Analysis, Implications for
Clinical Practice and Perspectives for Further Research, Part 1:
Mental Health Outcomes. 1996
- 266 Hansen E
Stress, Stream of Affect, and Emotions. Exploratory Experiment
with Poetry Reading. 1996
- 265 Åkerstedt T
Tidzoner och oregelbundna arbetstider – en handbok om sömn och
trötthet. 1996
- 261 Brunberg H, Blomkvist V
Arbetsätt och kontorsmiljö. Utvärdering av en ny kontorsmiljö på
ett företag i Stockholm. 1995

Människans miljö är rik på psykosociala situationer som befordrar hälsa, men som också kan innebära en risk för ohälsa. Den psykosociala livssituationen har starka effekter på människans såväl psykiska som fysiska hälsa.

Psykosocial medicin är den samlande benämningen på den tvärvetenskapliga forskning som rör olika sociala och psykologiska livsmiljöer; hur de upplevs och hur de påverkar människokroppen, negativt och positivt. I den psykosociala forskningen står gruppens effekt på den enskilda människans hälsa i centrum.

Den psykosociala medicinska forskningens syfte är att studera samband mellan miljöbetingande faktorer och människors känslor, beteenden, fysiologiska reaktioner och kroppslig eller psykisk ohälsa. Forskningen är därför tvärvetenskaplig och innefattar både experimentella studier i laboriemiljö och studier under fältförhållanden samt epidemiologiska kartläggningar.

IPM – Institutet för Psykosocial Medicin – är en forskningsmyndighet under Socialdepartementet. Verksamheten omfattar målinriktad forskning kring sjukvård, förebyggande av ohälsa samt hälsoarbete. Teoribildning och metoder för vetenskaplig forskning samt praktiska tillämpningar utvecklas inom dessa områden. Utöver forskning ingår också dokumentation, utbildning, rådgivning och information till kommuner och landsting, arbetsmarknadens parter, olika myndigheter, företag och massmedia.

ISSN 0280-2783

ISBN 91-975603-08



IPM

Box 230, 171 77 Stockholm

Tfn 08-524 820 10
Fax 08-34 41 43
E-post: registrator@ipm.ki.se
Internet: www.psykosocialmedicin.se



KI



WHO