



*Jag älskar utmaningar. Jag brinner för det här. Jag vill utvecklas som person.* Sådana uttryck hörs allt oftare i arbetslivet. Mycket tyder på att arbetslivet har blivit mer individualiserat, fritt och stimulerande i takt med arbetenas och arbetsorganisationernas tilltagande gränslöshet, obestämdhet och rörlighet. På samma gång känner sig allt fler stressade och mår psykiskt dåligt på arbetet. Den här boken intresserar sig för hur olika utmattningssymptom hänger samman med den västerländska samhällsutvecklingen i stort. Möten med långtidssjukskrivna visade att de, med önskan om att utforska och visa upp sina förmågor och egenskaper, tog ett stort personligt ansvar för att hantera höjda krav, oklara och oförenliga förväntningar, minskad gemenskap och konflikter som följt med arbetsplatsens omorganisationer och nedskärningar. Överbelastade av det diffusa, men ständiga, kravet på personligt engagemang blev de till slut sjuka av stress. De hamnade i ett utmattat tillstånd, förenat med känslor av värdelöshet och tomhet. Samtidigt som sjukdomen innebar en livskris öppnade den även upp för möjligheten att förverkliga sig själva på egna villkor.

Lnu.se

ISBN: 978-91-86491-75-8

**Linnéuniversitetet**  
Institutionen för samhällsvetenskaper

Den vetenskapliga skriftserien *Arbetsliv i omvandling* är utgiven av Linnéuniversitetet, Institutionen för samhällsvetenskaper. Ytterligare exemplar kan beställas från:

Annica Olsson, Linnéuniversitetet, 351 95 Växjö  
Tel: 0470-70 80 05, fax: 0470-844 25, e-post: annica.olsson@lnu.se, webbplats: lnu.se/aio

Elin Thunman SJUK AV SJÄLVFÖRVERKLIGANDE  
Arbetsliv i omvandling 2011:01

Arbetsliv i omvandling

Nr 01/2011

Vetenskaplig skriftserie från Linnéuniversitetet

ELIN THUNMAN

## SJUK AV SJÄLVFÖRVERKLIGANDE Individen i det nya arbetslivet

Work Life in Transition



*Elin Thunman*

# Sjuk av självförverkligande

Individen i det nya arbetslivet

ARBETSLIV I OMVANDLING 01/2011  
ISBN 978-91-86491-75-8

**Linnéuniversitetet**  
Institutionen för samhällsvetenskaper



**Institutionen för samhällsvetenskaper** vid **Linnéuniversitet** omfattar sex akademiska ämnen, statsvetenskap, sociologi, medie- och kommunikationsvetenskap, medieproduktion, journalistik samt fred och utveckling, och totalt 19 utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå. På uppdrag av regeringen bedriver universitetet och institutionen forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog mellan forskare och arbetslivets aktörer pågår för närvarande vid institutionen arbetet med att bygga upp en plattform (Centrum för arbetslivsforskning, CALV) för forskning, utbildning och samverkan i och om arbetslivet.

**Arbetsliv i omvandling** är en refereegranskad, vetenskaplig och nationellt spridd skriftserie som ges ut av Institutionen för samhällsvetenskaper vid Linnéuniversitet. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar kring varierande områden och perspektiv inom fältet arbetslivsforskning. exempel på forskningsområden som ligger inom skrifterns område är förändringsprocesser, arbetsmarknad, arbetsvillkor och arbetsmiljö för individer och grupper.

Skrifterna vänder sig både till forskare och andra som är intresserade av att följa den pågående kunskapsutvecklingen på arbetslivsområdet och fördjupa sin förståelse kring arbetslivsfrågor.

Vill du bidra med ett manus till vår refereegranskade skriftserie? Manuskriften lämnas till redaktionssekreteraren som ombesörjer att ett traditionellt refereeförfarande genomförs. Besök gärna [www.lnu.se/aio](http://www.lnu.se/aio) för mer information, beställning och prenumeration.

**Arbetsliv i omvandling** ges ut med stöd av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

## **ARBETSLIV I OMVANDLING**

Redaktör: Bo Hagström

Redaktionssekreterare: Annica Olsson

Redaktionskommitté/granskare: Lena Abrahamsson, Ulla Eriksson-Zetterquist, Lena Fritzen, Håkan Hydén, Tuija Muhonen och Jan Petersson.

© Linnéuniversitet & författare, 2011  
Institutionen för samhällsvetenskaper  
351 95 Växjö

ISBN 978-91-86491-75-8

1:a upplaga, 75 ex

Tryckt hos Repro Copycenter, Linnéuniversitet, Växjö

# Sammanfattning

Sedan 1990-talet har antalet anställda inom svenskt arbetsliv som drabbats av psykiska besvär på grund av stress mer än fördubblats. Den här studien belyser utbrändas erfarenheter av sin identitet och psykosociala arbetsmiljö med utgångspunkt från de senaste årtiondenas djupgående och strukturella samhälleliga omvandlingar. Avsikten är att finna helhetsförklaringar på samhällsnivå, framförallt vilka konsekvenser tendenserna till ökad individualisering i samhället med nya och höjda krav får för arbetstagares psykiska hälsa.

Undersökningen bygger på djupintervjuer med långtidssjukskrivna för olika utmattningsdiagnoser. Materialet består även av bloggar och andra texter av de intervjuade. Analysen sker med hjälp av Axel Honneths transformationsteoretiska tanke att dagens arbetsliv utmärks av institutionaliserade förväntningar på självförverkligande. Därmed kan studien presentera en samhällsorienterad förklaringsmodell som flyttar fokus från den sjuke till stressrelaterade symptoms samhälleliga orsaker genom att betrakta dem som vår tids samhällsjukdom, något som hittills i hög utsträckning saknats inom svensk stressforskning.

Resultaten visar att tiden före sjukskrivningen strävade samtliga intervjupersoner efter att vara autentiska genom att utforska och visa upp sina förmågor och egenskaper i arbetet. Mer eller mindre omedvetet följde deras uttryckande av sig själva vissa standardiserade mönster. Gemensamma nämnare är deras engagemang, initiativrikedom, framåtanda, flexibilitet och utvecklingsvillighet. Gemensamt för studiens deltagare är även att deras arbetsplats varit eller var utsatt för omfattande omstruktureringar och/eller nedskärningar vilka de haft litet inflytande över. I kölvattnet följde bland annat konflikter, splittrade arbetsgrupper, ökad arbetsbelastning, ökade och nya krav, oklara och motsägelsefulla förväntningar och oklar ansvarsfördelning. Av undersökningen framgår att sökandet efter sig själv på en arbetsplats präglad av sådana följdverkningar blev den utlösande faktorn bakom samtligas utveckling av utmattningssymptom.

De intervjuades självkänsla var nära förbunden med att verka för altruistiska värden, som på olika sätt dikterar omsorg om andra. Med önskan om att vara sanna mot sig själva och sina värden tog alla personligt ansvar för bristerna i organisation och ledning. Den gränslösa arbetssituationen gav till slut upphov till en ond spiral av värdelöshetskänslor och utmattning. En bidragande orsak till den bristande självkänslan var upplevelsen av en konflikt mellan att vara autentisk på egna villkor och att uttrycka och utveckla sin person på ett villkorat sätt. Med hjälp av Honneths terminologi förstår jag detta som att personerna utvecklade en social patologi som en reaktion på arbetsvillkoren, framförallt upplevelsen av otillräcklig gemensam mening skapad av människor i deras arbetsvardag.

I samband med sjukskrivningen var det vanligt att indirekt börja ifrågasätta den standardiserade mallen för självförverkligande. En mer medveten strävan ef-

ter självförverkligande för sin egen skull och på egna villkor inleddes av intervjupersonerna. Detta nya självförverkligandeprojekt hamnade lätt i konflikt med det gränslösa arbetet, vilket komplicerade återvändandet till arbetslivet.

Resultaten pekar på faktorer utanför individen som kan åtgärdas för att förebygga utbrändhet. Några av studiens slutsatser är att tydliga strukturer för beslutsfattande, gemensamt uppsatta mål och visioner samt delaktighet är avgörande för ett ovillkorat självförverkligande.

**Nyckelord:** utmattningsdiagnoser, självförverkligande, autenticitet, självkänsla, social patologi, gränslöst arbete, gemensam mening, altruistiska värden.

# Innehåll

Inledning .....	1
Stressjukdom i siffror .....	3
Utbrändhetsbegreppet .....	4
Syfte och metod .....	5
Syfte .....	5
Urval .....	7
Datainsamlingen .....	9
Bearbetning och analys .....	10
Studiens avgränsningar .....	10
Teori som verktyg .....	11
Det gränslösa arbetet och den nya ohälsan .....	13
Arbetslivets individualisering .....	14
Den nya psykiska ohälsan .....	15
Det skoningslösa självskapandet .....	16
Självförverkligandekravets sociala patologier .....	17
Institutionaliserade förväntningar på individuellt självförverkligande .....	17
Självförverkligandets kommunikativa grunder .....	20
I. Före utmattningen .....	23
Lustfyllt arbete på en föränderlig arbetsplats .....	23
Strävan efter autenticitet .....	27
Investering av sin person i arbetet .....	29
Ett gränslöst arbete .....	31
Självkänsla genom att vara ”duktig” .....	34
Autenticitetsbaserad självkänsla .....	36
Altruistiska värden .....	38
Unika arbetsbidrag .....	39
Uppskattning för individuella förmågor och prestationer ger självkänsla .....	42
Den frånvarande självkänslan .....	43
II. Vändpunkten .....	46
Altruismens förhindrande .....	47
Konflikt mellan ett fritt och ett standardiserat självförverkligande .....	51
Ensam och meningslöst engagemang .....	56
Utbrändhet som social patologi .....	58
Skam- och skuld känslor över misslyckat självförverkligandeprojekt .....	60
III. Efter utmattningen .....	61
Resan mot ny självkänsla .....	61
Rehabilitering i autenticitetsprincipens anda .....	64
Strävan efter fritt självförverkligande .....	65
Det goda arbetets baksida .....	68
Det fria självförverkligandets pris .....	71
Slutord .....	73
Nya kunskaper om utbrändhet .....	73
Teoriutveckling .....	76

Utbrändhetens utvägar .....	76
Referenser .....	77

*Man ska vara med, med, med. Bryter man mot det så blir man jobbig. [...] Och ändå så ska man vara flexibel och kreativ, men man ska inte säga emot. Man ska inte ha egna idéer (Clara).*

## Inledning

Sjukskrivningsmönstret i Sverige ändrade karaktär under 1990-talet. Från att sjukskrivningarna i mycket hög utsträckning orsakats av fysisk ohälsa blev psykosociala arbetsmiljöfaktorer ett allt vanligare skäl. Antalet anställda som drabbas av arbetsorsakade besvär till följd av stressrelaterade psykiska påfrestningar har mer än fördubblats sedan nittioalet (SCB 2007). Stressreaktionsdiagnoser som utbrändhet, utmattningsdepression och utmattningssyndrom<sup>1</sup> har stadigt ökat med längre sjukskrivningar som följd (Försäkringskassan 2007c). Stressjukdomarna medför ofta långvarigt lidande för individen. De är också kostsamma för samhället. Den arbetsrelaterade stressen utgör den främsta orsaken till de senaste årens drastiskt ökade sjukförsäkringskostnader i samband med långtidssjukskrivningar (SOU 2000:72).

Utifrån ett tillbakablickande och jämförande perspektiv kan man tycka att förvärvsarbetets förhållanden aldrig varit så goda som i dagens Sverige. Sedan sjuttioalet har det funnits en strävan att göra svenska arbetsplatser mindre hierarkiska och mer demokratiska (Theorell 2003). Idag efterfrågar arbetsgivare ofta aktiva, initiativrika och ansvarstagande medarbetare (Tengblad 2006). Trots det framgår av flera undersökningar att antalet anställda som på olika sätt uppfattar sitt arbete som stressigt och psykiskt ansträngande har ökat stadigt sedan åttiotalet (Leijon 2007; Arbetsmiljöverket 2008; Socialstyrelsen 2009). En studie lyfter fram att svenska kvinnor jämfört med kvinnor från andra europeiska länder, trots ett mer omfattande familjepolitiskt försäkringssystem, upplever en större konflikt mellan arbetets och privatlivets krav och i högre utsträckning utvecklar stressrelaterad psykisk ohälsa på grund av detta (Strandh & Nordenmark 2006).

Den dubbelarbetande kvinnan, verksam inom vården, framställs ofta som den typiske utbrände idag. Statistiken bekräftar att fler kvinnor än män diagnostiseras för utmattningssymptom (Wadman m fl 2007; Alecta 2008; AFA Försäkring 2009). Det gäller särskilt kvinnor som arbetar inom offentlig sektor, där sjukskrivningarna och arbetsskadeanmälningarna för utmattningsdiagnoser skjutit i höjden under de senaste årtiondena (Perski m fl 2002; Socialstyrelsen 2003; Palmer 2005).

Det är emellertid inte enbart dubbelarbetande kvinnor verksamma inom vård och omsorg som allt oftare blir utbrända. Åtskilliga rapporter under de senaste åren visar att den psykiska ohälsan och upplevelsen av stress, inte minst i arbetslivet, växer bland alla befolkningsgrupper i Sverige (Kinsten m fl 2006; Arbetsmiljöverket 2008; Socialstyrelsen 2009). Långtidssjukskrivningarna för stressrelaterade psykiska sjukdomar som olika utmattningsdiagnoser ökar bland alla samhällsgrupper i Sverige (Försäkringskassan 2007c), även bland män (Riksför-

---

<sup>1</sup> För en diskussion om valet av termer, se avsnittet *Utbrändhetsbegreppet* s 4.



säkringsverket 2002) och privatanställda (Alecta 2008). Dessutom utgör unga människor mellan sexton och tjugofyra år (en stor andel rimligtvis utan egen familj att ta hand om) en av de grupper där den psykosociala hälsan tycks ha förvärrats mest under de senaste årtiondena (Ungdomsstyrelsen 2007:58). Flera undersökningar pekar på att en allt större andel unga uppger att de drabbats av stressrelaterad ohälsa i form av exempelvis nedstämdhet, oro, stor trötthet, sömnbesvär, anspänning och värk (SOU 2006:77:65; Socialstyrelsen 2009:79ff).

Trots omfattande forskning för att finna förklaringar till varför så många mår psykiskt dåligt av stress idag står vi i hög grad fortfarande frågande inför den oroande utvecklingen. Samhällsorienterade förklaringar som flyttar fokus från den sjuke till stressrelaterade symtoms samhälleliga orsaker genom att betrakta dem som vår tids samhällssjukdom, har hittills varit anmärkningsvärt frånvarande inom forskningen kring vår tids ohälsa. Johannisson (2005a) efterlyser sociala analyser av den ”moderna tröttheten” och hon konstaterar att:

*/.../det finns ett ingenmansland mellan medicinen och socialpsykologin när det gäller att förstå och förhålla sig till vissa sjukdomstillstånd. Det sjuka är inte alltid sjukdom. Vad som kan kallas symtomens sociala historia borde stå högt på den kulturvetenskapliga agendan. Här finns alltså mycket att göra.*

I den här studien tar jag fasta på uppmaningen och betraktar den stigande stressrelaterade ohälsan som ett resultat av hur samhället är organiserat idag. Utgångspunkten är ett sociologiskt och socialpsykologiskt perspektiv där individen som samhällsvarelse står i centrum. Perspektivet förutsätter att individens sätt att tänka, känna och handla i hög grad återspeglar samhället hon lever i. Min avsikt är att bidra till ökad förståelse för den till synes paradoxala utvecklingen genom att utgå från ett helhetsperspektiv som uppmärksammar relationerna mellan förändrade samhällskrav, psykosocial arbetsmiljö och individ. Särskilt med tanke på samhällets djupgående och strukturella förändringar under de senaste årtiondena är en sådan synvinkel på dagens utmattningsfenomen nödvändig. En vedertagen uppfattning inom samhällsvetenskapen idag är att de västerländska samhällena sedan 1900-talets sista årtionden rör sig mot en allt snabbare och mer genomgripande individualisering av tillvarons alla områden, däribland arbetslivet (Bauman 2000, 2002; Beck & Beck-Gernsheim 2002).

Studier av arbetstagare i EU:s medlemsländer visar att den stressrelaterade ohälsan och kostnaderna i samband med den ökar i samtliga medlemsländer (European Agency for Safety and Health at Work 2009). Även om olika socialförsäkringssystem försvårar en jämförelse, står det klart att Sverige och Norge ligger i topp vad gäller stressrelaterade sjukskrivningar i Europa (Försäkringskassan 2009). Svenska samhällsforskare pekar på att det nya individualiserade och avreglerade arbetslivet ställer ökade krav på människor med moderna former för ohälsa som följd (Fjaestad & Wolvén 2005; Allvin m fl 2006). Inom internationell forskning lyfts inte sällan Sverige och övriga nordiska länder fram som länder där avregleringarna lämnat stora avtryck och individualiseringen nått långt (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Att studera den stressrelaterade ohälsan

med utgångspunkt från svenska arbetslivsförhållanden framstår därför som ett relativt självklart val.

Utifrån framförallt intervjuer med långtidssjukskrivna med olika utmattningsdiagnoser, men även deras bloggar och andra texter, undersöker jag vilka sociala och hälsomässiga konsekvenser arbetslivets i vissa avseenden alltmer individualiserade och föränderliga organisationsformer och krav får för individens hälsa. Inledningsvis vill jag rikta ett stort tack till er som så öppet berättat om era många gånger smärtsamma erfarenheter. Analysen av materialet sker med hjälp av Honneths (2004) idé att institutionaliserade förväntningar på ett individuellt självförverkligande i hög omfattning präglar dagens arbetsliv. Jag återkommer till en närmare precisering av studiens tillvägagångssätt och syfte samt till en utförligare diskussion om föreställningen om dagens arbetsliv som alltmer individualiserat.

## **Stressjukdom i siffror**

Den stressrelaterade psykiska ohälsan ökade under hela 1990-talet och nådde sin kulmen omkring år 2001, för att därefter avta i viss mån. Sjukfrånvaron har i princip följt samma utveckling som stresssymptomens (Socialstyrelsen 2009). En viss minskning av långtidssjukskrivningarna samt av sjuk- och aktivitetsersättningarna har skett under de senaste åren (Försäkringskassan 2010). Här spelar sannolikt de alltmer restriktiva sjukförsäkringsvillkoren en avgörande roll. Fortfarande är nivån oroväckande hög, inte minst jämfört med hur det såg ut före nitio-tioalet. 2005 var de psykiska sjukdomarna, som depressioner, ångesttillstånd och stressreaktioner, för första gången, den vanligaste orsaken till nybeviljade sjuk- och aktivitetsersättningar (Försäkringskassan 2007b). Utvecklingen av nybeviljade ersättningar på grund av psykiska sjukdomar har i hög utsträckning styrts av utvecklingen av stressrelaterade syndrom (Försäkringskassan 2007a). Trots att dagens utveckling är svårbedömd, förefaller minskningen av långtidssjukskrivningarna idag ha stannat upp (Försäkringskassan 2010). Stress på arbetet tycks med andra ord vara ett folkhälsoproblem som är här för att stanna.

Varje år sjukskrivs omkring 34 000 personer för någon form av stressreaktion. Nittio procent av dem sjukskrivs under den sammanfattande diagnosen anpassningsstörningar och svår stress. Hur många av dem som har utmattningssyndrom är det ingen som säkert vet (Ohlin 2008:1558). I en undersökning med ett representativt urval från år 2000 framkommer att ungefär sju procent av den svenska befolkningen uppvisade tecken på utbrändhet (Hallsten m fl 2002). Studien ger inga uppgifter om hur stor andel av dessa som är långtidssjukskrivna. Överhuvudtaget finns det få specifika siffror om hur många som långtidssjukskrivs på grund av olika utmattningsdiagnoser. Försäkringskassans databaser ger ingen information om sjukskrivningsdiagnoserna. Det gör däremot databaser hos de stora sjukförsäkringsbolagen Alecta och AFA. Deras data ger en antydning om andelen personer som är sjukskrivna för utmattningssyndrom eller liknande diagnoser.

Uppgifterna visar att diagnosmönstren skiljer sig mellan privatanställda tjänstemän, offentliganställda inom kommun och landsting, och arbetare inom LO. Diagnosen "reaktion på stress" har ökat från var sjätte långtidssjukskrivning bland privatanställda tjänstemän år 2001 till att 2007 vara upphovet till var femte

långtidssjukskrivning (Alecta 2008). Reaktion på stress är den vanligaste diagnosen bland långtidssjukskrivna privatanställda tjänstemän (Alecta 2008) och den näst vanligaste bland kommun- och landstingsanställda (tätt efter depression) (AFA Försäkring 2009). Bland de LO-anställda dominerar fortfarande sjukskrivningar på grund av problem som rygg- och ledvärk, men även där har en ökning av de psykiatriska diagnoserna skett (fem procent av långtidssjukskrivningarna beror på reaktion på stress) (AFA Försäkring 2009).<sup>2</sup>

## Utbrändhetsbegreppet

En av orsakerna till de få specifika statistiska uppgifterna om utmattningssymptomens utbredning är förmodligen deras svårinringade karaktär. Den arbetsrelaterade stressen har kopplats samman med fysiskt sett förhållandevis olika yttre ringar som sömnproblem, hjärt- och kärlsjukdomar, magkatarr, högt blodtryck och fibromyalgi. Gemensamt för alla stressjukdomar är emellertid en oerhörd utmattning eller kronisk trötthet, svaghet och överkänslighet som kommer krypande efter att ha varit utsatt för långvarig stress (Perski 2003:108f). De stresssymptomen kan inte i första hand relateras till fysisk ansträngning, utan ”slutkördheten” är snarare av känslomässig, psykisk eller existentiell karaktär. Detta brukar ofta kallas *utbrändhet*. Vad som utmärker utbrändhet och vad som karakteriserar annan arbetsrelaterad stress är en komplicerad och omtvistad fråga inom forskningen.

Tanken att individen kan bli psykiskt slutkörd på arbetet är inte ny. Vid förra sekelskiftet och länge därefter användes termen ”överansträngd”. Det har hävdats att förra sekelskiftet, liksom idag, var ett samhälle präglad av snabb förändringstakt där individen lätt kände sig otillräcklig. Att inte känslomässigt och psykiskt hinna med utvecklade stressrelaterade trötthetssymptom snarlika dem idag (Johannisson 2005b).

Under slutet av sextiotalet började amerikanska psykologer och psykiatriker använda termen ”burnout”. När den amerikanska psykologen Maslach (1976) i mitten av sjuttitalet intervjuade en stor grupp socialarbetare blev hon varse att personal som hade ”gått över gränsen” i sitt engagemang i arbetet med klienter uppvisade liknande tillstånd. Hennes intervjupersoner använde själva ordet burnout.

Maslach hade från början uppfattningen att burnout bara fanns inom yrken med intensiv människokontakt, framför allt inom hälso- och sjukvård och socialt arbete. Numera har hon vidgat begreppet och anser att sjukdomen kan förekomma inom olika yrken. Under senare år har Maslach även betonat den sociala, kulturella och ekonomiska kontextens betydelse för uppkomsten av burnout. Hon framhåller att det sena 1900-talets genomgripande och hastiga samhällsomvandlingar, bland annat med ökad individualisering som följd, lätt skapar ett psykologiskt tryck som kan likställas med burnout (Schaufeli m fl 2009). Maslach för-

---

<sup>2</sup> En förklaring till varför diagnosmönstren varierar mellan de olika grupperna kan vara att de symptom som mest stör patienten eller som man tycker vara acceptabla eller möjliga att tala med läkaren om läggs till grund för diagnosen (Åsberg m fl 2002:230).

djupar sig emellertid inte i formerna för burnout-begreppets kontextuella inbäddning.

Termen ”utbränd” har kritiserats för att vara oklar och svävande. En invändning är att uttrycket för tankarna till ett oåterkalleligt tillstånd. När något är utbrunnet återstår bara kol och aska (jfr Eriksson m fl 2003:19ff). Många har istället börjat tala om utmattningsdepression, utmattningssyndrom, dysregulationsyndrom, stressjukdom eller anpassningssjukdom (jfr Perski 2003:108f). Eftersom utbränd trots allt är det uttryck som oftast tas i anspråk i samhällsdebatten och av de drabbade själva kommer jag att begagna mig av det. De vanligaste diagnoserna bland mina intervjupersoner är utbrändhet, utmattningssymptom, utmattningssyndrom och utmattningsdepression. Jag använder mig därför omväxlande av de termerna för att tala om tillståndet hos de som upplevt stor utmattning eller kronisk trötthet efter att ha varit utsatt för långvarig stress.

Utmattningsdiagnoserna är omtvistade även utanför forskningsvärlden. I massmedia förs diskussioner kring långtidssjukskrivningarnas kraftiga ökning under slutet av 1990-talet. I de inte sällan intensiva debatterna har utbrända ofta pekats ut som en nyckelgrupp bakom ökningarna. Johnson (2010) skiljer mellan två huvudsakliga uppfattningar i media om den ökade sjukfrånvaron. Från början betraktades ökningen som ett resultat av försämrad arbetsmiljö och ökad stress i spåren av den ekonomiska krisen under 1990-talet. Detta synsätt var enligt Johnson dominerande under ett par år, men mötte efter hand alltmer kritik. I stället växte föreställningen om ett ”överutnyttjandeproblem” fram i mediedebatten där fusk och överutnyttjande betraktades som de främsta orsakerna till den höga sjukfrånvaron. Problemet ansågs bottna i ett alltför frikostigt sjukförsäkringssystem menar Johnson (2010).

Inom forskningen har flera av inlagen i ”överutnyttjandediskursen” ifrågasatts. Utan att förneka att ett visst överutnyttjande och fusk förmodligen förekommer menar forskare att det saknas vetenskapliga belägg för att överutnyttjandet skulle ha ökat och under alla förhållanden inte i en omfattning som kan förklara den dramatiska sjukfrånvaroökningen (Bjurvald m fl 2005).

Jag kommer inte att fördjupa mig i utmattningsdiagnosernas riktighet eller frågan om överutnyttjande. Att så många människor idag upplever sig som utbrända är beaktansvärt nog. Avgörande för urvalet av intervjupersoner har varit att de själva kallar sina symptom för utbrändhet, utmattningssyndrom eller liknande samt att de under långre tid av läkare sjukskrivits för dessa symptom.

## Syfte och metod

Här följer utförligare presentationer av studiens syfte och metod.

### Syfte

Studiens övergripande syfte är att utifrån ett sociologiskt och socialpsykologiskt helhetsperspektiv bidra till ökad förståelse för utmattningsdiagnoserna.

Som jag nämnde inledningsvis har det empiriska materialet huvudsakligen analyserats med hjälp av Honneths tanke att institutionaliserade förväntningar på

individuellt självförverkligande i hög grad sätter sin prägel på dagens arbetsliv. Enligt honom har kraven på att den anställde ska investera sin person i arbetet ökat. Det är naturligtvis en positiv utveckling på många sätt. Förhållandet till arbetet har möjlighet att präglas av större meningsfullhet, frihet och delaktighet. Honneth höjer emellertid ett varningens finger och menar att självförverkligandet tenderar att villkoras av arbetsmarknadens ständigt skiftande spelregler. Följden blir exploatering snarare än möjliggörande och bemyndigande. Individen riskerar till slut att bli utmattad av det ändlösa sökandet efter sig själv. Känslor av tomhet och meningslöshet infinner sig. Med den samhällsanalysen vill Honneth förklara det stora antal människor som idag drabbas av psykisk ohälsa som depression.

Antagandet att individens privata erfarenhet är beroende av och förutsätter samhällets ekonomiska, politiska och kulturella institutioner för med sig synen på ohälsa som något som utformas i relation till det omgivande samhället. Jag betraktar ohälsa som föränderligt över tid. Olika tidsepoker präglas av sina specifika hälsorisker. Ohälsans karaktär formas också av sin tid.

Den norske folkhälsoforskaren Hjort (1994) beskriver sjukdomspanoramats utveckling i de västerländska länderna i tre vågor. Den första vågen, som förekom från mitten av 1800-talet, benämner Hjort som infektionssjukdomarnas period, eftersom de sjukdomarna var den förhärskande dödsorsaken. Sedan började ett välfärdssamhälle växa fram med ökad levnadsstandard och medicinska framsteg. Under 1950- och 60-talen blev det i stället hjärt- och kärlsjukdomar, cancer och olyckor som dominerade som dödsorsaker. Denna andra våg kallar Hjort för välfärdssjukdomarnas epok. Under 70-talet började dödligheten i dessa sjukdomar sjunka på grund av förbättrad diagnostik, bättre behandlingsmetoder och olika förebyggande åtgärder. Den tredje vågen, som samhället befinner sig i idag, representerar enligt Hjort samsjukdomarna, där "sam" står för samhälle, samvaro, samliv och samarbete. Exempel på samsjukdomar är oro, ångest, depression, kronisk smärta, sömnsvårigheter och trötthet. De sjukdomarna brukar betraktas som långvariga tillstånd förenade med lidande men inte med omedelbar dödlighet.

Till samsjukdomarna räknas rimligtvis även utmattningsdiagnoserna, som framförallt är förbundna med stor trötthet men även med bland annat depression och sömnsvårigheter. Hjorts tanke att samsjukdomar idag dominerar understödjer min inställning att utbrändhetsfenomenet måste förstås utifrån samhället individen lever i. Om samtiden dessutom utmärks av omvälvande samhällsförändringar, som påverkar människors samvaro, inte minst i arbetslivet, blir det extra nödvändigt och angeläget att söka efter samsjukdomarnas förklaring just i ljuset av dessa förändringar.

När Hjort talar om depressioner och liknande tillstånd som samsjukdomar använder Honneth istället begreppet *sociala patologier* för sjukdomar som uppkommer i samspelet mellan individ och samhälle. Honneth betraktar det ökade antalet deprimerade som en självförverkligandets sociala patologi. Frågan är om inte fler av det moderna samhällets sjukdomar kan betraktas på samma sätt. Hammershøj (2007) förstår med utgångspunkt från Honneths teori inte bara depression utan även anorexi och stor förtvivlan som konsekvenser av misslyckade självförverkligandeprojekt. Enligt Hammershøj (2007:13) blir självförverkligandeprojekt patologiska och ohälsosamma när individen förhåller sig till sin själv-

realisering på ett sätt som gör att hennes möjligheter till självförverkligande blir bortkastade.

Den utmattning och tomhet som Honneth talar om anser många vara utmärkande för utmattningssyndrom. I den här studien kommer jag därför att undersöka om inte även ökningen av sjukskrivningar för utmattningssyndrom och liknande tillstånd kan ses som det ökade självförverkligandekravets sociala patologi. Den mer specifika fråga studien ställer är således: Kan dagens utmattningsdiagnoser beskrivas som resultatet av ett kollapsat självförverkligandeprojekt? Genom att ställa den frågan kan jag närmare utforska sambanden mellan det nya individualiserade arbetslivet och den ökade stressrelaterade psykiska ohälsan.

## Urval

Undersökningen bygger på tretton djupintervjuer, material från fyra av de intervjuades bloggar, en av deltagarnas arbetsskadeanmälan och en intervjupersons dagbok. Urvalskriteriet var att personerna var eller nyligen hade varit långtids-sjukskrivna för utbrändhet, utmattningsdepression, utmattningssyndrom eller liknande stressjukdomar som kan relateras till arbetet. Det finns ingen allmänt vedertagen definition när det gäller långtidssjukskrivningar. I den här studien tillämpar jag försäkringskassans definition: en sjukskrivning som varat mer än sex-tio dagar (Försäkringskassan 2007c).

Med den utgångspunkten sökte jag på olika sätt efter intervjupersoner. Personerna värvades via olika självhjälpssidor för utbrända på nätet. Med hjälp av dessa fora samt sökningar på nätet rekryterades även bloggare med sin utbrändhet som tema för bloggen. Andra kom jag i kontakt med genom bekantas bekanta.

Internet är i flera hänseenden oprövad mark då det gäller etiska hänsynstagen. Jag har dock gjort mitt bästa för att följa de etiska reglerna och riktlinjerna för forskning, inte minst angående samtycke (Gustafsson m fl 2005). Jag bad moderatorerna på självhjälpssidorna om tillåtelse för att göra ett inlägg där jag efterlyste intervjupersoner. Eftersom bloggarna valt att gå ut offentligt med sin utbrändhet och sina mejladresser, bedömde jag det som acceptabelt att kontakta dem direkt via mejl. Då det gäller bekantas bekanta togs den första kontakten via telefon eller mejl efter att min bekant bett om tillåtelse till att jag fick ta kontakten. I samtliga initiala kontakter presenterade jag kort mig själv och mitt projekt, ställde en förfrågan om att delta i en intervju om erfarenheterna av arbetsrelaterad utmattning samt gav dem mina kontaktuppgifter.

En invändning mot Honneths idé om självförverkligandeförväntningarnas institutionalisering skulle kunna vara att kraven endast gäller en viss grupp i samhället: förhållandevis välutbildade unga människor med självständiga och kreativa yrken. Utmattningsdiagnoser är som sagt vanligast inom traditionella kvinnoyrken, såsom vård-, omsorgs- och serviceyrken, där man ”jobbar med människor”. Relativt lågutbildade kvinnor inom offentlig sektor kanske inte är de första många associerar med möjligheter till eller krav på självförverkligande genom arbetet. Västvärldens ökning av psykisk ohälsa som depression och utmattningssyndrom är samtidigt allmänt utbredd, vilket framgick ovan. För att bidra till en förklaring av den ökningen har det därför varit angeläget att ha med ut-

brända från olika yrkeskategorier i den här studien. Effekten av de samhällsförändringar jag vill undersöka borde rimligen beröra alla, åtminstone i någon mån. Om även yrkeskategorier som i första hand inte förknippas med självförverkligande i arbetet söker efter sig själva i och genom arbetet återstår att se.

Strävan efter kunskaper som är generella för en företeelse (i det här fallet utbrändhet), inte en population, utmärker således denna kvalitativa studie (jfr Ene-roth 1987). Det har varit viktigt att få med det som avviker för att få fram den intressanta variationen. Stor variation öppnar upp för så djupa och breda kunskaper om utmattningsfenomenet som möjligt. Studien bygger därför på ett strategiskt urval. Min ambition var att låta urvalet sträcka sig över ett så brett spektrum som möjligt. Mitt urval av intervjupersoner var knappast förutbestämd. Samtidigt kan det inte beskrivas som slumpmässigt. Utifrån mina tämligen löst uppsatta kriterier lät jag de som besvarade min förfrågan på olika självhjälpsfora, de bloggare jag upptäckte vid sökningar på nätet samt de personer jag blev tipsad om när jag berättade om mitt projekt för människor i min närhet bli mina intervjupersoner.

Min relativt vida urvalsstrategi genererade slutligen intervjuer med både kvinnor och män, unga och äldre (de intervjuade var mellan 24 och 57 år), från olika delar av Sverige (från Skåne till Ångermanland) med – vid sjukskrivningstillfället – både privat och offentlig arbetsgivare inom yrkena bilmekaniker, hotellchef, banktjänsteman, restauranganställd, sekreterare på tidskrift, husmor på kursgård, djursjukskötare, förskollärare, skolsköterska, kaptan inom försvarsmakten, utdelningschef på Posten, behandlingspersonal och lärare inom högskolesektorn.

Tiden som studiens deltagare hade arbetat inom sina yrken, och varit på sina arbetsplatser när de sjukskrevs, varierar allt från några månader i yrket och på arbetsplatsen upp till trettio år i yrket varav tjugo av dem på samma arbetsplats.

Hur länge de intervjuade varit långtidssjukskrivna växlar. Vid tidpunkten för samtalet med mig rörde det sig om sjukskrivningsperioder på hundra procent från ett halvår till fem år. Två personer var vid samtalet med mig fortfarande sjukskrivna på heltid. Majoriteten hade dock börjat trappa ner sjukskrivningen och var sjukskrivna på deltid (fem) eller helt och hållet friskskrivna (sex). Bland de sistnämnda arbetade fyra. Flera hade blivit arbetslösa under sjukskrivningstiden (fyra), varav två personer var arbetssökande vid intervjutillfället.

Majoriteten av intervjupersonerna, tio av de tretton intervjuade, är kvinnor. Det visade sig vara svårare att få män att delta. Av de tillfrågade som tackade nej eller ställde in intervjun var samtliga män. Kanske beror det på att jag själv är kvinna eller att det generellt är mindre känsligt för kvinnor att tala öppet om sin utmattning. Det är trots allt fortfarande mer accepterat för kvinnor att visa sig sårbara och ”prata känslor” i vår kultur. Men framförallt kommer sig skillnaden förmodligen av kvinnornas dominans när det gäller detta slags sjukskrivningar. Om det verkligen är fler kvinnor som drabbas av besvär till följd av stress eller om män oftare diagnostiseras på andra sätt låter jag vara osagt. Möjligen söker män i högre utsträckning läkarhjälp för exempelvis hjärt-kärlproblem som skulle kunna ses som en följd av den arbetsrelaterade stressen. De skulle då i sitt möte med läkaren betona dessa symptom. Kvinnor skulle omvänt snarare tendera att framställa sådana problem som en konsekvens av stressen. Istället lägger de kanske tonvikten vid det psykiska tillståndet, det vill säga själva upplevelsen av

utmattning (Danielsson & Lindberg 1996). Även mäns och kvinnors eventuellt olika sätt att berätta om sin ohälsa i mötet med vården kan relateras till att det är mer accepterat för kvinnor att prata känslor.<sup>3</sup>

## Datainsamlingen

Datainsamlingen skedde under våren och sommaren 2008. Intervjuerna tog vanligen två till tre timmar. Deltagarna fick själva bestämma tid och plats för intervjun. De ägde i de flesta fall rum hemma hos den intervjuade eller på ett café.

Till grund för intervjun hade jag en intervjuguide med en uppsättning ämnen utformade i samspel med Honneths transformationsteori. De rörde den nuvarande livssituationen, sjukskrivningens orsaker och omfattning samt den organisatoriska och sociala situationen på arbetsplatsen före sjukskrivningen. Erfarenheterna av den egna yrkesidentiteten, krav och förväntningar samt bekräftelse av sina arbetsinsatser, mål och visioner på arbetsplatsen stod också i fokus. Ytterligare ett tema var upplevelserna av sig själv och omvärlden i samband med insjuknandet. Framförallt under början av intervjuarbetet förfinade jag intervjuguiden efter varje intervju eftersom att jag under samtalens lopp upptäckte relevanta ämnen och ingångar.

Jag ville inte låsa mig för mycket vid den nedtecknade frågeguiden så att jag inte lyssnade på vad de intervjuade faktiskt sa. Risken är då att värdefulla nya aspekter av fenomenet utbrändhet går förlorade, ett upptäckande som är centralt för denna kvalitativa studie (jfr Eneroth 1987). I regel hade intervjupersonerna inga problem med att prata. Jag kunde tvärtom ana ett behov av att få berätta sin historia om de ofta smärtfyllda händelser som lett fram till sjukskrivningen. Oftast fick intervjuerna formen av att jag inledningsvis förhörde mig om det var någon särskild händelse på arbetsplatsen som utlöste sjukskrivningen. Det blev startskottet för flertalet att under resten av samtalet relativt självgående, endast ”sufflerade” med följdfrågor relaterade till intervjuguidens ämnen, självmant ta upp de flesta av intervjuguidens teman. I dessa fall brukade jag avslutningsvis kontrollera att intervjupersonerna täckt in samtliga ämnen, om inte, bad jag dem att fördjupa sig i någon eller några frågor.

Inför samtalet med de fyra intervjuade med egna bloggar läste jag översiktligt bloggen före intervjutillfället. På så sätt kunde jag förbereda mig inför intervjun. Jag undvek dock närläsningar i detta skede eftersom jag ville undvika att i förväg skapa en alltför tydlig bild av dem. Det skulle förhindra ett så öppet och förutsättningslöst möte som möjligt. Efter varje sådan intervju följde en mer ingående läsning med intervjuguiden som hjälp. I samband med intervjun fick jag också

---

<sup>3</sup> Inga nyanlända svenskar ingår i studien. Att jag själv är infödd svensk har förmodligen gjort det lättare att komma i kontakt med andra infödda. Möjligen är andelen utbrända med invandrarbakgrund färre än andelen med svensk bakgrund. En tänkbar orsak kan vara att människor med annan kulturell bakgrund än den västerländska inte upplever samma förväntningar på att vara uttrycka och utveckla sig själva i och genom arbetet, vilket eventuellt minskar risken för arbetsrelaterade stressjukdomar som utbrändhet. Det återstår dock att närmare undersöka.



personernas tillstånd att använda deras bloggmaterial och annat textmaterial i de fall där det kunde vara relevant. Vid intervjutillfället rymde samtliga bloggar material från ungefär två till tre år tillbaka i tiden.

## **Bearbetning och analys**

Intervjuerna bandades och skrevs ut direkt efter varje samtal. Intervjuer kringgärdas alltid av en ”översättningsproblematik” i flera bemärkelser. Under intervjuerna tolkar de intervjuade sina upplevelser och förmedlar dem via språket till mig. Att sätta ord på sina erfarenheter är aldrig lätt, och man får räkna med att vissa upplevelser inte ges språklig dräkt eller inte får en fullt representativ beskrivning. Jag som intervjuare påverkar vad som sägs, på så sätt sker en konstruktion av det upplevda i mötet med mig, med min person och de frågor som jag valt att ställa. Den konstruktionen ser förmodligen, åtminstone delvis, annorlunda ut i mötet med någon annan person. Att intervjuerna skrevs ut innebär ytterligare ett översättningsproblem då den muntliga kommunikationens speciella grammatiska uppbyggnad samt tonfall och gester försvinner.

Jag läste igenom intervjuerna, bloggarna, arbetsskadeanmälan och dagboken två till tre gånger innan jag började kategorisera materialet genom att anteckna viktiga teman som dök upp. Ett ”berättartekniskt” tema som utkristalliserades var berättelsernas gemensamma disposition med före sjukskrivningen, vändpunkten och efter sjukskrivningen. Utifrån det upplägget kunde jag urskilja tematiska motsatspar i de intervjuades förhållande till arbetet som engagemang-utmattning, initiativrikedom-likgiltighet, prestationsförmåga-kraftlöshet, utvecklingsbehov-stabilitetsbehov, konflikt-samstämmighet, splittring-samhörighet, villkorslöst-villkorat, delaktighet-ojämlikhet, frihet-ofrihet, flytande-definerat, diffust-klart, nytt-rutin, meningsfullt-meningslöst, altruistiska värden-egoistiska värden, hög självkänsla-låg självkänsla, identitetsstärkande-identitetsförlust, gemenskapensamhet, trygghet-otrygghet, erkännande-disrespekt, och stolthet-skam. Vissa teman som framkom ur berättelserna var i sig intressanta, men inte för studiens syften. Det gällde framförallt deltagarnas upplevelser av försäkringskassans bemötande och rehabiliteringens upplägg med motsatspar som kränkt självkänsla-återupprättad självkänsla och ifrågasättande-godkännande.

Efter intervju- och textmaterialets innehållsanalyser skedde en undersökning av hur temana kan förstås och hur de inbördes hänger samman. Inspirerad av den hermeneutiska cirkeltanken (Palmer 1969) sökte jag förståelse för de intervjuades tanke- och handlingsmönster genom att placera dem i en övergripande samhällelig kontext. Detta skedde genom användandet av Honneths teori. Resultatet av analysen presenteras längre ner.

## **Studiens avgränsningar**

Studien utgår enbart från de sjukskrivnas egna berättelser om arbetsmiljön. En nackdel med det tillvägagångssättet är att det enbart är deras version av händelseförloppet och orsakerna bakom deras utbrändhet som kommer fram, inte arbetsgivarens eller arbetskamraternas. En annan begränsning är att individens totala

livssituation inte beaktas. De intervjuades berättelser gör täta och ingående beskrivningar av arbetsrelationen möjliga och däri ligger undersökningens styrka. Oavsett vilka orsakerna till ökningen av den stressrelaterade ohälsan är, finns de förstås inte bara i arbetslivet. Flera av studiens deltagare hade i samband med sjukdomstillfället även en pressad situation privat. Vissa genomgick en skilsmässa eller hade nära anhöriga som var allvarligt sjuka. Trots det kommer jag att koncentrera mig på individens erfarenheter av arbetet, framförallt av den anledningen att jag vill empiriskt undersöka Honneths idé att kravet på förverkliga sig själv i arbetet får ohälsosamma effekter. Man kan också tänka sig att en bidragande orsak till att privata problem leder till en övermäktig stress är att de inte "tillåts" eller får utrymme i dagens arbetsliv med dess hårda krav på ständigt engagemang och prestation. Mycket tyder på att arbetet idag är den viktigaste platsen för självförverkligande och att den personliga identiteten är intimt förknippad med ett yrke eller med den egna rollen på arbetet (Hochschild 1997; SOU 1999:69:12).

Som jag redan nämnt, har jag därför valt att inte behandla utmattningssyndrom som ett kvinnoproblem utan som ett allmänmänskligt problem. Följaktligen har jag vänt mig till både kvinnor och män verksamma inom olika yrkesområden, och inte enbart till traditionellt kvinnliga områden som den offentliga sektorn. Ambitionen att utforska självförverkligandekravet just i arbetet är också skälet till att studien inte uppmärksammar arbetslösa, trots att personer ur den gruppen ofta är stressade och i högre grad drabbade av nedsatt psykisk ohälsa än yrkesarbetade (Wadman m fl 2007).

Ovan framgick att svenska kvinnor upplever en större obalans mellan arbetets och privatlivets krav än kvinnor från andra europeiska länder, trots ett bättre utbyggt familjeförsäkringssystem, och att ungas ohälsa fortsätter att öka. En tänkbar förklaring är att självförverkligandekravet inte enbart tar sig uttryck i inställningen till arbetet, utan att det genomsyrar även andra delar av tillvaron med förväntningar på att förverkliga sig själv genom att exempelvis vara en lyckad förälder, engagerad vän samt tilltalande partner som tar hand om sin kropp genom träning och kostval. Att svenska kvinnor drabbas hårdare än kvinnor från andra länder kan bero på att det generösa försäkringssystemet skapar förväntningar på kvinnor att prestera bra inom alla livsområden (Guest 2002).

På liknande sätt kan man tänka sig att det svenska försäkrings- och utbildningssystemen ger upphov till liknande förväntningar på de unga. Att betrakta stressen utifrån ett mer övergripande livsperspektiv vore förvisso intressant. Projektet kommer emellertid att fördjupa sig i arbetets villkor. Då projektets sociologiska och socialpsykologiska utgångspunkt är att individens möjligheter att infria förväntningar är beroende av det sociala sammanhanget, blir den metodologiska avgränsningen till en sådan kontext nödvändig, annars blir det svårt att undersöka förekomsten av självförverkligandekrav och deras hindrande eller möjliggörande. Arbetsplatsen har därför valts ut som en av de – kanske viktigaste – sociala sammanhang där individen, mer eller mindre omedvetet, utforskar och visar upp sig själv.

## Teori som verktyg

Min strävan är att belysa utbrändas arbetsrelaterade enskilda erfarenheter i relation till mer övergripande samhälleliga förändringsprocesser. Sådana processer är emellertid inte direkt observerbara. För att få kunskap om de mer överordnade sammanhangen behövs teorier, begrepp eller modeller som erbjuder en tolkning av konkreta företeelser och en förklaring av hur de är relaterade till varandra. Därför tar jag hjälp av Honneths (åtminstone i ett västerländskt avseende) generella teori om samhälleliga förändringsprocesser. Jag använder Honneths generella teori som ett verktyg för att tolka det konkreta fenomenet utbrändhet med hjälp av utbrändas berättelser om sina specifika erfarenheter (jfr Mouzelis 1995:1f). Frågan som hamnar i fokus är vilka innebörder de utbrändas berättelser får om man förklarar dem utifrån mönstret som teorin erbjuder. Med sitt samhällsorienterade perspektiv erbjuder Honneths teori företrädesvis förklaringar som utgår från individen som samhällsvarelse. En annan teori hade naturligtvis gett en annan tolkning. Jag har med ledning av dess innehåll och tidigare tillämpningar bedömt teorin som lämplig för att analysera utmattningsfenomenet. Läsaren får göra sin egen bedömning efter att ha tagit del av min analys.

När generella teorier tillämpas som tolkningsramar eller analysverktyg värderas de med avseende på om de är användbara och genererar ny förståelse av de företeelser som tolkas (Danermark m fl 1997:217). Utifrån grundtanken att i mötet med existerande teori, egen empiri – och även mig själv som forskare – kan samtliga utvecklas, har studien två mål. Målsättningen är för det första att med teorins hjälp utveckla ny insikt och förståelse för utbrändhetsfenomenet genom att betrakta det i det – åtminstone för svensk utbrändhetsforskning – mer eller mindre nya idésammanhang som Honneths självförverkligandetanke utgör. Avsikten med att ge undersökningen av utmattningsfenomenet denna teoretiska förankring är således att relatera den specifika studien till mer generell kunskap. Det kan förhoppningsvis leda till ökade kunskaper om utmattningsdiagnoserna.

För det andra är målet teorigenerering, det vill säga att utveckla den existerande teorin genom att använda den för att analysera det empiriska materialet (jfr Dalen 2007:97ff). Honneths idéer har inte tillämpats mycket empiriskt, särskilt inte i Sverige. Studier av callcenter i Storbritannien och Tyskland (Holtgrewe & Kerst 2002; Holtgrewe 2003), som undersöker arbetet som en källa till självförverkligande, bekräftar att arbetarens subjektivitet blivit en potentiell produktionsfaktor idag (se även Heidegren 2004:368f). Specifika appliceringar av Honneths teori på utmattningsfenomenet saknas dock. Förutom att introducera ett nytt perspektiv, och på så sätt kunna bidra till ett nytt sätt att förstå och tänka kring utmattningsdiagnoserna, blir studien också ett sätt att utvidga teorins användbarhetsområde.

Att tillämpa en generell teori på ett empiriskt material är förenat med vissa risker, inte minst att göra en ensidig tillämpning av teorin. Genom att låta intervjuguiden färgas av Honneths teori är risken att slutsatserna blir styrda i den meningen att de enbart bekräftar teorin. I en mening betraktar jag detta som oundvikligt. Min utgångspunkt är att forskningsobjektet alltid är teoretiskt bestämt. Vi närmar oss inte det studerade förutsättningslöst, utan förstår alltid verkligheten med hjälp av teorier och begrepp. Teorin förser forskningen med nödvändiga

startpunkter, som genom att betrakta somliga variabler eller faktorer som särskilt viktiga för att förklara ett fenomen eller en händelse, pekar på undersökningsvägarna eller forskningsstrategierna som krävs för att skapa en fullständig beskrivning (Katz 2002).

För att undvika tendensiösa slutsatser strävade jag, som redan nämnts, efter att nå så stor öppenhet vid intervjutillfällena. Dessutom presenterar jag teorin relativt utförligt nedan. Avsikten är att göra teorin så tillgänglig för kritisk granskning som möjligt och att synliggöra dess grundantaganden och argumentationskedjor. Förutom detta är redogörelsen för empirin förhållandevis utförligt för att belägga mina tolkningar. I analysen kommer även alternativa tolkningar att ställas mot mina egna. Tillvägagångssättet syftar åter till största möjliga genomskinlighet där tolkningskedjan blir tydlig. I slutänden blir det likväl upp till läsaren att bedöma förklaringsarnas trovärdighet.

Nästkommande avsnitt behandlar tidigare hälsoinriktad arbetslivsforskning, med särskilt fokus på svensk forskning kring dagens arbetsliv och den nya ohälsan. Jag lyfter fram behovet av aktuella, generella teoretiska analyser på området, vilket jag relaterar till den här undersökningens syfte. Därefter ges en mer detaljerad genomgång av Honneths sociala patologiteori och dess grundantaganden. Sedan följer analysen av det empiriska materialet med hjälp av teorin. Avslutningsvis utvärderar jag teorins bidrag till nya insikter om utbrändhetsfenomenet samt hur den eventuellt vidareutvecklats tack vare mötet med empirin.

## Det gränslösa arbetet och den nya ohälsan

En framskjuten plats inom svensk arbetslivsforskning har den så kallade kravkontroll-stödmodellen, som under 1970-talet utformades av Karasek och Theorell (Karasek & Theorell 1979; Karasek 1990). Modellen pekar på att obalans vad gäller faktorer som arbetsbelastning, beslutsutrymme och stöd från medarbetare och chefer kan framkalla stress med olika former av ohälsa som följd. Studier visar att grupper med höga krav, litet beslutsutrymme och dåligt socialt stöd har en mer än dubbelt så hög risk för hjärt-kärlsjukdom jämfört med grupper med låga krav, hög kontroll och högt stöd (t ex Johnson 1986). Modellen har använts för att förklara varför många på lägre nivåer i organisationer har stresssymptom som hjärt- och kärlsjukdomar, medan de ofta mycket höga kraven högre upp i organisationer inte alls får samma påföljder för individen.

Senare undersökningar har dock visat att yngre tjänstemän, som uppger att deras arbetssituation präglas av höga krav och högt beslutsutrymme, kan ha många hälsoproblem. Flera forskare har uppmärksammat att den hyllade friheten kan göra det *goda*, aktiva arbetet till en *honungsfälla* där de många *viktiga* och *stimulerande* arbetsuppgifterna kan leda till en *motivation till döds*. Man är fast i *honungsfällan*. Även i sådana arbeten uppkommer ofta sömnsvårigheter och olust att gå till jobbet (Levi 2001:36).<sup>4</sup> Att även det *goda* arbetet kan medföra hälso-

---

<sup>4</sup> Vilka konsekvenser det nya arbetslivets aktiva arbeten får för hälsan är omdiskuterat. I en undersökning om hög kontroll verkligen är skadligt för hälsan finner till exempel Grönlund (2007) inga

risker framgår av att skillnaden i ohälsa har minskat mellan personer i aktiva och spända arbeten under nittioalet (Rostila 2004) och mellan arbetare och tjänstemän (Aronsson m fl 1997:93; Edlund & Stattin 2005). Det antyder att relationen mellan krav och kontroll inte – längre – är fullt så enkel som Karaseks och Theorells modell kan låta påskina.

Allvin m fl (2006:142) invänder mot att krav-kontroll-stödmodellen endast förklarar det stressfyllda i arbetet med hänvisning till själva arbetsplatsen. De menar att arbetet, åtminstone inte idag, så klart låter sig avgränsas såväl mot arbetsmarknadens instabilitet som mot livet i övrigt, som modellen förutsätter. Arbetsvillkorens avreglering och organisationers ökade flexibilitet från och med 1980-talet skapar nya villkor för individen med delvis nya källor till stress och ohälsa i kölvattnet. Arbetsvillkorens radikala förändringar får bland andra Allvin m fl (2006:12f) att tala om det *det nya arbetslivet* som i hög utsträckning utmärks av det *gränslösa arbetet*.

## Arbetslivets individualisering

Flera studier lyfter fram att svenska arbetsplatser idag allt oftare omstrukturerar och avreglerar sina verksamheter för att uppnå större flexibilitet och omställningsförmåga (Aronsson 1994; SOU 1999:69; Fjaestad m fl 2005). Sedan 1970-talet har många företag börjat söka oprövade marknader utomlands för att på så sätt utvidga sin verksamhet. Det har på sikt medfört att den finansiella ekonomin vuxit i omfattning och att nya företagsekonomiska styrsystem uppkommit för att kunna kontrollera företagets alltmer svårhanterliga och utspridda verksamhet. Den utvecklingen hade inte varit möjlig utan den moderna informations- och kommunikationstekniken. Att den internationella handeln ökat kan i sin tur sättas i samband med att antalet tillfälliga anställningar och utflyttning av jobb ökat samt att fenomen som *outsourcing*, det vill säga att företagen lägger ut delar av produktionen på underleverantörer för att pressa ned kostnaderna, blivit allt vanligare. Arbetsmarknadens avreglering och uppkomsten av flexiblare organisationer har fått forskare att tala om dagens arbetsliv som *post-fordistiskt* eller *post-tayloristiskt* (Amin 1994).

Att många av arbetslivets regler har förändrats skapar nya krav och förväntningar på individen. Förr fanns fler mer allmänna och beständiga principer och tekniker för att organisera arbetet. Idag är arbetet och arbetsorganisationen flyktigare, diffusare och mer gränslös. Samtidigt betonar arbetslivsforskare att nya, men mer informella regler uppkommit. I hög grad handlar de reglerna om att göra företagets verksamhet mer flexibel för att anpassa sig till de förändrade villkoren. Det innebär dels flexiblare arbetsformer där individen i högre utsträckning själv får definiera, planera, strukturera och ta ansvar för det egna arbetet, dels

---

negativa effekter av hög kontroll i arbetet. Resultaten visar tvärtom att det psykiska välbefinnandet hos anställda med hög kontroll är bättre. Samtidigt konstaterar hon att den positiva bilden av aktiva arbeten vilar på en skakig grund, framförallt på grund av att anställda med hög kontroll oftare än andra arbetar övertid och upplever en konflikt mellan arbete och familj. Oenigheterna hänger förmodligen till viss del samman med svårigheten att entydigt fastställa vad kontroll i arbetet består av, särskilt idag, och hur den mäts (jfr Oxenstierna m fl 2008).

flexibla anställningsformer där individer blir mer utbytbara (Aronsson 1994; Allvin m fl 2006:23;30ff).

Den flexibla organisationen kräver att individen har kapaciteten att ta ansvar för det egna arbetet och det egna arbetslivet. De reducerade ramarna och riktlinjerna för arbetets utförande ställer dagens anställda inför allt större krav på flexibilitet, delaktighet och personligt ansvar (Leander 2000; Hanson 2004:1). När de tidigare så fasta gränserna luckras upp måste individen själv hitta nya referenspunkter att orientera sig efter. Arbetsvillkoren har blivit knutna till speciella villkor och beroende av individuella förutsättningar, förbindelser och prestationer. De nya förväntningarna på individen kolliderar ofta med, och vissa fall även splittrar, de kollektiv och den sociala identitet som skapats kring arbetet sedan industrialismens början. Arbetet förvandlas alltmer till ett personligt snarare än kollektivt projekt. Mycket tyder med andra ord på att arbetskraften individualiseras idag (Allvin 1997; Allvin m fl 2006:18;25).

## Den nya psykiska ohälsan

Flera svenska forskare har kopplat samman de nya flexibla arbetsorganisationerna med de senaste årens växande stressrelaterade ohälsa (Aronsson 1994:67; Eriksson m fl 2003; Johansson 2005:73ff). Empiriska undersökningar bekräftar den bilden. En studie av patienter med diagnosen depression visar att åttiosex procent av dem uppgav att deras besvär var relaterade till arbetet. De strukturella problemen på arbetet som nämndes som stressutlösande faktor var oftast omorganisationer och därefter en alltför stor arbetsbelastning, ofta förenad med omorganisationer (Åsberg m fl 2002:228). En enkätundersökning av anställda i olika kommuner har pekat på att *organisatorisk oro*, personalens oro inför en omorganisation, har betydelse för både andelen med längre sjukskrivning och ohälsan totalt bland dem (Szücs m fl 2003). En enkätstudie om marknadsanpassningens, i det här fallet privatiseringens, lyfter fram dess konsekvenser för hälsan hos de anställda på ett akutsjukhus (Falkenberg m fl 2008). En finsk undersökning har påvisat ett samband mellan minskningen av antalet arbetande och långtidssjuklighet, det vill säga ju större neddragningar på en arbetsplats, desto fler långtidssjukskrivningar bland dem som är kvar på arbetsplatsen (Kivimäki m fl 2000).

Studier pekar på att en möjlig orsak till kvinnors högre stressrelaterade ohälsa är att många kvinnor arbetar inom offentlig sektor i människovårdande yrken, där den omvårdande relationen blivit alltmer ansträngd under de senaste årens omorganiseringar och effektiviseringar (Bäckman 2001; Gustafsson 2004; Glasberg 2007; Gustafsson m fl 2008).

Vidare visar olika undersökningar att tydlighet och förutsägbarhet gällande regler, mål, skyldigheter, relationer, roller och arbetsuppgifter är viktigt för hälsan. Det finns ett påtagligt samband mellan ökad stress och utbrändhet i organisationer och brist på tydlighet och förutsägbarhet (Schulz m fl 1995). Av flera studier framgår att det är lätt hänt att överskrida arbetets och hälsans ramar genom att hoppa över raster och luncher, arbeta på helger eller trots att man är sjuk (så kallad sjuknärvaro) (Aronsson m fl 2009). Näswall m fl (2005) lyfter fram sambanden mellan den anställningsotrygghet, som drabbar bland annat tillfälligt anställda, och stressrelaterad ohälsa.

Arbetslivsforskningen har även uppmärksammat att ökad delaktighet i organisationen har en tveeggad karaktär. Den kan leda till förhöjd produktivitet och personligt engagemang, men med risken att anställda får betala med mer stress. Undersökningar har klargjort att införandet av en ”teamwork”-orienterad arbetsorganisation i realiteten kan innebära minskad delaktighet och medbestämmande, istället sker en exploatering av den anställde som tvingas arbeta mer och hårdare i den slimmade organisationen (Randle & Svensson 2007).

## **Det skoningslösa självskapandet**

Det finns alltså åtskillig empirisk forskning om sambanden mellan olika aspekter av det nya arbetslivet, stress och ohälsa. Visserligen har svensk arbetslivsforskning under senare år utvecklat mer av ett helhetsperspektiv där sambandet mellan samhällskrav, arbetsorganisation och individ hamnat i blickfånget (Hallsten m fl 2005; Falkenberg m fl 2008; Näswall m fl 2008). Teoretiskt sett är emellertid analyserna inom svensk forskning av sambanden mellan samhällsförändringar, de nya arbetslivsvillkoren och den stigande ohälsan inte särskilt genomgripande. I mångt och mycket saknas ett teoretiskt helhetsgrepp som betraktar den ökade stressrelaterade ohälsan utifrån ett samhälleligt utvecklingsperspektiv. Allvin m fl (2006:23f) uttrycker en liknande kritik när de påpekar att det numera finns åtskillig forskning kring det nya arbetslivet, men att det saknas ett samlat angreppssätt. Författarna strävar därför efter att skapa en sådan överblick med utgångspunkt från ett socialpsykologiskt perspektiv. Det gör man genom att försöka ställa individen i centrum samtidigt som man sätter in henne och teorier i ett socialt sammanhang.

Allvin m fl (2006) ger utan tvekan en av de grundligaste analyserna av det nya arbetslivet och dess konsekvenser för individens hälsa. Det saknas dock ett enhetligt teoretiskt angreppssätt. Istället används olika, ibland oförenliga, teorier för att förklara studerade företeelser. Författarna medger avsaknaden av en sammanhängande teoretisk referensram av den anledningen att det inte finns någon sådan inom arbetslivsforskningen. De tillägger att de snarare mer översiktligt beskriver det nya arbetslivet och befintliga teorier, begrepp och undersökningar om det än att själva analysera det. Även den mer psykologiskt inriktade utbrändhetsforskningens teorilöshet har påtalats (Hallsten 1993; Eriksson Hallberg 2005).

Här erbjuder Honneths teori en möjlig väg. Med denna studie eftersträvar jag, genom att analysera utbrändhetsfenomenet med hjälp av hans sociala patologitänke, att ta ett teoretiskt helhetsgrepp på fenomenet. Eftersom Honneths ingående och komplexa analys av den stegrade individualiseringens konsekvenser för individens hälsa har få motstycken lämpar den sig väl för att fördjupa den samhällsorienterade förklaringen av utmattningsdiagnoserna. Med den tillämpningen önskar jag ge ett bidrag till utvecklingen av en enhetlig teoretisk referensram som ger ökade insikter om sambanden mellan samtidens förändringsprocesser och individens psykiska hälsa.

Honneth är inte ensam i sitt ifrågasättande av de ökade kraven på att utveckla och uttrycka den egna personen. Inom den internationella forskningen riktas allt skarpare kritik mot de hälsomässiga konsekvenserna av vad man betraktar som den individualiserade kulturens växande herravälde, där det blir allt viktigare att

utforma och visa upp en egen personlig identitet, inte minst i arbetslivet (Sennett 1998; Bauman 2000; Putnam 2000; Wilkinson 2005:7). Flera ger uttryck för tanken att individen idag är hårt pressad, för att använda journalisten och författaren Hakelius (2009) ord, att i det ”skoningslösa självskapandets” namn ständigt skapa sig själv utan stöd av plikt och tradition. En av individualiseringens kraftfullaste betvivlare Bauman (2002:61) påpekar att: *I valfrihetens land står möjligheten att undgå individualisering och vägra delta i individualiseringsspelet definitivt inte på dagordningen.*

Även inom svensk forskning har några röster höjts som problematiserar det ökade fokuseringen på individen. Hallsten m fl (2005) framhåller att den individualiserade kultur som växer fram i västvärlden tycks erbjuda stort utrymme för att uttrycka sin person, eller till och med tvinga människor att sticka ut inför andra för bli erkända. Den tidigare vitt utbredda *skötsamheten*, kännetecknad av pliktrogenhet, lydnad och vilja att sköta sitt tycks avlösas av ett annat disciplinerat levnadsmönster, *duktighet*, som snarare går ut på att söka erkännande genom att demonstrera sina unika egenskaper och förmågor. Hallsten (2009) menar att dagens disciplinerade levnadsmönster skapar grogrund för en *prestationsbaserad självkänsla*, vilket riskerar att leda till utbrändhet.

Andra svenska forskare har lyft fram att identitetsskapande blivit ett sätt för organisationer att utöva ett slags normativ kontroll över individen (Alveson m fl 2002; Bejerot & Hasselblad 2003). Normativa och identitetsorienterade managementtekniker försöker fylla tomrummen efter den gamla strukturen och gör organisationer till ytterst tävlingsinriktade och utvärderande platser i strävan efter uppmärksamhet och framgång. De anställda uppmuntras att utforma självbilder och målsättningar med sitt arbete som sammanfaller med ledningens mål. Som ett mer eller mindre frivilligt svar på dessa villkor, kan människorna införliva managementteknikernas värden och normer för att underlätta en smidig självreglering och undvika utanförskap. Det kan ske genom att skapa sig själv som en solidarisk, betydande och engagerad person.

Att valet ändå fallit på Honneths teori är att den närbesläktade svenska forskningen inte ger en lika komplex förklaring av den övergripande samhälleliga kontextens inverkan på individens identitetsskapande och hälsa.

## Självförverkligandekravets sociala patologier

Här följer en presentation av Honneths idéer om sambanden mellan de institutionaliserade förväntningar på individuellt självförverkligande, som enligt honom präglar dagens arbetsliv, och de senaste årtiondenas ökning av sociala patologier som depressioner. Avsnittet inbegriper även en orientering kring idépaketets teoretiska grundantaganden.

### **Institutionaliserade förväntningar på individuellt självförverkligande**

Honneth hävdar att den ökade individualiseringen i de västerländska samhällena under de senaste trettio-fyrtio åren har medfört att stegrade krav på självförverk-



ligande blivit en del av samhällets institutionaliserade förväntningar, som den enskilde får svårt att värja sig mot. Det har enligt honom gett upphov till en överraskande situation med ogynnsamma påföljder för individen som han sammanfattar på följande sätt:

*Positionen som jag skulle vilja försvara är att kraven på individuellt självförverkligande som snabbt har flerdubblats, med början i den historiskt unika sammanlänkningen av helt och hållet disparata individualiseringsprocesser i de västerländska samhällena för trettio eller fyrtio år sedan, har så definitivt blivit ett kännetecken hos de institutionaliserade förväntningarna inneboende i den sociala reproduktionen att sådana kravs enskilda mål har gått förlorade och de har omvandlats till ett stöd för systemets legitimitet. Resultatet av denna paradoxartade omkastning, där processerna som en gång utlovade en ökning av kvalitativ frihet fortsättningsvis ändras till en deinstitutionaliseringens ideologi, är framträdandet av individer med ett antal symptom på inre tomhet, av att känna sig överflödig, och av avsaknaden av mening (Honneth 2004:467).*

För att gå närmare in på konsekvenserna av vad Honneth betraktar som det västerländska samhällets *paradoxartade omkastning*, medför det ökade kravet på självförverkligande stegrade anspråk på autenticitet. Honneth (2004:465) ansluter sig till den tyska romantikens syn på autenticitet där målet är att stärka individens frihet genom att få möjlighet att utveckla de unika och oersättliga kvaliteter som utmärker just henne eller honom. Han förstår det fria självförverkligandet som ett *experimentellt självupptäckande* där människor kan *pröva olika levnadssätt för att, i ljuset av dessa erfarenheter, kunna förverkliga kärnan i sina egna personligheter, vad som allra tydligast skiljer dem från alla andra* (Honneth 2004:470).

För arbetslivets del innebär de ökade autenticitetskraven upptrappade förväntningar på att investera sin person i arbetet. Förr sågs ofta den anställdes *subjektivitet* som ett störande inslag. Idag har det bristande erkännandet av arbetskraftens tänkande, kännande och sociala kapaciteter tvärtom vänts till sin motsats. Den nya individualismen används idag som en produktiv kraft inom arbetslivet genom att mer engagemang, flexibilitet och personliga initiativ krävs av de anställda jämfört med tidigare, menar Honneth (2004:473).

Att dagens anställda förväntas att förverkliga sig själv i högre utsträckning än förr kan låta som något bra och eftersträvansvärt. Honneth gör emellertid gällande att det i första hand inte rör sig om ett självförverkligande för individens skull och på dennes villkor, om den experimentellt självupptäckande process som romantiken förespråkar. En *institutionaliserad individualism* har uppstått, där självförverkligande i och genom arbetet har kommit att bli en *institutionaliserad norm* i den nya ekonomin (Hartmann & Honneth 2006). Självförverkligandet tenderar att följa en redan given mall:

*Vi kan kanske tala om en viss tendens där individer följer standardiserade mönster för att söka efter en exakt färdig identitet, dock, för att upptäcka*

*kärnan i sina egna personligheter på ett sätt som i själva verket är experimentell till sin natur* (Honneth 2004:472).

Den standardiserade mallen för självförverkligande inbegriper att de anställdas motivationer måste matcha vad deras jobb än kräver, de bör vara redo och villiga att se på varje förändring på arbetet som ett utslag för sitt eget val och deras engagemang ska syfta till att vara hela företaget tillgodo (Hartmann & Honneth 2006). Honneth bygger i sina resonemang vidare på Boltanskis och Chiapellos (2005) analys av *kapitalismens nya anda*, som präglas av en motsättning mellan det ökade kravet på autenticitet och på flexibilitet, som omvänt innebär krav på föränderlighet och anpassning. Den anställda bör vara sig själv – äkta och originell – men på ett sätt som rimmar med arbetsmarknadens krav på föränderlighet och anpassning. Individerna förväntas *presentera sig själva som "flexibla"* (för att citera *samtidens jargong*) och villiga att *utveckla sig själva om de önskar nå framgång i sitt yrke eller i samhället*, skriver Honneth (2004:472).

Följden blir att autenticitetsidealets ursprungligen emancipatoriska betydelse förvandlas till ett redskap för att legitimera kapitalistiska arrangemang (Hartmann & Honneth 2006:50). Denna *individualiseringens paradox* framkallar enligt Honneth (2004:474f) känslor av tomhet, meningslöshet och överflödighet, vilket i sin tur kan ge upphov till sociala patologier. Med begreppet social patologi vill Honneth utifrån ett samhällskritiskt perspektiv förstå bland annat depressioner, som inte i första hand personliga utan som samhällssjukdomar vilka bottnar i samtidens samhälleliga förändringsprocesser.

*Om vi hävdar att samhällets karakteristiska begär eller intressen har tagit en felaktig sväng, eller om vi problematiserar mekanismerna som framkallar dem, då försvarar vi underförstått tesen att en given uppsättning sociala relationer har brutit mot villkoren som utgör en nödvändig förutsättning för det goda livet. Termen "patologi" förefaller för mig som det lämpliga begreppet för de dåliga utvecklingar som dessa bedömningar om en given uppsättning sociala omständigheter syftar till att kritisera* (Honneth 2007:56).

Honneth menar att självförverkligandets övergång från ideal till tvångsartad förpliktelse kan förklara varför så många diagnosticeras för depression idag. Han bygger här vidare på Ehrenbergs tanke att ökningen av depressionsdiagnoser beror på att självet mattas ut (Ehrenberg 2010; Petersen 2007). Individerna blir överbelastad av det diffusa men ständiga kravet på att vara sig själv. Den anställda förväntas vara sig själv, men utan att ringa in sig själv på ett entydigt sätt genom att exempelvis fatta avgörande beslut eller staka ut tydliga mål, för då är denne inte längre flexibel. Ehrenberg benämner tillståndet som *tröttheten på att vara sig själv*. Att hela tiden söka i sitt inre för att nå det autentiska självförverkligandet – som alltså heller inte efterfrågas i en icke villkorad bemärkelse enligt Honneth – leder till slut till tomhets- och meningslöshetskänslor. Det finns till sist inte längre några inre erfarenheter som stakar ut ens väg, trots att individen upplever att det ska vara så. Det är här depressionen börjar enligt Ehrenberg. Honneth (2004:475) drar utifrån Ehrenbergs resonemang slutsatsen att:

*Det kan mycket väl vara så att genom självförverkligandeidealets omvändning till ett yttre tvång har vi nått den historiska tröskeln där medvetenheten om denna inre tomhet har blivit erfarenheten hos en växande andel av befolkningen: krävda från alla sidor att visa att de är öppna för autentiskt självupptäckande och dess impulser, kvarstår endast alternativet för individerna att simulera autenticitet eller att fly in i en fullt utvecklad depression, av att iscensätta personlig originalitet av strategiska skäl eller av att patologiskt stänga ner.*

Kravet att förverkliga sig själv är inte direkt uttalat eller upplevt. Honneth (2004:472) framhåller att dagens individ utan att ofta ens vara medveten om det själv söker efter sitt jag och att olika sammanfallande förlopp har gett upphov till tendensen att följa standardiserade mönster i sökandet efter sig själva. *Individernas benägenhet att i högre grad än någonsin betrakta sina liv som innefattande det experimentella utforskandet av sina egna identiteter* förvandlas därmed enligt Honneth (2004:473) paradoxalt nog till en produktivkraft. Arbetsgivare uppmanar i sin tur inte anställda att förverkliga sig själva, men tilltalar idag arbetaren i högre grad som en kreativ entreprenör än som en anställd och efterfrågar dennes initiativtagande och engagemang i högre utsträckning än förr. Honneth (2004:474) anser det vara missledande att förstå trenden att ekonomiskt utnyttja individens dragning och energi som att den står för en avsiktlig strategi. Han delar Boltanskis och Chiapellos (2005) slutsats att kapitalismens nya anda utgör en oavsiktlig konsekvens av flera olika processer, som strukturella omvandlingar inom elektroniska medier, reklamindustri och företagande samt en ökning av allmänt spridda vardagsförväntningar på individuellt självförverkligande.

## **Självförverkligandets kommunikativa grunder**

Honneth ansluter sig till en teoritradition som betraktar självet som en social konstruktion. Om självet saknar en inre kärna, vad är det då som förverkligas respektive utmattas? Nu talar jag om det icke villkorade självförverkligandet. Svaret finns i hans erkännandeteori som han presenterat i tidigare texter. Honneth (1996:71ff) utgår bland annat från Meads tanke att som den sociala varelse människan är, är andras erkännande ett nödvändigt behov, inte minst för att förverkliga sig själv. Det är först i samvaron med andra som självet kan förverkligas. Att erkännas av omvärlden som en individ med vissa värderingar är avgörande för vårt vara som människor: *Eftersom det är ett socialt jag, är det ett jag som är förverkligat i sitt förhållande till andra. Det måste erkännas av andra för att ha just de värden som vi önskar skall tillhöra det* (Mead 1976:151).

Mead (1981) utgår från att gemensam mening till exempel i form av delade normer, vanor och övertygelser är en förutsättning för att kunna bli bejakad eller erkänd av andra som en individ med vissa värderingar. Gemensam mening är möjlig tack vare människans förmåga att betrakta sig själv och omvärlden med den generaliserade andres mer abstrakta, opersonliga ögon (Mead 1967:130, 167). Genom att bygga vidare på Meads teori utgår Honneth (1996:76) från att först när vi erkänns som delaktiga individer av andra och, därmed får en positiv

relation till oss själva, kan vi uttrycka oss fritt eller, annorlunda uttryckt, förverkliga oss själva på ett icke villkorat vis. Det individuella självförverkligandet är beroende av den generaliserade andres tillåtelse eller erkännande (Honneth 1996:84f.). Honneth (1996:131ff) utgår från att den som systematiskt blir respektlöst behandlad eller förvägras erkännande får svårt att skapa en positiv relation till sig själv eller, annorlunda uttryckt, skapa en sammanhängande, stabil identitet. Sättet individen strävar efter att vara autentisk på erkänns inte av omvärlden. Socialiteten bryter samman varvid självförverkligandeprojektet också kollapsar, varvid risken för att utveckla en social patologi är överhängande (Hammershøj 2007).

Honneth (1996:92ff) utgår från tre olika former av ömsesidiga erkännanden som han betraktar som de kommunikativa förutsättningarna för en lyckad identitetsformation. Känslomässig bekräftelse i kärleks- eller vänskapsrelationer ger självförtroende. Ett rättsbaserat erkännande av individens autonomi och värdighet åstadkommer självaktning. Social uppskattning för individuella förmågor och prestationer framkallar självkänsla.

Honneth betraktar självkänslan, som grundar sig på nätverk av solidaritet och gemensamma värderingar som erkänner samhällsmedlemmens unika värde, som viktigast för (det icke villkorade) självförverkligandet. Vad individen upplever självkänsla på grund av skiljer sig mellan olika samhällen. I dagens individualiserade samhälle handlar självförverkligande om att ge ett unikt bidrag till det allmänna bästa, hävdar Honneth (1996:86ff) med utgångspunkt från Mead. Mead (1976:154) påpekar:

*Om man verkligen besitter en äkta överlägsenhet, är det en överlägsenhet som grundar sig på utförandet av bestämda funktioner. Någon är en god kirurg, en god advokat, och han kan vara stolt över sin överlägsenhet – men det är en överlägsenhet som han använder sig av. Och när han faktiskt använder sig av den i samhället han tillhör, förlorar den det element av egoism, som vi avser när vi tänker på en person som bara yvs över sin överlägsenhet över någon annan.*

Förr uppfattade människor mer eller mindre samma slags förväntningar på hur man skulle bete sig. I dagens specialiserade samhälle upplever individerna i högre utsträckning olika förväntningar, beroende på vilken position de har i samhället. Det skapar också möjligheter att utveckla en unik personlighet genom att utmärka sig själv från andra. *[M]an är kapabel att helt och hållet respektera sig själv om man kan identifiera, inom den objektivt vedertagna uppgiftsfördelningen, det positiva bidrag som man gör till gemenskapens återskapande*, skriver Honneth (1996:89).<sup>5</sup>

Honneth har en delvis annan syn på självförverkligande jämfört med Maslow (1982), som kanske framförallt förknippats med självförverkligandebegreppet. De använder olika termer. Honneth talar i sina engelskspråkliga texter om *self-*

---

<sup>5</sup> Författaren har översatt samtliga citat av Honneth till svenska.

*realization* och Maslow om *self-actualization*. För både Honneth och Maslow går självförverkligande ytterst ut på människans strävan efter att vara allt det hon skulle kunna vara. För Maslow blir människan allt det hon skulle kunna vara genom att förverkliga sin inre potential. På detta femte och översta steg i Maslows (1982) behovshierarki utvecklar människan sina begåvningar, förutsättningar och intressen. För att det önskade livet ska kunna förverkligas måste individen, enligt Maslows psykologiska perspektiv, nå insikt om sitt verkliga jag, lära sig att lyssna på och följa den inre rösten som talar om vilket liv man innerst inne vill leva (Bärmark 1985).

För Honneth är det mer öppet vad individen skulle kunna vara, det beror på samspelet med omgivningen. Han intar en mer relationistisk ståndpunkt och hamnar därmed närmare Taylor, en annan av självförverkligandediskussionens huvudfigurer. För Taylor är inte identiteten en summering av våra inneboende egenskaper (Nilsson 2005:104ff). Identiteten beror på vilka värderingar vi har. De värderingarna är kulturellt bundna. På så sätt blir vi beroende av andra, av en gemenskap, för att utveckla vår identitet, som får en dialogisk karaktär. Taylor ansluter sig således till Meads föreställning att vi behöver den andre som erkänner vår identitet och de värden vi knyter till den.

Idag handlar självförverkligande, enligt Taylor, i hög grad om att vara autentisk, en tanke som alltså Honneth också ger uttryck för, bland annat genom att utgå från Taylor. Vi lever i vad som kan kallas en *autenticitetskultur*, menar Taylor (1997). Det moraliska idealet bakom att förverkliga sig själv går ut på att vara sann mot sig själv. Trots att vi inte har en inre kärna drivs vi, när vi reflekterar över oss själva, av idén att vara sanna mot vårt inre och våra begär, hävdar han. Att människan har att söka sitt syfte inom sig själv och inte i någon yttre ordning är enligt honom typiskt för det moderna samhället som sätter originalitet högt. Autenticitetsidealet för på så sätt med sig en *originalitetsprincip* som blir avgörande för självförverkligandet (Taylor 1997:15, 29). Taylor tar dock avstånd från detta slags självförverkligande. Vi kan enligt honom aldrig komma till en punkt där vi fullt ut känner oss själva, när vi på ett entydigt sätt vet vilka mål och önskningar vi har (Taylor 1985:36). Här kan paralleller dras till Ehrenbergs tanke att individen riskerar att slutligen bli utmattad av det oupphörliga men diffusa sökandet efter sig själv.

Ytterligare en skillnad mellan Honneth och Maslow är att medan den senare betraktar självförverkligande som ett psykologiskt behov som ett fåtal får möjlighet att tillfredsställa, förstår den förste självförverkligande som allas plikt idag som det är svårt att värja sig mot. Honneth formulerar det som att det västerländska ekonomiska systemets avreglering bidragit till att självförverkligandeidealet har utvecklats från ett inre förväntning på ett fritt självförverkligande (mer likt Maslows definition) till ett yttre, villkorat krav.

*[F]örväntningarna som individerna hade skapat innan de började tolka sina egna liv som en experimentell självförverkligandeprocess studsar nu tillbaka på dem som krav som kommer utifrån, så att de uttalat eller underförstått tvingas att hålla sina val gällande sina egna beslut och mål ständigt öppna (Honneth 2004:474).*

Att ideal på detta sätt vänds från förväntningar till krav är, enligt Honneth (2004:474), orsaken till att så många människor mår psykiskt dåligt idag.

## I. Före utmattningen

Samtliga intervjupersoner talar om sin utbrändhet i termer av tre faser. Det har resulterat i en indelning av analyspresentationen i tre huvuddelar: ”Före utmattningen”, ”Vändpunkten” och ”Efter utmattningen”. I denna första del sker en tolkning, med hjälp av Honneths föreställningar om institutionaliserade krav på självförverkligande, av deras beskrivningar av sin relation till arbetet tiden före sjukskrivningen.

Även om återgivning av intervju- och textmaterialet är relativt omfattande, grundar sig ändå slutsatserna på fler fall än de som skildras här, det vill säga analyserna innehåller enbart de särskilt belysande exemplen ur empirin.

### Lustfyllt arbete på en föränderlig arbetsplats

Honneths tanke är att dagens anställda känner sig föranledda att presentera sig själva på ett sätt som harmonierar med de institutionaliserade förväntningarna på självförverkligande. Det kan därför vara intressant att inledningsvis undersöka hur studiens deltagare framställer sig själva och sin relation till arbetet i samtalet med mig. Alla betonar hur mycket de tyckte om sitt arbete innan de sjukskrevs och hur viktigt det var för dem att kunna utveckla sig själva och uttrycka sina intressen eller begåvningar i arbetet. Hårt och intensivt arbete med uppgifter som de upplevde som stimulerande och roliga fyllde – och fyller ofta fortfarande – av allt att döma en central funktion för dem som personer.

När jag i det följande ger en första inblick i hur viktigt arbetet var för intervjupersonerna presenterar jag kortfattat samtliga av dem<sup>6</sup> samtidigt som jag beskriver deras arbetsmiljömässiga förhållanden. I samband med insjuknandet hade alla varit med om omfattande organisationsförändringar och/eller ekonomiska eller personalmässiga nedskärningar på arbetsplatsen, som de haft litet inflytande över.

**My** är i mitten av trettioårsåldern och hade varit sjukskriven för utmattningssyndrom i ett och ett halvt år när jag intervjuade henne. Under sjukskrivningen började hon blogga och tillverka egna smycken. Nu är hon på väg tillbaka till sitt arbete som hotellchef. My arbetade sig uppåt till den ansvarsfyllda chefspositionen genom att *visa framfötterna* och vidareutbilda sig på fritiden. Att ha fått chefstjänsten fyllde henne med stolthet. Det var *rena drömmen* att få ta mycket ansvar, menar My, som fann arbetet fantastiskt eftersom hon *tycker det är jätteroligt att jobba mycket*. Hon deltog hängivet och engagerat i genomförandet av hotellets omfattande och ständiga omstruktureringar för att öka omsättningen. I likhet med övrig personal upplevde hon sig emellertid ha dålig kontroll över ledningens beslut om förändringarna, vilka kunde ändras från dag till dag.

---

<sup>6</sup> De intervjuades namn är fingerade. De heter egentligen något annat.

**Mats**, strax under fyrtio år, har en officersgrad inom försvarsmakten och arbetade som ansvarig för ett internt utbildningsprogram när han för drygt tre år sedan blev sjukskriven för utmattningsdepression. Under sjukskrivningen startade han en egen blogg där han lägger ut egenhändigt målade tavlor. Idag är han på väg tillbaka till sitt arbete inom försvaret. Mats säger att han tycker om att vara kreativ. Kreativiteten fick han utlopp för när han mer eller mindre på egen hand planerade och genomförde utbildningsprogrammet. Det innebar hårt och mycket arbete, men Mats fann – åtminstone inledningsvis – stor tillfredsställelse och glädje i arbetet eftersom han fick använda sin uppfinningsrikedom och företagsamhet. Han beskriver sig som en *adrenalinjunkie* som blev hög av att energiskt sätta igång projekt i snabbt tempo. Händelsefattiga perioder på arbetet tyckte han var tråkiga eftersom han inte fick utlopp för sin personlighet. Mats var med om flera ekonomiska och personalmässiga nedskärningar i samband med försvarsbudgetens minskning, vilket skapade en ansträngd arbetssituation för de som var kvar. Kursen han höll i hotades vid flera tillfällen av nedläggning. De anställda hade litet inflytande över vilka prioriteringar som skulle göras i samband med nedskärningarna.

**Sigrid**, som snart är sextio år, arbetade som skolsköterska när hon drabbades av stressrelaterade hjärtbesvär och utmattningsdepression för drygt fem år sedan. Under sjukskrivningen började hon blogga och hon har även gett ut en bok om sina erfarenheter. Efter flera misslyckade rehabiliteringar har hon svårt att återvända till arbetslivet. Sigrid utbildade sig till sjuksköterska relativt sent i livet. Hon talar om dagen hon antogs till sjuksköterskeutbildningen som den lyckligaste och stoltaste i sitt liv. Att sedan inleda yrkesbanan som sjuksköterska var fantastiskt: *Jag älskade mitt jobb och det är viktigt. Jag verkligen älskade det.* Hon kastade sig glatt och energiskt in i arbetet med ambitionen att ta hand om eleverna så bra som möjligt. Den skola Sigrid arbetade på drabbades av de stora ekonomiska och personalmässiga nedskärningar som skedde i kölvattnet av 1990-talets ekonomiska kris med bland annat indragna tjänster som följd. En omfattande datorisering ägde rum ungefär samtidigt. Personalen hade varken stort inflytande över fördelningen av tjänsterna på olika poster och skolor eller datoriseringens genomförande.

**Gertrud** är femtio år och undervisade och skrev avhandling vid universitetet när hon blev sjukskriven för utmattningssyndrom för fyra år sedan. Hon har nyligen återvänt till arbetsplatsen, men på en administrativ tjänst. Gertrud beskriver sig som den typen av människa som med *liv och lust* tog sig an sina arbetsuppgifter. Hon gav sig in i det *slitsamma men roliga arbetet* och kände att *det här brinner jag för... det här vill jag göra... den här avhandlingen vill jag skriva... jag har något viktigt att berätta.* På ett sätt som påminner om Mats tankar om att vara adrenalinjunkie menar Gertrud att hon utvecklade ett missbrukarbeteende i relation till arbetet. Hon blev beroende av energin som uppstod när hon uppslukades av igångsättandet och genomförandet av olika projekt. Även på Gertruds arbete skedde besparingar och omstruktureringar i den ekonomiska krisens efterdyningar. Den undervisande personalen tilldelades allt fler administrativa uppgifter samtidigt som lönsamhetskraven ökade. De kunde inte påverka förhållandena i särskilt stor omfattning. Dessutom rådde personalbrist, vilket medförde åtskillig övertid för den befintliga undervisningsstyrkan.

**Thomas** är i mitten av tjugooårsåldern och arbetade i kassan på en snabbmatskedja, vilket han tyckte var roligt och lärorikt. Med början för fem år sedan har han i några omgångar varit sjukskriven för utmattningssyndrom och sedan dess har han haft tillfälliga anställningar. Trots att han idag inte längre är sjukskriven, har han svårt att arbeta heltid utan att få tillbaka utmattningssymptomen. Att vara en del i gänget på snabbmatskedjan gjorde honom lycklig. Thomas kände sig stolt över att gå iland med ett arbete som han uppfattar att många har kritiska åsikter om och föreställningar om som stressigt och lågavlönat. Det var som om Thomas upplevelse av snabbmatspersonalens utanförskap förstärkte hans samhörighet med och glädje över att vara medlem i arbetsgruppen. Att ge sitt bidrag till gruppens gemensamma arbete blev viktigt för honom. Med stort allvar närmade han sig arbetsuppgifterna och arbetade mycket extra. Han menar att restaurangens hektiska arbete passade honom som person. Att det alltid fanns något att göra tyckte han var bra för då blev han inte rastlös. Ständiga organisationsförändringar genomfördes på restaurangen för att göra verksamheten mer lönsam och konkurrenskraftig, men utan att de anställda hade särskilt stort inflytande över de nya riktlinjerna för arbetet. Personalomsättningen var stor.

**Clara**, som är drygt fyrtio, var sjukskriven från sin cheftjänst på Posten i två och ett halvt år för utmattningsdepression. Hon tilldelades tjänsten i samband med de omfattande organisationsförändringar som följde på Postens avreglering. Det innebar bland annat att leda ett omfattande förändringsarbete och att ansvara för att kontoret skulle leva upp till höjda krav på lönsamhet. Innan dess hade hon gjort en snabb karriär på företaget mycket tack var sin stora handlingskraft, idérikedom och intresse för att göra det bra för de anställda. Enligt henne själv har hon en sådan personlighet att hennes arbetsinsatser alltid är hundra procent när hon själv tycker arbetet är viktigt. Clara beskriver hur hon ihärdigt och i rask takt genomdrev stora förbättringar på kontoret hon basade över. Hennes entusiasm smittade av sig på personalstyrkan som också arbetade hårt för att nå de nya målsättningarna. Att hon lyckats skapa trivsel bland sin personal och nå målen fyllde henne med tillfredsställelse. Samtidigt kunde inte Clara påverka besluten på den organisatoriska nivån särskilt mycket, till exempel om i vilken takt kontorets förändringar skulle ske. När hon återvände till arbetet hade hennes tjänst dragits in i samband med omorganisationer. När vi träffas har hon omskolat sig och arbetar sedan ungefär två år tillbaka som studie- och yrkesvägledare på deltid.

**Mona** är strax över femtio år och arbetar på bank. Hon var sjukskriven för utmattningssyndrom under ett halvår. Sedan dess har hon successivt börjat arbeta, men hon har själv valt att inte arbeta heltid idag. Mona berättar att hon känner sig understimulerad om hon inte får arbeta. Att få arbeta ihop med kollegor och kunder är viktigt för henne som människa. Framför allt upplever hon kontakten med kunderna som roligt och givande. När Mona får tid och ro att låta kreativiteten flöda och tänka ut bra upplägg för dem kände hon sig nöjd. Då är hon i harmoni med sig själv, säger hon. På banken skedde oavbrutna organisationsförändringar för att göra verksamheten mer lönsam och konkurrenskraftig. Den högsta chefen på Monas arbetsplats byttes ut flera gånger under kort tid. Fler och nya arbetsuppgifter ålades ständigt de anställda, som saknade möjligheter att påverka vilka uppgifter som skulle prioriteras.



**Ulrika** är drygt fyrtio år och arbetade som förskollärare när hon blev sjukskriven för stressrelaterat utmattningssymptom för omkring tre år sedan. Sista året har hon dels varit sjukskriven, dels vidareutbildat sig inom data. Idag arbetar hon deltid på en ny förskola med datafrågor. Ulrika stora intresse för barn och deras behov väcktes när hon såg bosniska barn som farit illa i samband med Balkankriget. Det motiverade henne att utbilda sig till förskollärare, ett arbete som hon njöt av, berättar hon. *Jag har liksom alltid tyckt att mitt arbete är roligt*, säger hon i samtalet med mig. Ulrika talar om att en personlig egenskap hos henne är att hon gärna åtar sig nya arbetsuppgifter trots att det kan innebära mycket arbete. Engagerat framför hon alltid sina åsikter och idéer och är gärna den som genomför dem. Liksom Sigrid drabbades hon av den offentliga sektorns omfattande ekonomiska och personalmässiga nedskärningar som följde på 1990-talets ekonomiska kris. Antalet barn ökade på förskolan utan att personalantalet gjorde det. Samtidigt tilldelades personalen allt fler administrativa uppgifter. De anställda hade mycket lite att säga till om när det gällde antalet barn och uppgifter. Omsättningen av personal var hög.

**Nadja**, ungefär femtio år, hade arbetat som sekreterare på en mindre tidning under femton år när hon blev sjukskriven för utbrändhet för fem år sedan. Sedan Nadja blev sjukskriven har hon startat en blogg samt skrivit tidningsartiklar om sin utmattning. Hon hotades vid flera tillfällen med uppsägning i samband med tidskriftsredaktionens flera omfattande omstruktureringar. Flera ekonomiska och personalmässiga nedskärningar ägde rum, vilket gav henne fler och nya arbetsuppgifter. Nadja arbetade på annan ort än de övriga redaktionsmedlemmarna, vilket gjorde arbetet inte bara otryggt utan också ensamt. Hon kände sig ofta missförstådd och nonchalerad av ledningen. I flera fall, bland annat när det gällde datorisering, tyckte inte Nadja att arbetsgivaren försåg henne med tillräckliga kunskaper för att hantera förändringarna. Hon berättar att hon såg det som en rolig och utvecklande utmaning att på egen hand skaffa nya kunskaper om exempelvis datorprogram. Förutom att det innebar för litet eget skrivande tyckte Nadja om sitt jobb och hon uppskattade att sekreterartjänsten medförde stort eget ansvar. Det var spännande att komma på nya idéer och förenklande lösningar i den ofta tidspressade arbetsvardagen, menar hon. Under sjukskrivningen avskedades Nadja och sedan ett halvår tillbaka söker hon nytt arbete.

**Leif**, i mitten av femtioårsåldern, arbetade som bilmekaniker under trettio år och sjukskrevs för stressrelaterade utmattningssymptom efter att ha varit anställd på samma arbetsplats under tjugo år. Efter att ha varit sjukskriven nästan tre år omskolar han sig idag till yrkeschaufför. Leif berättar att han alltid haft ett bilintresse och med åren utvecklat ett stort kunnande som han är stolt över. Han har känt tillfredsställelse genom att veta vad han kan, att han är *skitduktig* på sitt arbete: *Jag vet att jag kan mitt jobb. Så många gånger som jag har sett själv va, att det jag gör blir bra*. Leif, som beskriver sig som en engagerad person, drog sig aldrig för att ta på sig extrauppgifter eller hjälpa en kollega. På bilfirman skedde såväl flera omfattande omstruktureringar som ekonomiska och personalmässiga nedskärningar för att nå ökad lönsamhet. Leif upplevde att han och medarbetarna saknade inflytande över förändringarna som vid flera tillfällen visade sig vara svårgenomförbara i arbetsvardagen. När Leif och kollegorna protesterade blev

följden ofta att de ersattes av nya direktiv, vanligen lika besvärliga att genomföra.

**Inger** är strax under trettio år och arbetar som djursjukskötare. Hon har varit sjukskriven för utmattningsdepression och fibromyalgi under drygt ett år. Nu är hon på väg tillbaka till sitt arbete. Hon betonar att arbetet är betydligt mer än ”bara” ett jobb för henne eftersom hon älskar djur. Inger, som velat bli djursjukvårdare sedan hon var liten, menar att för henne har det egentligen aldrig funnits några alternativ vad gäller yrkesval. *Drivkraften för mig är att jag vill jobba med djur*, förklarar hon och motiverar därmed valet med sina inre drivkrafter. Trots ett högt arbetstempo valde hon ett stort djursjukhus eftersom det erbjuder omväxling och möjligheten till individuell fokusering. Hon har till exempel haft möjlighet att specialisera sig på sitt stora intresse katter. På djursjukhuset ägde flera ekonomiska och personalmässiga nedskärningar rum och personalen som var kvar tilldelades ständigt fler arbetsuppgifter. Deras invändningar mot att arbetsmängden blivit alltför betungande fick knappt något gehör utan bemöttes med kritik för bristande arbetskapacitet.

**Svea** är drygt femtio år. Under många år drev hon en frisörsalong, men tröttnade och skolade om sig till kock. Hon tjänstgjorde som husmor på en kursgård när hon efter ungefär ett och ett halvt år blev sjuk. Svea var sjukskriven för utmattningsdepression under drygt fyra år. Under den tiden blev hon avskedad. Numera arbetar hon som personlig assistent tre dagar i veckan. Svea beskriver hur lycklig hon var över arbetet som husmor, som hon tyckte var spännande och roligt. Engagerat gick hon in för att få besökarna att trivas. Hon konstaterar att det var varierande och omfattande arbete med olika slags besöksgrupper, alltifrån bröllopsgäster till skolklasser, vilket ställde olika slags krav: *Så det var jätteintressant det här. Man fick jobba med hela spektrat. Jag har hittat mitt jobb*, berättar Svea att hon sa. Hon tänkte att hon skulle vara kvar på kursgården tills hon blev pensionär. När Svea började arbeta på gården var man mitt uppe i en omfattande omstrukturering som även innebar personalmässiga nedskärningar. Sveas tjänst hade tidigare innehaft av två personer. Vad förändringarna närmare kunde innebära var oklart. För Sveas del blev det tydligare och tydligare att hon, trots sin ansvarsfyllda ställning, inte hade några möjligheter att alls inverka på kursgårdsledningens beslut.

**Alice** är i femtioårsåldern. När jag kom i kontakt med henne hade hon varit sjukskriven i fem år för utmattningsdepression. Hon arbetade som behandlingspersonal på ett elevhem för funktionshindrade ungdomar. Alice beskriver hur hon, bland annat på grund av sina personliga erfarenheter av allvarliga handikapp, med stort personligt engagemang självmant tog sig an en av pojkarna med störst handikapp. De utvecklade en nära relation. Det *makalöst krävande* arbetet fick Alice att känna sig stolt och nöjd. Hon berättar att arbetet fick henne att känna sig *riktigt bra på någonting*. Liksom Sigrids skola och Ulrikas förskola drabbades Alices arbetsplats av den offentliga sektorns ekonomiska och personalmässiga nedskärningar i skuggan av nittioalets ekonomiska kris. Det gav bland annat upphov till en ansträngd personalsituation, vilken de anställda hade svårt att påverka.

## Strävan efter autenticitet

Arbetet intog av allt att döma en central plats i de intervjuades liv och för dem som personer. De framstår alla som personligt motiverade på arbetet. I samtalet med mig motiverar de sitt yrkesval och sina arbetsprestationer med inre drivkrafter när de understryker att de lade ner tid och energi på arbetet för sin egen skull, inte för att till exempel arbetsgivaren uttalat krävde det av dem. Många framhåller att arbetet var betydligt mer än en inkomstkälla för dem. Genom sitt yrkesval upplevde intervjupersonerna, mer eller mindre medvetet, att de fick möjligheter att utveckla och demonstrera de unika och oersättliga kvaliteter som utmärkte just dem. Med Taylor kan de intervjuades ambitioner med arbetet förstås som en återspeglning av vår tids autenticitetskultur. Här följer några fördjupande exempel.

Inger understryker i samtalet med mig att hon självvalt valde djursköterycket framför veterinäryrket trots att det innebar lägre status och lön. Hon tyckte att just djursköterycket gav henne möjlighet att få vara den hon är: *Det är det jag gör som är viktigt. Den jag är. Jag är ju en person som älskar djur och jag jobbar också med det.* Yrkesvalet var givet redan när hon var tretton år: *"När jag fick reda på att det fanns ett yrke som det här så ville jag ju bli det.* Ingers argument för valet av yrke kan tolkas som ett utslag för viljan att vara sann mot sig själv. Eftersom hon är en person som älskar djur ska hon givetvis arbeta med dem. (Det är tveksamt om exempelvis agrarsamhällets bönder resonerade likadant, där avgjorde snarare sådant som släkttraditionerna än de egna inre känslorna att de skulle syssla med djur).

En liknande strävan efter att vara autentisk formulerar skolsköterskan Sigrid. Hon förklarar att hon, jämfört med många andra skolsköterskor, hade *extra intresse* för elevernas välbefinnande på grund av privata erfarenheter av barn som mått dåligt. Hennes personliga egenskaper spelade också in, säger hon: *samtidigt tror jag att det är en läggningssak hos människan, i grunden hos den enskilda människan. Så tror jag ju iallafall idag att jag är.* På skolan där hon upplevde att *hemskt mycket barn mådde dåligt* fick hon utveckla och visa upp de omhändertagande kvaliteter som hon betraktade som avgörande hos sin person. Kanske blev det alltför viktigt att vara sann mot de karaktärsdragen. Flera rehabiliteringsförsök har misslyckats eftersom oviljan att säga nej till hjälpbehövande elever åter inneburit en alltför stor arbetsbelastning. *Men det är alltid lätt att vara efterklok, för jag vet inte om jag skulle bli annorlunda om jag kom ut i jobb igen. Jag tror inte det egentligen. För jag är så, både i privatlivet och i arbetslivet,* konstaterar Sigrid. På följdfrågan om det inte skulle ha blivit annorlunda eftersom hon vill vara en omhändertagande person, svarar hon jakande och tillägger: *För att vi är olika och jag är nog som jag är.* Trots att Sigrid på grund av sin omhändertagande personlighet drabbas av svårigheter att komma tillbaka till arbetslivet, vilket hon mår psykiskt dåligt av, kan hon med andra ord inte låta bli att vilja vara autentisk i förhållande till sitt arbete.

Att vara autentisk i och genom arbetet kan betyda att uttrycka vad man upplever som sin distinkta personlighet som Inger och Sigrid, men även att utforska vem man är genom arbetet. Många av de intervjuade uttalar en sådan vilja. En av dem är My. Hon beskriver sin stora uppskattning av att chefen under början av

Mys anställningstid på hotellet satsade på personalens personliga utveckling. Syftet var att skapa en rörlig och stimulerande arbetsplats, präglad av medarbetarnas kreativa och självständiga bidrag till hotellverksamheten. De fick bland annat möjlighet att utforska dolda sidor hos sig själva genom terapi. My berättar hur terapin tillsammans med satsningar på delaktighet gav henne utlopp för fler delar av sin personlighet än tidigare: *Så det handlar jättemycket om personlig utveckling eftersom vår chef har velat att vi ska utveckla oss, ha en personlig utveckling.* Hon fann detta *jätteintressant*, eftersom hon aldrig varit med om att arbeta med sig själv på det sättet tidigare. *När jag kom till den här arbetsplatsen var jag inte alls i kontakt med mig själv, med mina känslor eller nånting. Och jag fick utlopp för hela registret där*, berättar My. Hon beskriver tiden då chefen investerade mycket i personalens personliga utveckling som *en helt underbar tid* eftersom det just var *jättemycket satsning på individerna*. Jag tolkar Mys erfarenheter som att hon uppskattade förväntningarna på att vara personligt motiverad och vilja få utlopp för sina individuella förmågor och egenskaper, *hela registret*, genom hotellarbetet.

De jag talat med är inte ensamma om att betrakta arbetet som viktigt för dem som personer. En svensk enkätundersökning om arbetsengagemang pekar på att arbetet för många idag är betydelsefullt, inte bara för att det ger pengar, utan också för att det skapar mening åt människors liv (Wikman 2005). Över hälften av de tillfrågade ansåg att det för deras liv som helhet är centralt och viktigt att få arbeta inom det egna yrket. Ungefär lika många upplevde det som avgörande och viktigt att få vara med om att utföra arbetsplatsens tjänster eller tillverka dess varor.

## Investering av sin person i arbetet

Som jag nu kommer att visa medförde de personliga investeringarna att studiens deltagare omedvetet levde upp till de institutionaliserade krav på självförverkligande som Honneth betraktar som utmärkande för dagens arbetsliv. Naturligtvis gick inte personerna till arbetet med den medvetna avsikten att förverkliga sig själva. Snarare var deras inställning: *Jag drar igång det här projektet, för det brinner jag som person för* eller *Jag älskar utmaningar, så jag tar på mig den här nya arbetsuppgiften*. I det följande redogör jag utifrån fyra huvudpunkter för hur deras sätt att presentera sig själva i samtalet med mig och deras inställning till arbetet innan de blev sjukskrivna kan förstås som ett uttryck för den nya individualismen inom arbetslivet. Tematiseringen har skett i samspel med den standardiserade mall för självförverkligande som Honneth beskriver ovan.

För det *första* framställer samtliga sig själva som engagerade och företagsamma i samtalet med mig. Tiden före sjukskrivningen framstår de i mångt och mycket som de perfekta anställda som självmant, sporrade av sin egen entusiasm, gjorde stora arbetsinsatser och spontant tog på sig nya arbetsuppgifter. Till exempel åtog sig Gertrud frivilligt representantarbete i olika ledningsgrupper på högskolan, trots att hon redan hade en omfattande arbetsbörda med avhandlingskrivande och undervisning. En bidragande anledning var att hon ville få utlopp för sin personlighet. Gertrud talar om att hon har svårt att låta bli att dra igång projekt om det är en fråga som hon brinner för. Hon beskriver sig som en männi-

ska som tycker det är kul att ta tag i saker och ting. *Jag är nyfiken på väldigt mycket, jag satsar väldigt mycket*, uppger hon. På arbetsplatsen fick hon rykte om sig att vara den som går in för sina uppgifter med liv och lust, vilket gjorde att hon ofta blev ombedd att delta i olika arbetsuppdrag. Om hon blev tillfrågad att vara med i något nystartat projekt, visste hon med sig själv att hon skulle bli mycket engagerad: *Då går jag in där på två möten och så på tredje mötet är jag ordförande. Alltså det är typiskt.*

För det *andra* presenterar intervjupersonerna sig själva som flexibla och villiga att utveckla sig själva för att göra en så god arbetsinsats som möjligt. Det framgår tydligt i Ulrikas framställning av sig själv. Hon skildrar sig själv som en person vars utmärkande drag är behovet av omväxling:

*Jag behöver få ta initiativ. Jag behöver få utlopp för min kreativitet. När det här stagnerar blir jag uttråkad. Och jag blir liksom bakbunden i yrkesrollen när jag inte får jobba så fritt. Jag ger själv upp också. Jag behöver det här flödet.*

Behovet av personlig utveckling fick Ulrika att ta på sig allt fler arbetsuppgifter och att smidigt anpassa sina intressen efter arbetsplatsens behov. Hon gör gällande att hon hade ett *ganska brett intressespektra* då det gällde förskolearbetet. Om någon frågade: *Vem ska hålla i det här med skogen?* svarade hon glatt och entusiastiskt, trots att hon kanske inte hade så stor erfarenhet av skogsaktiviteter: *Jamen, det kan jag göra, sånt är kul.*

Ett stort antal talar i termer av att de är sådana personer som behöver utmaningar på arbetet för att må bra. Det kan ses som ytterligare ett uttryck för presentationen av sig själv som flexibel och villig till självutveckling. Clara är en av dem som låter förstå att hon alltid velat ha utmaningar i sitt liv. Som relativt ung blev hon utsedd till chef på ett brevutdelningskontor och arbetade hårt för att bygga upp det till en välfungerande enhet. Efter den lyckade insatsen blev hon tillfrågad om att bli chef över ett annat kontor som fungerade dåligt. Clara menar att hon inte skulle kunna stå vid ett löpande band eller göra samma sak hela tiden eftersom hon har ett behov av att det hela tiden händer saker. *Jag behöver utmaningar*, säger hon. *Jättemycket*, lägger hon till. Därför antog hon glatt den *jätteutmaning* som låg i att komma som ny arbetsledare till kontoret där det rådde *katastrofläge*. Clara säger att hon vill ha en bra lön, men att det aldrig varit hennes främsta drivkraft. Att vara chef har heller inte varit viktigt. Själv hade hon inte haft en tanke på att söka chefstjänsten, hävdar hon. När hon blev ombedd att ansöka var hon till en början var tveksam, men så tänkte hon: *Jag lär mig ju alltid nåt*. Med andra ord var det utmaningen och chansen till personlig utveckling som Clara framförallt menar lockade henne att tacka ja till chefsbefattningen.

För det *tredje* var alla av deltagarna villiga att anpassa sig till varje förändring på arbetet och se de egna utvecklingsmöjligheterna i dem. I och med att nya arbetsuppgifter tillkom på tidningsredaktionen såg exempelvis Nadja till att på egen hand införskaffa sig kunskaperna hon behövde. Det fick henne att känna att hon växte som person, berättar hon. Nadja talar om att allt hon kan om datorers program och att bygga upp databaser har hon lärt sig själv. Hon säger att hon inte

fick gå någon datorutbildning eftersom det var för dyrt. *Man är snål men kräver mycket*, säger hon om arbetsgivaren. Eftersom Nadja som sagt arbetade på en annan plats än kollegorna kunde hon heller inte be dem om hjälp. *Och jag klarade det ju*, meddelar hon stolt. Att göra den föränderliga och ensamma arbetssituationen till ett slags individuellt utvecklingsprojekt blev hennes sätt att under många år klara av situationen, inser hon idag.

För det fjärde matchade flera av personernas motivationer i princip vad deras arbete än krävde. En av dem var sjuksköterskan Sigrid. Ovan framgick att Sigrid tog hon ett personligt ansvar för att inget skolbarn skulle fara illa. Hon beskriver sig som en person som *inte låta bli och gå in när folk inte har det bra, utan kan jag hjälpa till så gör jag det*, och hon tyckte att många av eleverna ständigt behövde hennes hjälp. Skolan hon arbetade på var underbemannad eftersom bland annat psykolog- och kuratorstjänsterna dragits in av besparingskäl. Skolsköterskan stod därmed mer eller mindre ensam om ansvaret för skolbarnens hälsa. Elevernas rast och personalens fikapaus sammanföll. Sjuksköterskekollegorna på de övriga skolorna i rektorsområdet gick också för att fika då, men det tyckte Sigrid var *vansinnigt* eftersom hon behövde vara tillgänglig för skoleleverna när de hade rast. Det blev en kaffekopp inne på skrivbordet. Samma dilemma uppstod under lunchrasten. När Sigrid satt med den övriga personalen och åt i elevernas matsal kom de fram och pratade eller bad om ett plåster. Då gick hon ifrån sin lunch för att ordna plåster. Ibland stod något barn utanför matsalen och var ledsen. Då slängde hon snabbt i sig maten och gick för att hjälpa till. Sigrid konstaterar att hon inte hade någon paus under åren som hon arbetade inom skolhälsovården. Hon var alltför inriktad på att ta hand om eleverna på bästa sätt för att tillåta sig själv det.

Inte ens hemma på kvällarna kunde Sigrid släppa det ansvar för eleverna som hon ansåg sig ha. *Det var ju likadant på kvällarna för då fick man ju ringa till föräldrarna*, säger hon. Hon ansåg att vissa känsligare samtal inte gick att ringa en förälder som var på arbetsplatsen eftersom hon tyckte det var viktigt att kunna prata ostört i lugn och ro. Ibland satt hon fram till halv nio med telefonsamtalen till föräldrarna. Sigrids drivkrafter var med andra ord i så hög utsträckning anpassade till upplevelsorna av vad arbetet krävde att hon gav avkall på sina egna behov av återhämtning, både under arbetsdagen och på fritiden.

## Ett gränslöst arbete

Det har nu framgått på vilka sätt de intervjuades självpresentationer ofta överensstämde med de institutionaliserade kraven på självförverkligande. I det här avsnittet redogör jag för deras skildringar av hur arbetet och arbetsorganisationen dessutom mer eller mindre indirekt ställde höga krav på personliga investeringar. Kraven kan ses mot bakgrund av de omfattande organisationsförändringar och/eller ekonomiska eller personalmässiga nedskärningar samtliga varit med om på arbetsplatsen, och som man haft litet inflytande över. I förändringarnas och nedskärningarnas kölvatten följde bland annat konflikter, splittrade arbetsgrupper, ökad arbetsbelastning, ökade och nya krav, diffusa och motsägelsefulla förväntningar och en oklar ansvarsfördelning. Gemensamt för intervjupersonerna är att de, som ett led i sökandet efter sig själva, engagerat, företagsamt och an-

svarstagande försökte hantera de följdverkningarna, något som kommer visa sig blev den utlösande faktorn till sjukskrivningen.

För att gå in mer i detalj på några av förändringarnas och nedskärningarnas konsekvenser drabbades många för det *första* av en orimlig arbetsbörda. En av dem var Mats. Som nyanställd kastades han, med kort förberedelse och för lite hjälp, in i arbetet att förbereda och på egen hand ansvara för en ettårig heltidskurs inom försvarsmakten, trots att hans företrädare klagat på att arbetslastningen var för hög för att läggas på en person. Samtidigt veckopendlade Mats och hade ett nyfött barn hemma. Eftersom tjänsten tillträdde ett halvår för sent, fick han arbeta dubbelt för att hinna ikapp och vara klar till kursstart, förklarar han. Efter att han slutade i samband med insjuknandet fick hans ersättare två personer till sin hjälp, men de uppgav att arbetet ändå var för betungande. Mats arbete, som alltså krävde omfattande och snabba arbetsprestationer, utgör ett tydligt exempel på ett arbete som indirekt krävde att den anställdes motivationer i princip matchade vad arbetet än krävde.

Dessutom tvingade nya villkor på grund av budgetnedskärningar Mats att vid flera tillfällen ändra upplägget av den pågående kursen. Han beskriver i sin arbetsskadeanmälan hur försvarsledningen *som en blixtnedslag från klar himmel* vid flera tillfällen och utan förvarning gjorde nedskärningarna. Vid dessa *glidbackar*, som han kallar nedskärningarna tvingades han planera om kursen i enlighet med de ekonomiska indragningarna samt författa skrivelser för att visa att det var billigare att genomföra utbildningen som det var tänkt, än att planera om den eller stryka verksamheten. Att Mats inför ledningen upprepade gånger tvingades motivera varför en kurs som försvaret ursprungligen initierat och anställt honom för att leda skulle få fortsätta, kan ses som ett utslag för att arbetsgivaren oavsiktligt ställde krav på att anpassa sig till varje förändring som skedde.

Flertalet upplevde för det *andra* att gränsen för när arbetet var tillräckligt och bra var otydlig. Bland andra Svea berättar om detta. Hon var som sagt nyanställd som husmor med arbetsledande befattning för kök och städ på en kursgård. Tidigare hade tjänsten varit uppdelad på två personer. När hon kom till gården hade ledningen med föresatsen att börja om från början efter en tid med interna stridigheter, tömt hennes kontor på allt administrativt material som kunde ha gett vägledning i arbetet. På egen hand fick den nyutexaminerade kokerskan planera och genomföra all verksamhet från grunden. Regler och rutiner för arbetet saknades i princip helt. *Det var stort och det var mycket och det fanns liksom inga ramar*, säger Svea. Hon fortsätter: *Allting flöt. Man visste aldrig riktigt när man jobbade och vem som jobbade och när man hade gäster och när man inte hade gäster*. Särskilt under sommarhalvåret slet hon hårt för att hålla ruljansen igång med att driva konfirmationsläger och vandrarhem, arrangera bröllop, begravningar, födelsedagar och konferenser, trots personalbrist och opålitliga kollegor. När det kom gäster på kvällarna hade personalen gått hem för dagen och Svea, som bodde två mil därifrån, fick köra till gården och läsa upp. Hon kände sig tveksam till om arbetsgivaren hade rätt att kräva det, men såg ingen annan utväg. Att Svea på egen hand fick ta ansvar för att skapa ordning och kände sig tvungen att åka till kursgården utanför arbetstid för att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt tolkar jag som ett utslag för att kursgårdens organisation indirekt krävde att hennes motivation var hög i princip oavsett vad arbetet än krävde.

Många hade för det *tredje* en stor och diffus arbetsbörda samtidigt som hotet om uppsägning ofta fanns i bakgrunden. Arbetsituationen präglades med andra ord av kombinationen av höga, oklara krav och osäkerhet. Så var fallet för Nadja, som hade så många oräkneliga, sinsemellan mycket olika, arbetsuppgifter som sekreterare att tiden inte räckte till. Det var många "deadlines" att hålla, bland annat inför att tidningen skulle gå i tryck, faktureringar och samtidigt åtskilliga kundkontakter, däribland att försöka få tag i nya kunder trots att hon inte var anställd som säljare. Det skedde flera omorganisationer under hennes femton år på arbetsplatsen och i samband med dem tillkom ännu fler arbetsuppgifter. Ovan framgick att Nadja förväntades använda olika datorprogram utan att ha fått någon utbildning i det. *Det blev väldigt mycket. Man skulle faktiskt kunna trola med knäna*, konstaterar hon. Eftersom befattningsbeskrivningen tagits bort kunde Nadja inte åberopa den när hon tyckte att arbetsuppgifterna blev för många. Flera gånger var Nadja dessutom nära att bli uppsagd. Omorganisationerna fick henne att tänka att hon måste bli ännu mera engagerad och initiativrik: *Hela tiden var man tvungen att visa framfötterna mer och mer för att ha en chans att ha sitt arbete kvar*. Nadja försattes således i en situation där hon tvingades vara anpassningsbar, kreativ och motiverad för att hinna med arbetsuppgifterna, samtidigt som arbetsgivaren då och då signalerade ett ifrågasättande av arbetsinsatsernas värde.

Flera upplevde för det *fjärde* oklara och motsägelsefulla förväntningar. Bankrådgivaren Mona var exempelvis osäker över var gränsen skulle gå mellan arbete och fritid. Hon säger att det är *lite outtalat det här med arbetstider* på banken. Många kundaktiviteter förläggs på kvällstid utan att den anställde får ersättning med motiveringen att det är en *trevlig aktivitet* som också denne har nöje av. Men har den anställde alltid det, undrar Mona. *Där ska man ju vara väldigt flexibel på något sätt*, funderar hon. Ibland kan hon tycka att det är en fördel och ibland att det är det en nackdel. Hon tänker att det är en fördel för hennes kunder att hon gör aktiviteter tillsammans med dem, men att nackdelen är den diffusa gränsen mellan arbets- och privatliv. Hon frågar sig:

*Var ska gränsen gå? Var är mitt privatliv? Om jag går på teater eller på någon aktivitet som ishockey och har kunder med mig, då är ju jag inte privat. Jag känner mig inte alls privat. Och jag skulle säkert inte välja de här aktiviteterna heller som privatperson. Men då tycker ju ledningen då att man har ju trevligt och man sitter... Ja, det är ju en aktivitet som är trevlig då. Det är det väl med. Det är det ju! Men det är ändå mitt jobb.*

Mona försökte på egen hand dra en gräns genom att dra ner på kundaktiviteterna, men till priset att hennes kunder inte blev *så uppvaktade som de kanske skulle behöva*. Det minskade engagemanget fick henne att känna att hon inte gjorde ett tillräckligt bra arbete.

Bankens krav blir motsägelsefulla i den bemärkelsen att Mona uppmuntras att utveckla en personlig relation till kunderna, men den förväntas vara personlig på ett visst sätt. Mona bör vara en person som tycker att det är så roligt att gå på hockey att hon gärna gör det oavlönad tillsammans med sina kunder. Vad banken kan sägas ställa är krav på ett institutionaliserat självförverkligande. Jag åter-



kommer till den friktion mellan ett fritt respektive villkorat självförverkligande som flera av de intervjuade gradvis började känna av.

För det femte upplevde många konflikter och ofta en oklar ansvarsfördelning i samband med försöken att lösa dem. På Ulrikas förskola uppstod samarbetsproblem med en nyanställd medarbetare som enligt Ulrika kritiserade hennes arbets sätt och samtidigt lät henne ta det största ansvaret för barngruppen. Motsättningens upphov låg åtminstone delvis i den ansträngda personalsituationen där samarbetet omedelbart måste fungera smidigt för att verksamheten inte skulle fallera. Hon berättar att det bräckliga personalläget inte gav utrymme för att sätta sig ner och gemensamt fatta beslut om arbetsrutiner och mål för verksamheten. I egen skap av den som arbetade närmast kollegan blev det upp till Ulrika att försöka lösa problemen, trots att hon själv var relativt ny på arbetsplatsen.

Till slut vände sig Ulrika till den tillfälligt insatte rektorn för att få hjälp, men tyckte besviket att rektorn bara bollade tillbaka problemet genom att berömma henne för hur hon hittills hanterat kollegan. När hon lämnade mötet med rektorn frågade hon sig förvirrat: *Vad hände nu? Jag fick ju ingen hjälp. Jag fick bara beröm för att jag är så duktig.* Efter en tid utan att något förändrats utan gick Ulrika förtvivlat till rektorn kontor igen. Hon grät och sa: *Jag orkar inte det här* men fick återigen bara höra hur duktig hon var på att hantera kollegan. Rektorn lade samarbetsproblemen på en personlig nivå genom att berömma Ulrika för hennes duktighet. Detta trots att Ulrika försökte placera problemen på en yrkesmässig nivå genom att markera att hon inte ansåg sig ha kompetensen för att lösa det. När rektorn prisade henne för hennes duktighet ställde hon ett outtalat krav på Ulrika att vara aktiv och motiverad när det gäller att hantera samarbets svårigheterna, fastän Ulrika värjde sig mot de förväntningarna.

Även kollegorna, vana vid Ulrikas engagerade och drivande sätt, lämnade, som hon upplevde det, henne mer eller mindre ensam med uppgiften att finna en utväg. Hon beskriver hur arbetslaget uppmanade henne att ta upp problemet med kollegan, rektorn och personalavdelningen. *De liksom manade mig att ta tag i det här*, förklarar hon. *De tyckte att det var bra att jag gjorde så och så. Men det var ingen annan som liksom hjälpte till*, säger hon om kollegorna. Genom att uppmuntra Ulrika att på egen hand ta tag i samarbets svårigheterna bidrog de till att placera problemen på en personlig nivå. Den mer eller mindre oavsiktliga konsekvensen blev stora krav på anpassningsbarhet och motivation från Ulrikas sida. Trots att hon inte ansåg sig ha den rätta kompetensen eller befogenheten fortsatte hon att själv försöka lösa problemen.

## **Självkänsla genom att vara ”duktig”**

Man kan konstatera att intervjupersonernas benägenhet att följa standardiserade mönster i sökandet efter sig själva samverkade med arbetets och arbetsorganisationens nya villkor, som indirekt begärde kreativa, självständiga och engagerade medarbetare. Vidden av det samspelet framgår ännu tydligare av den betydelse som möjligheterna att leva upp till kraven och förväntningarna, vilka följt på omorganisationerna och nedskärningarna, fick för självkänslan. Självkänslan tycks ha varit en viktig drivkraft när de tog stort ansvar för att hantera konsekvenserna av förändringarna och nedskärningarna. I mina möten med studiens

deltagare framgår att allas självkänsla före sjukskrivningen i hög utsträckning grundade sig på att vara "duktiga" på arbetet genom att uppvisa engagemang, flexibilitet, framåtanda och självständighet.

De flesta uppger själva att deras självkänsla byggde på att vara duktig. Nadja menar till exempel att hon ville vara en *duktig flicka* och *visa att jag minsann kan klara*. Att övervinna utmaningarna som låg i att själv införskaffa nya kunskaper och komma på lösningar i det föränderliga redaktionsarbetet stärkte hennes självkänsla. Det gav henne mycket som person att känna att hon *växte lite grand* eftersom hon klarade av utmaningarna. Nadja säger att hon tack vare utmaningarna: *Insåg att jag kan ju allt jag vill... och kanske lite till*. Till slut blev kollegorna så vana vid att Nadja *hoppade över små hus* och ordnade allt för alla. Hon blev en *övermänsklig kvinna*, tänker hon idag. *Är man bara kvinna och människa, det räknas mindre än om man är överkvinna och övermänniska*, resonerade hon. Var hon den duktiga överkvinnan kände hon sig lyckad: *Ju mer man hade i filofaxen, ju mer man gjorde, ju mer engagerad man var, desto mer lyckad var man*.

De flesta förknippade duktigheten med det egna värdet. Bland annat My menar att hennes egenvärde utgick från att engagerat hjälpa hotellets kunder och personal. Att vara den som stod för ordning och reda för att balansera hotellets nyckfulla ledarskap fick henne att känna sig duktig. *Ju mer saker jag gör och ju duktigare jag är, desto bättre är jag som människa*, resonerade hon. Därför tyckte hon att hon borde *fixa allting* på det röriga hotellet. Inte sällan tyckte de intervjuade att de var misslyckade och dåliga människor om de inte var tillräckligt duktiga. Åstadkom du inget var du värdelös. Clara är en av dem som berättar att hon hade mycket högra krav på sig själv. Presterade hon inte alltid *hundra procent på topp* blev hon missnöjd med sig själv och tyckte att hon inte dög.

En tanke som delas av de flesta är att inte säga nej, för då är man inte tillräckligt engagerad, ansvarstagande och anpassningsbar, och därmed oduglig. Många berättar om sina svårigheter att säga nej till arbetsuppgifter som de kanske egentligen inte skulle behövt ta på sig. My tänkte till exempel att är man duktig, så ska man aldrig säga nej. Då ska man alltid säga ja. *Så var det i min värld då. Det var verkligen så det kändes. Det kändes som att allting var mitt ansvar*, påpekar hon. Nästan alla menar att de inte förmådde säga nej när de kan bidra till att saker och ting blir bra. Med de förändrade krav och villkor som följt på organisationsförändringar och/eller nedskärningar framstår i mina ögon behovet av bidrag till att saker och ting blir bra som mer eller mindre uteslutande på de flestas arbetsplatser.

Mångas självkänsla vacklade liksom för My om de trots allt sa nej. Det fick dem att må dåligt och känna att de inte dög. Sigrid uppger att hon alltid haft svårt att säga nej när någon behöver henne: *Jag vet inte riktigt, men jag mår ju hemskt dåligt om jag säger nej*. Inte heller Mona förmådde säga nej, fast hon visste att hon borde ibland. Hon kunde känna sig missnöjd med sig själv när hon inte hade möjlighet att hjälpa kunderna med allt, trots att hon visste med sig att kravet var för högt. Hon hade svårt att *då bara retirera* och säga: *Den här biten får du ta med någon annan*. Att säga nej och därmed inte *leverera* det kunden begärde fick henne att känna sig värdelös.

Ovan framgick att Hallsten tänker sig att skötsamheten, kännetecknad av pliktrogenhet, lydnad och vilja att sköta sitt idag tycks ersättas av duktigheten,

som går ut på att söka erkännande genom att visa upp sina unika egenskaper och förmågor. Då det gäller den här studiens deltagare finns det ingen skillnad mellan viljan att uttrycka sin unika person i och genom arbetet mellan dem som tjänstgjorde inom privat eller offentlig sektor vid tiden för insjuknandet. Åldern har emellertid viss betydelse. Mest benägna att tala om sig själva utifrån duktighetsnormen är de yngre och medelålders. De äldres förhållningssätt till arbetet för stundtals även tankarna till den äldre pliktetiken. Snart sextioåriga Sigrid säger till exempel om sin ambition att alltid vilja göra saker och ting bra på arbetet:

*Det är en läggningssak jag har, det ska vara korrekt. Finns det regler så ska de, ja, de ska följas. Inte för att jag är någon regelnisse, för sunt förnuft har jag, men jag menar vi har ju vissa saker ålagda och de ska ju utföras är det ju tänkt av den personalen.*

Uttalandet kan tolkas som ett tecken på viljan att plikttroget och lydigt sköta sitt. Samtidigt framgår det att Sigrid betraktar regelföljandet som en egen läggningssak, det vill säga som en för henne unik egenskap. Hennes inställning till arbetet kan därför förstås i både termer av den äldre pliktetiken och den nyare duktighetsnormen. Denna dubbelhet, som Sigrid i varierande grad delar med de andra äldre intervjupersonerna, framgår även av följande citat: *Så det vet jag i alla fall, att duktig var jag. Det är ju en skön känsla att ha med sig mitt i allt elände. Jag har i alla fall aldrig smitit från mitt ansvar eller mitt jobb.* Att Sigrid uttrycker att det är skönt att veta att hon, trots att hon blev sjuk av arbetet ändå var duktig, kan å ena sidan ses som ett utslag för sökandet av bekräftelse genom att visa upp sina unika egenskaper och förmågor. Å andra sidan kan yttrandet att hon i alla fall aldrig smitit från sitt ansvar eller sitt jobb förstås i termer av föresatsen att plikttroget sköta sitt.

Att tillägnandet av duktighetsnormen har ett samband med ålder kan förklaras med Honneths tanke att förväntningarna på självförverkligande stegrats under de senaste årtiondena. Det är tänkbart att de yngre mer entydigt socialiserats in i duktighetsnormen, medan de äldres generaliserade andre i högre utsträckning omfattar båda principerna. Av de orimligt höga krav på skolresultat, utseende, relationer till pojk- och flickvänner, sex, självförtroende, som många ungdomar i dag tycks uppleva (Sandelin 2009), är det inte osannolikt att nästkommande generationer kommer att präglas av en ännu större vilja att uttrycka sin person i och genom arbetet.

## **Autenticitetsbaserad självkänsla**

Hallsten utgår som sagt från att dagens duktighetsideal skapar grogrund för en prestationsbaserad självkänsla, vilket riskerar att leda till utbrändhet. Den här studien kan bekräfta att uppvisandet av egenskaper som duktighet spelar en central roll i deltagarnas sökande efter sig själva. Jag har också kunnat visa att utvecklingen av duktighetsrelaterade egenskaper som engagemang, självständighet och initiativförmåga skedde i samverkan med arbetets och arbetsorganisationens förändrade krav och villkor. Deras sökande efter sig själva tenderade att omedvetet följa vissa mönster, inte sällan anpassade till arbetslivets krav. Att tala i

termer av duktighetsnormen är ett sätt att beskriva de mönstren. Med ledning av de intervjuades berättelser vill jag därför betona att den primära drivkraften bakom duktighetsnormen är det utforskande och uttryckande av sig själv som äger rum i samspel med arbetslivet, inte viljan att vara duktig som sådan. Autenticitetsprincipen kommer så att säga före duktighetsprincipen. Även om arbetsprestationerna i sig var viktiga för intervjupersonerna, grundades deras självkänsla minst lika mycket på att vara sanna mot sig själva. Man kan tala om en ”autenticitetsbaserad självkänsla”, som kan betraktas som en drivkraft som uppstår i spänningsfältet mellan individen och dennes omgivning. Som jag nu kommer att visa med hjälp av några exempel, blev prestationerna snarare ofta verktyget för att nå självkänsla genom att vara sann mot sig själv.

Ovan framgick att många hade svårt att säga nej till att utföra arbetsuppgifter. De flesta av de intervjuade upplevde att de inte var sanna mot sig själva om de sa nej. Leif är en av dem. Det rimmade inte med hans självbild att säga nej även om arbetsuppgiften inte ålåg honom. Leif menar att hans *gamla jag det är ju att jag ställer upp*. Han erbjöd till och med sin hjälp även utan att uttryckligen ha blivit ombedd. Om Leif insåg att han med hjälp av sina gedigna kunskaper och erfarenheter om bilar och motorer kunde hjälpa kollegorna på bilfirman kände han ett slags inre krav att hjälpa till trots att han egentligen ville säga nej. Han säger att han inte har *mått bra som person* av att stillatigande sitta inne med sin expertis, vilket lett till att han ändå erbjudit sin hjälp. *Det är ju liksom så naturligt att säga så*, menar han. Man kan formulera det som att Leif uppfattade det som att han inte var sann mot sig själv, utan gick emot sin natur om han nekade andra sina unika kunskaper och förmågor. Det fick honom att prestera trots att han egentligen inte ville eller orkade.

För Mona framkallade att tvingas säga nej till bankkundernas önskemål liknande känslor av ett slags revolt mot det egna självet. Mona tycker att det är *förskräckligt att lämna ifrån sig något halvdant* på arbetet. När hon tvingas göra det känner hon att det är *den där kreativiteten som på något sätt får stryk*, något som får henne att må dåligt. Mona, som var specialiserad på lantbrukskunder, mådde som bäst när hon fick möjlighet att, med ledning av sina unika blandning av erfarenheter både bankvärld och eget lantbruk, helhjärtat gå in för att formulera kreativa lösningar för kundernas räkning. Då upplever hon *harmoni med mig själv*. Jag tolkar Monas känslor av att vara i harmoni med sig själv när hon kan ge sitt unika, kreativa bidrag till kundernas verksamhet som att hon upplever sig som sann mot sig själv och sina förmågor. Åter blir det tydligt att det inte var arbetsprestationerna som sådana, utan utforskandet och uttryckandet av sig själv i och genom arbetet fungerade som den främsta drivkraften.

Att arbetsprestationerna ytterst grundade sig på sökandet efter sig själv framgår även av att strävan efter personlig utveckling fick många att entusiastiskt ta på sig en tung arbetsbörda. Exempelvis beskrev My ovan hur hotellarbetet gav henne möjligheter att utforska nya sidor hos sig själv.

Forskare hävdar att en underskattning av uppgiftens omfattning och överskattande av den egna förmågan gör att personer med starka inre drivkrafter som engagemang och ansvarskänsla (Ekstedt & Fagerberg 2005) eller med prestationsbaserad självkänsla (Hallsten m fl 2005) lätt hamnar i en stressfylld, svårhanterlig arbetssituation och utvecklar ohälsa som ett svar på den. Det stämmer att flera

av de intervjuade initialt sett underskattade uppgiftens omfattning och överskattade den egna förmågan, men de flesta blev tveksamma, bad om hjälp eller sa ifrån när de insåg att de underskattat uppgiftens omfattning. Förskolläraren Ulrika var inte ensam om att vända sig till chefen i ett försök att få hjälp med att förändra sin situation. Andra gick samman med kollegorna och försökte tillsammans påverka arbetsvillkoren. De fick, som i Ulrikas fall, sällan den efterfrågade hjälpen och blev till slut sjuka av stress. En besviken Inger berättar att hon innan hon blev sjuk upplevde att arbetsgruppen, trots olika påtryckningar, inte fick någon hjälp med vad de uppfattade som den ohållbara arbetssituationen på djursjukhuset. Personalens invändningar mot att de inte hann med sina arbetsuppgifter fick inget gensvar hos ledningen som istället, som i Ulrikas fall, bollade tillbaka problemen. Det fick henne att känna att man som *golvfolk* inte tillskrevs något värde, att hon och kollegorna inte var viktiga eftersom de inte lyssnades på.

Trots att många upplevde arbetsförhållandena som övermäktiga fortsatte de att göra sitt bästa på arbetet. Rädslan att mista arbetet och därmed hamna i en ekonomiskt svår situation var förmodligen en orsak. Ekonomin framstår emellertid inte som den enda anledningen. Uppenbarligen kunde de intervjuade inte acceptera att möjligheterna att utföra arbetet så bra som man skulle vilja saknades eller sluta försöka lösa problemen på arbetsplatsen. Som jag kommer att visa längre fram erbjöds dessutom några att befrias från arbetsuppgifterna eller byta arbete, men tackade nej. Det skulle kunna förklaras med att en överskattning av den egna förmågan. Utifrån de intervjuade berättelser vill jag dock hävda att överskattandet av den egna förmågan inte ska betraktas som grundorsaken, utan den är känslan av att inte längre vara sann mot sig själv om man gav upp arbetet. I det följande fördjupar jag mig i vad undersökningens deltagare mer specifikt önskade vara sanna mot hos sig själva för att finna en möjlig förklaring till att de trots allt tog sig an de ofta övermäktiga arbetsuppgifterna. Vad var det de brann för?

## Altruistiska värden

Gemensamt för intervjupersonerna är att en bidragande orsak till att de in i det längsta gjorde sitt yttersta på arbetet var att de annars upplevde att de svek kollegor, elever, djur, patienter eller kunder som behövde deras hjälp. Engagemanget, ansvarstagandet och flexibiliteten som låg till grund för självkänslan var av allt att döma intimt förknippade med sociala värden som dikterar ansvar, lojalitet, omtanke och omsorg om andra. De motiverades av vad som kan benämnas som altruistiska värden riktade mot andra människor eller djur. Tanken om altruistiska värden är inspirerad av Emile Durkheims (1983) idé om *altruistiska själv-mord*, motiverade av stark samhörighet och konformism med gruppen eller samhället.

Studiens deltagare strävade efter att handla i enlighet med de altruistiska värdena i sin arbetsvardag. Ingen av dem propagerade mer offentligt för värderingarna genom att exempelvis försöka väcka debatt kring dem på arbetsplatsen eller i samhället. Kanske är det inte förvånande med tanke på att det rör sig om värden kopplade till vardagens mellanmännsliga möten. Bemötandet av andra stod i

centrum. De man tog ansvar inför i sitt dagliga arbete gav man mer eller mindre allt för. Det kunde vara besökare eller kunder (Svea, My, Mona, Thomas), patienter (Sigrid), kollegor (Leif), ens personal (Clara, My), djur (Ida), förskolebarn (Ulrika), elever eller studenter (Mats, Gertrud, Alice).

Här följer några fördjupande exemplifieringar på hur de intervjuade styrdes av altruistiska värden. För skolsköterskan Sigrids del stod omsorgen om människor som behövde stöd, i synnerhet barn, i fokus. Sigrid menar som sagt att hon är en sådan person som inte kan låta bli att hjälpa till när folk inte har det bra. I sitt arbete ville hon hjälpa alla barn som mådde dåligt, både fysiskt och psykiskt. Hon beskriver det som att hon drevs av ett *rädda-världen-syndrom*. *För jag skulle rädda alla*, förklarar hon. Manad av sitt rädda-världen-syndrom drog Sigrid, som framgått ovan, in på raster och luncher för att vara tillgänglig för hjälpbehövande elever samt i hänsyn om föräldrarna skötte telefonsamtalen med dem på fritiden.

För Svea gick omsorgerna om andra ut på att göra dem tillfreds. *Att få människor att må bra på ett eller annat sätt* har alltid varit centralt för henne menar hon, oavsett om det var som frisör eller kock. Svea ville laga god mat till folk, så att de *mådde bra i magen*, säger hon om målen med arbetet som husmor på kursgården. Förutom att laga god mat lade hon ner stor möda på att dekorera kursgården för att skapa trivsel. Hon ordnade med färska blommor och snygga, rena gardiner i samtliga fönster på den stora kursgården. Det blev många blommor och gardiner att hålla reda på. Avsikten var inte att hon skulle gå runt och tycka att det var fint, utan att det skulle vara välkomnande för gästerna, understryker Svea.

Djursköterskan Ingers drivkraft är omvårdnaden och den nära kontakten med djur. Hon berättar att hon aldrig velat arbeta som veterinär eftersom hon aldrig haft lust att *stå och operera* i djuren. Det är *omsorgen och jobba med dem* som hon eftersträvat. Den strävan medförde att Inger medvetet valde en, vad hon upplever som, i mångas ögon sämre karriärväg.

## Unika arbetsbidrag

Värdena som de intervjuade förknippade med den de ville vara föreskriver handlingsätt som gynnar kollektivet. När de handlade utifrån dem tog de ett steg mot att bli personen de önskade vara, till exempel en lojal arbetskamrat, en god medmänniska, en ansvarstagande vuxen eller en serviceinriktad anställd. Man är kort sagt sann mot sig själv samt utvecklar personen man önskar vara när man handlar utifrån sina altruistiska värden. Autenticitet och altruism hängde således nära samman för dem. Inledningsvis redogjorde jag för Meads tanke att modernitetens individ förverkligar sig själv genom att på ett unikt sätt bidra till det allmänna bästa. Alla intervjupersonernas inställning till sitt arbete innan sjukskrivningen kan beskrivas i de termerna, vilket jag nu kommer att belysa utifrån några utvalda fall.

Till exempel menar Alice att hennes tidigare erfarenheter av svåra funktionsnedsättningar fick en henne att känna sig speciell på elevhemmet. *Redan från början, när jag började jobba där så kände jag mig lite förmer och kunnigare än de andra*, beskriver hon sin ställning på hemmet. Det fick henne att entusiastiskt ta på sig den övervägande delen av det krävande arbetet med den handikappade

pojken och på så sätt underlätta för den hårt belastade personalgruppen. Alice kände att arbetskamraterna tyckte att det var skönt att slippa jobba med honom. Istället för att rotera mellan de olika ungdomarna, blev det till slut enbart hon som tog hand om pojken eftersom han inte längre accepterade någon annan. Man kan uttrycka det som att Alice fick möjlighet att praktisera sina speciella kunskaper och därmed ge ett särskilt bidrag till det gemensamma arbetet med ungdomarna.

Svea anser i sin tur att överhuvudtaget ta tjänsten som husmor var ett utslag för hennes vilja att demonstrera sina förmågor. *Det kunde ju ha räckt att vara kokerska ju*, säger hon idag. Dessutom tog hon självmant på sig extra arbetsuppgifter för att bygga upp verksamheten igen och få kursgårdsbesökarna att trivas så bra som möjligt. Svea förbättrade inköpsrutinerna utan att ledningen gett henne det i uppdrag. Trots att *det kunde ju ha räckt med att göra som det var innan* dekorerade hon med färska blommor i alla rum. För att ge gästerna något utöver det vanliga försökte hon till och med förekomma deras behov. *Det är litegrann i det här att alla andra ska må bra, att man ska försöka underlätta. Att jag ska komma på någonting som gör att de... det måste hon ju önska sig*, förklarar hon. Dessa ansträngningar från Sveas sida, där hon bland annat kunde använda sina affärsrörelse- och matlagningskunskaper, kan förstås som hennes sätt att ge sina unika bidrag till det gemensamma arbetet på kursgården.

I det Clara säger om sina målsättningar med förändringsarbetet som chef på postkontoret framgår att för henne hängde hennes upplevelser av sina arbetsinsatser som värdefulla nära samman med att arbeta med arbetskollektivets bästa i åtanke. Hennes inställning var att alla anställda har rätt att känna *att de är en viktig del av någonting* och bli bekräftade i detta eftersom *ingen är viktigare än någon annan*. Claras ord kan förstås som ett värnande om individens möjligheter att ge och uppskattas för sitt unika bidrag till det gemensamma arbetet. Hennes drivkraft var enligt henne inte att vara chef i sig, utan att arbetsgruppens gemensamma arbete skulle bli så bra som möjligt. Clara betonar att hon ser chefsposten som *en titel bland alla andra*, som råkar ha den rollen på en viss arbetsplats. Chefsrollen gav henne möjlighet att demonstrera sin förmåga att leda och entusiasmera förändringsarbetet och på så sätt ge sitt unika bidrag till kontorets arbete. *Det fungerade perfekt*, konstaterar hon. Intrycket av att det var viktigt för Clara att utföra förändringarna på sitt särpräglade sätt förstärks av att hon stod hon upp för sina idéer om deras genomförande, trots att hon många gånger kände sig motarbetad av de andra kontorscheferna och hamnade i flera konflikter med sina överordnade.

En idé är att det ligger i den traditionella kvinnorollen att förverkliga sig själv genom att värna om andra. De flesta av de intervjuade kvinnorna arbetade också i sociala yrken som lärare och vårdare. Man kan tänka att deras altruism helt enkelt motsvarade traditionella rollförväntningar på personer i sociala yrken. Detta slags altruism kanske är nyckeln till att förstå kvinnornas dominans bland långtidssjukskrivna för utmattningsdiagnoser.

Även för studiens män och personer med mindre sociala yrken förefaller emellertid en central del av arbetet ha varit att ge sitt unika bidrag till kollektivet genom att förverkliga värden som går ut på att ta hand om andra. Vad som kan betecknas som altruistiska värden drev av allt att döma även bilmekanikern Leif,

trots att förväntningar på omsorg traditionellt sett inte brukar förknippas med hans yrkeskår. Hans altruistiska värden gick ut på att *ställa upp* för andra, särskilt sina medarbetare på bilfirman. Ovan framgick att han inte kände sig tillfreds med sig själv om han lät bli att hjälpa kollegorna med sina gedigna kunskaper om bilar och motorer och därmed sa nej till att ge det unika bidrag som han var kapabel till. När Leif med osvikligt engagemang tog sig an hjälpbehövande kollegor kände han sig som Stålmannen med *engagemang på hundra olika grejer*, berättar han. Få figurer sticker ut så mycket från resten av mänskligheten som en superhjälte. Att Leif upplevde sig som Stålmannen när han ställde upp för andra med sina kunskaper och erfarenheter kan förstås som att han betraktade de förstågorna som ett slags superkrafter vilka gjorde det möjligt att ge ett unikt bidrag till bilfirmans verksamhet.

Med tanken att om det är viktigt att visa upp sina alldeles särskilda egenskaper och förmågor borde man knappast vilja framstå som en medelmåtta, frågade jag de intervjuade om det var okej att vara en medelmåtta. Många värjde sig. De ville inte säga att de tyckte att de var förmer än andra, men insåg att de trots allt hade – och ofta fortfarande har – svårt att förlika sig vid tanken på att de ”bara” skulle vara medelmåttor. De flesta kunde inte acceptera den bilden eftersom de uppfattade sig själva som annorlunda just genom att göra det lilla extra på arbetet med allas bästa som mål.

Clara ger ett ganska typiskt svar när hon säger att hon aldrig sett sig själv som en medelmåtta, men för den skull inte anser sig vara bättre än någon annan utan *bara kanske på ett annat sätt*. Hon menar att hon *alltid varit en sån person som har stuckit ut på något sätt*. Jag har *alltid varit jag*, säger hon. Clara vill inte vara en medelmåtta på arbetet eftersom hon *vill göra ett riktigt bra jobb*. Hon framhåller att det inte handlar om att hon ska vara duktig, utan om att de hon arbetar med förtjänar kraften som hon lägger på att göra det bra för dem. *Annars tycker jag att jag sviker dem*, lägger hon till om sin personal. Genom Claras yttrande att hon alltid varit *en sån person som har stuckit ut genom att göra ett riktigt bra jobb* för medarbetarnas skull uttrycker hon en vilja att demonstrera sina unika förmågor med arbetsgruppens bästa för ögonen. Som jag förstår det kände hon sig sann mot sig själv när hon med hjälp av sina talanger för att leda och engagera kunde göra en unik insats i och för gruppen. Härmed framgår tydligt att hennes syn på de egna arbetsinsatserna snarare följer originalitetsprincipen än någon slags genomsnittsnorm.

Att de altruistiska värdena var nära förbundna med intervjupersonernas självbild kan fördjupa förståelsen av varför arbetet blev ett så personligt projekt för dem. De upplevde att de inte var sanna mot sig själva om de sa nej och därmed blundade för hjälpbehövande kollegor, barn eller djur. Med andra ord avböjde de inte enbart att utföra en specifik arbetsuppgift. De tackade nej till att utveckla sin fulla potential. Då svek de inte bara hjälpbehövande människor eller djur utan även sig själva, vilket hotade självkänslan.

Elchardus och Smits (2008) kommer i en studie av unga belgare fram till att de både strävar efter självförverkligande och har hög arbetsmoral. Utifrån mina resultat är det inte särskilt överraskande. Som framgått ovan höll studiens deltagare, vägleda av sina altruistiska värden, arbetsmoralens flagga högt på ett sätt som var intimt förbundet med att utforska och uttrycka sig själva. För dem hand-



lade det inte om att uppfylla förpliktelser för plikternas egen skull, om ett yttre tvång. Snarare rörde det sig en inre drivkraft (påverkad av allmänt spridda förväntningar), föranledd av strävan efter att förverkliga sina altruistiska värden och därmed också sig själva.

Slutsatsen så här långt blir att det inte i första hand var egna eller andras krav på engagemang, flexibilitet eller prestationsförmåga som ledde till upplevelsen av stress och slutligen insjuknandet. Bakom engagemanget, flexibiliteten eller prestationsförmågan fanns, som jag nu har visat, de intervjuades likartade inställning till arbetet, som något de ville uttrycka sig själva genom och därför investerade mycket av sin person i.

## **Uppskattning för individuella förmågor och prestationer ger självkänsla**

Det har framgått att de intervjuades egenvärde i hög grad grundade sig på att förverkliga sina altruistiska värden i och genom arbetet. Honneth menar som sagt att, som den sociala varelse människan är, ger andras gillande för individuella förmågor och prestationer självkänsla. I samtalen framgår tydligt att uppskattning från kollegor och chefer samt de man arbetade för, som exempelvis kunder och elever, var avgörande för deras upplevelser av god självkänsla, vilket jag redogör för här.

Ett tydligt exempel är Leif. Han berättar att det som alltid drivit honom i arbetet på bilfirman var att: *se till att allting fungerar och att alla är nöjda och glada som man har runtomkring sig*. Leif kände en *personlig tillfredsställelse* när en kund eller arbetskamrat kom och klappade honom på axeln och berömde honom för att han ordnat något på ett bra sätt. Han talar ofta i termer av att han *är sån som person* som tycker att en klapp på axeln är mer värdefull än att få högre lön. *Så har jag varit hela tiden*, konstaterar han, vilket kan tolkas som att en strävan efter att uttrycka sig själv på arbetet låg bakom hans engagemang i andra. Leifs tillfredsställelse när han hjälpte andra och de bekräftade honom genom att bli glada kan förstås som att hans självkänsla stärktes i de situationerna. Självkänslan grundade sig på att få andras uppskattning, inte enbart för arbetsinsatserna som sådana, utan för den han ville vara, det vill säga en tillmötesgående person med gedigna kunskaper om bilar och motorer som han gärna delade med sig av. Klappen på axeln tycks för honom ha inneburit ett erkännande av sig själv som en speciell och värdefull person. Att Leifs engagerade arbetsprestationer bottnade i att få den personliga tillfredsställelse som kommer av andras uppskattning snarare än en löneförhöjning, är ett tydligt exempel på Honneths tanke att subjektiviteten blivit en potentiellt produktiv kraft inom arbetslivet.

Att gå in med sin person i arbetet uppmuntrades och utnyttjades mer eller mindre oavsiktligt på många arbetsplatser. Även Gertruds engagerade personlighet gjorde att hon fick mycket beröm. Hon menar att om hon hade ambitionen att göra något, så gjorde hon det, vilket var ett *jättegynnsamt* sätt att arbeta på inom universitetsvärlden. Gertruds känsla var att det inte räckte att så att säga bara göra sitt jobb, utan att det på arbetsplatsen fanns outtalade förväntningar på att *hela tiden gå i bräsch för något*, det vill säga att ständigt vara personligt engagerad och aktiv. Det ledde till att hon, som framgick ovan, sporrades att

delta i många olika projekt utöver det reguljära arbetet, men också under lång tid tog, med kollegornas och studenternas bästa för ögonen, på sig en tung undervisningsbörda med mycket övertid på grund av personalbristen. Engagemanget uppmuntrades av arbetsgivaren: *Det är klart att de satsar på en människa som är beredd med hela sitt liv för detta.* Jag tolkar det som att arbetsgivaren främjade hennes stora investeringar av sin person i arbetet. Gertrud kände sig *jättesmickrad* och upplevde att hon *verkligen* fick *självbekräftelse* av den positiva respon- sen. Självkänslan växte. Erkännandet fick henne att anstränga sig ännu hårdare, genom att satsa ännu lite till av sig själv i arbetet. *Den bekräftelsen överstiger allting annat... och då blir det ju på något sätt att det måste man ju svara upp på... man måste viga sitt liv,* tänkte hon.

## Den frånvarande självkänslan

Trots att de intervjuade investerade så mycket av sig själva i arbetet, och fick andras bekräftelse för sina arbetsinsatser, var deras självkänsla sällan god. Endast korta stunder kunde de känna sig nöjda med sig själva. Värdelöshetskänslor var mycket vanliga.

De intervjuade verkade som sagt i arbetsmiljöer där omstruktureringar och nedskärningar medfört orimligt hög eller diffus arbetsbörda, otydliga gränser för när arbetet var tillräckligt och bra, oklar ansvarsfördelning, oklara och motsägelsefulla förväntningar, latenta hot om uppsägning eller konflikter. Det har också framkommit att de tog stort personligt ansvar för de svårigheterna. Majoriteten av de intervjuade verkar ha varit fullt övertygade om att verksamheten skulle bryta samman om de upphörde att med hjälp av sina förmågor och egenskaper axla detta ansvar. Flera beskriver tiden före sjukskrivningen som en daglig, svåruthärdlig kamp för att uträtta sitt arbete på det sätt som de tyckte att de borde, det vill säga i enlighet med de altruistiska värdena. Av allt att döma bidrog de altruistiska värdena till detta ansvarstagande samtidigt som just de organisatoriska och sociala problemen försvårade deras förverkligande.

I det följande visar jag hur intervjupersonerna råkade in i en ond spiral där de, för att känna sig värdefulla, förtvivlat satsade allt mer av sig själva för att kunna fortsätta förverkliga sina värden. Investeringarna gjorde emellertid att många började utveckla stressrelaterade symptom, vilket tvärtom sänkte initiativ- och prestationsförmågan. Det blev ännu mödosammare att praktisera de altruistiska värdena och därmed uppfatta sig som autentisk. Självkänslan fick ytterligare en skjuts nedåt. Tanken att arbetsförhållandena bidrar till att göra de personliga investeringarna i arbetet till en hälsofälla kommer att utvecklas ännu mer i nästa analysdel. Här inriktar jag mig på att återge självkänslans nedåtgående spiral.

Inger är en av dem som tydligt upplevde att hon hamnade i en ond spiral. Besparingar och prioriteringar hade medfört att djurskötarna på djursjukhuset var för få för att alltid hinna utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. Arbetsituationen var mycket pressad. Inget fick gå långsamt eller bli fel, då blev man kritiserad. Hon kände krav på sig att prestera på topp hela tiden och att åstadkomma mer än vad hon egentligen klarade av. Inger hade svårt att bara gå hem när arbetstiden var slut och strunta i det hon inte hunnit med. Eftersom hon *ändå jobbar med levande varelser* kunde hon inte riktigt tänka så, tyckte hon. Inger an-

strängde sig allt hårdare för att göra sitt bästa för att ta hand om djuren. Hon förmådde inte strunta i att något djur blivit utan smärtlindring eller mat. *Jag måste göra det, så är det bara. Gör jag inte det, så mår jag ännu sämre. Sen måste jag jobba över*, resonerade hon. Jag tolkar det som att Inger hamnade i ett dilemma där hon kände att hon inte var sann mot sig själv (som en djurälskande person) om hon struntade i djuren, samtidigt som hon började få svårt att orka med den pressade arbetssituationen. Under ett och ett halvt år kämpade hon på. Ändå var hon missnöjd över sina insatser och kände att det var fel på henne. Inte heller då Inger arbetade övertid hann hon inte ta hand om djuren som hon tyckte att de förtjänade. *Det är jag som inte pallar det här*, tänkte hon. Inger beskriver hur hon blev så uppe i varv av att försöka göra det bästa för djuren att hon fick svårt att se att ansvaret inte bara var hennes. *När man väl har kanat i den här nedåtgående spiralen är det väldigt svårt att se det med nyktra ögon*, säger hon idag.

Någon som också, trots att kroppen började säga ifrån mot det stressiga, ensamma redaktionsarbetet med många, diffusa arbetsuppgifter och hot om uppsägning, desperat fortsatte att försöka förverkliga sig själv och sina altruistiska värden är Nadja. Hon blev halvt sjukskriven av en läkare som misstänkte att hon höll på att gå in i väggen med sitt uppskruvade arbetstempo. Men för henne innebar att arbeta halvtid att: *Då fick jag göra ett heltidsjobb på halvtid. För att det gick ju inte bara att lämna allting åt sitt öde*. Nadja intalade sig att det var hon som börjat *slöa till* när arbetsbelastningen kändes allt tyngre. I sin dagbok skriver hon om sina erfarenheter av tiden strax innan hon gick in i väggen att hon upplevde att både andras och egna krav på henne ökade: *Ju mer slut och utmattad jag blev desto mer drev jag mig och pressade mig*, skriver hon. Hon förstod inte varför hon som var så engagerad inte kände sig gladare, piggare och mer rätt. Istället kände hon sig ledsen, trött och fel. Självkänslan sjönk allt mer. Nadja slet frenetiskt för att som *överkvinna* uppfylla sina altruistiska värden om att alltid finnas till hands för andra. Hon mådde kroppsligt och mentalt allt sämre, men var övertygad om att slutade hon prestera skulle allt rasa samman. I sin dagbok skriver hon om hur maktlös hon kände sig över att inte kunna hantera kraven som kändes alltmer orimliga:

*Hela kroppen skrek att nu var det nog. Men jag kunde inte lyssna på den. Fick inte lyssna på den. För då ramlade ju både arbetsvärlden och privatvärlden ihop. Då blev det ju mitt fel att allt förstördes.*

Nadjas tanke att det var hennes fel om *allt förstördes* – både arbets- och privatliv – antyder att hon uppfattade den egna personen som oersättlig både på redaktionen och hemma. Man kan fråga sig varför Nadja, som kände sig illa behandlad av ledningens nya och många krav, oklara förväntningar, bristande lyhörddhet och hot om uppsägning, tog ett så stort ansvar för arbetsuppgifternas genomförande. Som jag förstår det beror det på att hon inte längre skulle ha varit sann mot sig själv och sina värden om hon *lämnat allting åt sitt öde*. Då var hon inte längre överkvinnan Nadja som med hjälp av sina unika förmågor och egenskaper gjorde det bästa för kollegor och kunder, utan inte mer än en vanlig kvinna, det vill säga ingen i sina ögon. Till slut blev att vara sann mot sig själv och sina värden, och

därmed upprätthålla självkänslan, nästan som ett tvång som alltmer äventyrade hennes hälsa.

De flesta lade liksom Inger och Nadja länge ansvaret för svårigheterna på sig själva. Mångas kollegor, familjer, vänner eller läkare uttryckte oro över deras hälsomässiga tillstånd. De tog sällan till sig påpekandena på allvar. Några erbjöds som sagt möjligheten att komma ur den betungande arbetssituationen, men tackade nej. De var i det läget medvetna om att de inte måtte bra, men fortsatte ändå att arbeta som förut. Det talar för att självkänslan för många vid det laget blivit så nära förbunden med arbetet. Att sluta skulle ha varit att ge upp värderingarna man knöt sitt arbete och därmed också sig själv.

Bland annat hur Mats resonerade kring sitt beslut att trots allt fortsätta arbetet tyder på det. En bit in på kursen för de värnpliktiga började situationen med det tunga och utsatta arbetet med kursen, som ständigt hotades av nedläggning från ledningens sida bli övermäktig. Mats, som kände sig alltmer stressad, nedstämd och misslyckad, sov allt sämre. Höll han på att bli utbränd, undrade han. Han gick till sin överordnade och sa: *Det här är inte roligt längre. Jag mår inte bra. Det här är inte den vanlige Mats*, svarade chefen. Mats som alltid brukade vara så kreativ och energisk. Chefen föreslog att de skulle avbryta kursen. Det invände Mats emot eftersom han menade att då skulle halva utbildningen spolieras. Motiverad av sina altruistiska värden om att bidra till elevernas utvecklingsprocess hade han ansträngt sig mycket för att få ihop en enhetlig utbildning för dem. Om han nu plötsligt fränsade sig ansvaret inför sina elever skulle han ju inte längre vara den duktige, engagerade Mats. Och vem var han då, frågade han sig. Man kan tänka sig att Mats ensamma kamp mot ledningen för att få fortsätta driva utbildningen hade förstärkt hans känsla av att den var beroende av hans unika förmågor och egenskaper. På så sätt uppstod en ond spiral där nedskärningarna bidrog till att göra hans självkänsla ännu mer förknippad med att ge eleverna en bra kurs. Mats bestämde sig, trots sin stigande ohälsa, för att fortsätta arbetet som planerat för att ge de studerande en fullgod utbildning eftersom han inte stod ut med att vara en person som gav upp.

Något liknande var Ulrika med om på förskolan hon arbetade på, där alltså barngrupperna utökats, personalomsättningen var hög och konflikter rådde. Hon mådde allt sämre av samarbetsproblemen med kollegan som bara blev värre. Självkänslan sviktade och hon kände sig förvirrad, utmattad och nedstämd. Till slut föreslog rektorn att de kunde lösa samarbetsproblemen genom att Ulrika började arbeta på en annan förskola, men hon tackade nej med arbetskollektivets bästa för ögonen. När hon meddelade arbetslaget om rektorns förslag invände de bestört att de hjälpte ju inte att ta bort Ulrika från arbetslaget. Hon tänkte då om eftersom hon kände att hon svek sitt arbetslag. Tanken på att inte längre ta ansvar för problemen fick henne att känna sig som en dålig människa. Jag förstår det som att när Ulrika utan hjälp fått hantera samarbetsproblemen hade en liknande övertygelse som hos Mats växt fram, att hennes unika förmågor och egenskaper gjorde henne oundgänglig på arbetsplatsen. Den uppfattningen förstärktes av kollegornas invändningar.

Både Mats och Ulrika säger efterklokt att de skulle hoppat av, att de stod inför en omöjlig uppgift. Istället tackade de nej till utvägen som erbjöds. Flertalet av de intervjuade hamnade i liknande tankegångar där de tillskrev den egna perso-

nen stor betydelse på arbetsplatsen samtidigt som den övermäktiga arbetssituationen fick dem att känna sig värdelösa. En förklaring utifrån begreppet prestationsbaserad självkänsla skulle vara att personerna överskattade den egna förmågan och underskattade uppgiftens omfattning. Frågan blir dock åter vad som ytterst ligger bakom den ”skeva” själv- och verklighetsuppfattningen. Något som de flesta intervjupersoner har gemensamt med Inger, Nadja, Mats och Ulrika är deras starka förvisning om att det inte fanns något alternativ än att fortsätta som förut trots att de började må dåligt. Tolkningarna ovan antyder att en bidragande orsak till att arbetssituationen slutligen blev ohälsosam var viljan att vara sig själv på en arbetsplats präglad av konflikter, splittrade arbetsgrupper, ökad arbetsbelastning, ökade och nya krav, oklara och motsägelsefulla förväntningar och oklar ansvarsfördelning.

Det är tydligt att ohälsan uppstod ur ett allt intrikatare samspel mellan de ogynnsamma arbetsmiljövillkoren och individernas strävan efter att vara autentiska på arbetet. Av de intervjuades berättelser framgår tydligt att de hade en benägenhet att göra följderna av omstruktureringarna och/eller nedskärningarna på arbetsplatsen till ett personligt problem (det är jag som är oduglig) som krävde personliga lösningar (arbeta intensivare, vara mer flexibel och så vidare). Dessutom har det framkommit att ju längre tid de ansträngde sig för att förverkliga sina altruistiska värden i den arbetsmiljön, desto mer stärktes de i uppfattningen att deras unika förmågor och egenskaper gjorde dem oersättliga. Självkänslan blev mer och mer förbunden med att realisera de altruistiska värdena. Upphörde intervjupersonerna att handla utifrån dem när de redan investerat så mycket av sin person i arbetet verkar ha varit detsamma som att ge upp sig själva, vad de stod för och drömde om att vara. *Då blev det ju mitt fel att allt förstördes*, för att åter citera Nadja. Ansträngningarna för att vara sann mot sig själv och sina altruistiska värden i den på olika sätt betungande arbetssituationen medförde att de intervjuade upphörde att vara sanna eller lyssna till sina övriga behov. Hälsan började vackla. Det medförde ännu större svårigheter att hantera arbetsförhållandena, vilket fick självkänslan att sjunka alltmer.

## II. Vändpunkten

Att fortsätta förverkligandet av sig själv och sina altruistiska värden i en gränslös arbetsmiljö, kännetecknad av konflikter, ökad arbetsbelastning, splittrade arbetsgrupper, ökade och nya krav, motsägelsefulla och oklara förväntningar och oklar ansvarsfördelning, blev till slut för mycket för samtliga av studiens deltagare. De uppvisade allt fler och kraftfullare utmattningssymptom. Ofta inträffade en särskilt händelse på arbetet, där problemen ställdes på sin spets, vilket fick *bågaren att rinna över*, som Leif uttrycker det, och ledde till sjukskrivningen. Den vändpunkten står i fokus i denna andra analysdel.

Utmattningssymptomen uppstod givetvis inte över en natt utan, vilket framkom i den förra delen, var följderna av en utdragen process som pågick under alltifrån några månader till flera år. I denna andra del framhålls avsaknaden av tillräckliga organisatoriska och sociala förutsättningar för ett varaktigt engagemang som en bidragande orsak till de intervjuades svårigheter att förverkliga sina altru-

istiska värderingar. Jag kommer att beskriva hur de slutligen blev sjukskrivna, vilket jag tolkar som självförverkligandeprojektets sammanbrott och utvecklingen av en social patologi.

## Altruismens förhindrande

Intervjupersonernas starka personliga engagemang betraktas som sagt ofta som utmärkande för personer med utmattningssyndrom. Den hängivna strävan mot vissa mål eller ideal kan dock vändas till sin motsats om individen ställs inför svårigheter eller om de misslyckas med sina bemödanden (Maslach 1976). I detta avsnitt tar jag upp på vilka olika sätt de intervjuade drabbades av sådana hinder på arbetsplatsen och hur svårigheterna gav upphov till en så stressfylld situation att de blev sjukskrivna. För samtliga medförde förändringarna och/eller de ekonomiska och personalmässiga nedskärningarna som arbetsplatsen genomgick eller nyligen hade gått igenom att relationerna till ledning, arbetskollegor eller de man arbetade för som kunder eller elever blev lidande. Jag kommer att visa hur de organisatoriska och sociala förhållandena på olika sätt förhindrade eller försvårade personernas altruistiskt motiverade handlingar, vilket bidrog till självets utmattning. I vissa fall rör det sig om en kombination av svårigheter. Nedan följer en renodling av de tre vanligaste hindren med hjälp av några exemplifieringar.

För det *första* bröt flera samman efter att under lång tid inte ha kunnat genomföra sitt arbete som de önskade, vilket för dem till stora delar innebar att utföra arbetet i enlighet med sina altruistiska ideal. En av dem var Mona. Hon fick allt svårare att få tiden att räcka till för att göra en god arbetsinsats i sina egna ögon och samtidigt leva upp till bankens hårdnande krav på effektivitet. I sin strävan efter allt större lönsamhet krävde dessutom banken att de anställda skulle arbeta med allt fler uppgifter och kundaktiviteter utanför kontorstid samt ständigt ta till sig nya kunskaper och direktiv. Informationen om hur direktiven skulle infrias var bristfällig. Det var i hög grad upp till de anställda att på egen hand att införskaffa de relevanta kunskaperna. Riktlinjerna infördes också utan att personalen haft möjlighet att påverka dem. Mona kände ständigt bankens *skruvar dras åt*. *Det räcker inte att vi är bland de bästa i Sverige, det räcker inte. Det går att göra lite till*, säger hon om andan på banken. När Mona bad sina medarbetare om hjälp att bolla idéer och chefen att tala om vilka arbetsuppgifter som skulle prioriteras fick hon lite gehör. Alla hade fullt upp med sitt.

Mona blev alltmer stressad av kraven på att så fort som möjligt avsluta ärendena för att gå vidare till nästa. De nya förhållningsorderna tvingade inte sällan henne att i sista minuten ändra sina besked till kunderna. Hon upplevde att bankens föränderliga krav förhindrade henne från att ta hand om kunderna på bästa sätt, vilket fick självkänslan att vackla. Hennes kundvänliga värden avspeglades av allt att döma inte i bankens övergripande målsättningar. Som redan framgått, känner Mona sig kreativ och *i harmoni med sig själv* när hon får tid att gå runt och fundera över ett så bra upplägg som möjligt för kunden. Jag tolkar det som att det är i dessa stunder som hon kan vara sig själv genom att handla utifrån sina värden om ett gott, kundvänligt arbete. De stunderna blev emellertid allt färre. Mona började ligga vaken på nätterna och grubbla över hur hon kunde ha gjort

bättre upplägg för kunderna. Hon mådde allt sämre av att inte kunna uttrycka sin person i arbetet på det sätt som hon skulle vilja:

*Kreativiteten kommer ju inte som på posten. Och det skulle man ju behöva... jag skulle behöva lite tid för att vända på det, hur vill jag ha det och så va. Nu måste man ju bara springa då. Så jag kommer ju inte på några sådana bra lösningar.*

Till sist blev Mona så uppe i varv av tvivlen att sömnproblemen eskalerade, vilket ledde till hennes sjukskrivning.

Uttryckt med krav-kontroll-stödmodellens terminologi hade Mona hög kontroll i betydelsen att hon självständigt planerade, verkställde och ansvarade för sitt arbete med kunderna. Det stora handlings- och beslutsutrymmet blev emellertid delvis betungande för henne. Hon kände sig stressad över att hon kunde göra hur mycket som helst utan att arbetet tog slut. Ett stort antal av de jag träffat hade, liksom Mona, en arbetssituation präglad av höga krav och högt beslutsutrymme, det vill säga vad som av Karasek och Theorell lyfts fram som ett gott, aktivt arbete. Trots det blev de sjuka av stress. Detta visar på det flera forskare som sagt börjat hävda, att mycket höga kravnivåer kan få konsekvensen att individens kontrollmöjligheter i realiteten blir små, även om den formella strukturen ger den anställde goda möjligheter att fatta beslut om sitt arbete. Mats sätter fingret på detta när han menar att han hade så stor frihet på arbetet inom försvaret att den blev betungande och isolerande: *Det var så himla frisläppt och fritt, så att det blev så stort så att du inte kunde påverka det.*

Dessutom var Monas kontroll i en annan mening relativt låg eftersom hennes inflytande över det organisatoriska var bristfälligt. Plötsligt ställde banken nya krav på mål, aktiviteter och kunskaper, som gjorde att hon måste ändra sina planer för kunderna. Samma bristande kontroll upplevde Mats inför försvarets ekonomiska nedskärningar, *glidacklingar* som han kallade det. Deras erfarenheter återspeglar vad Allvin m fl (2006) sätter fingret på när de invänder mot kravkontroll-stödmodellen att arbetsvillkorens avreglering och organisationers ökade flexibilitet medför att arbetet idag inte låter sig tydligt avgränsas med delvis nya källor till stress och ohälsa som följd. För Monas del är det tydligt att ohälsans utveckling hade ett samband med att ökad arbetsbelastning, ökade och oklara krav samt bristande sammanhållning i arbetsgruppen, som följde på bankens ständiga förändringsarbete för att nå ökad lönsamhet försvårade ett förverkligande av sig själv på egna villkor.

För det *andra* bröt flera samman efter att under en längre period trots hinder ha utfört arbetet i överensstämmelse med sina altruistiska värderingar. En av dem var Mats. Han arbetade som sagt under konstant tidspress med en arbetstung kurs för värnpliktiga, som han fått lite förberedelsestid inför. Situationen underlätades inte av att det dessutom uppstod flera organisatoriska svårigheter när kursen vid ett flertal tillfällen hotades med nedläggning på grund av försvarets nedskärningar. I sin arbetsskadeanmälan påpekar Mats att han slet oavbrutet för att genomdriva kursen, men utan att få tillräckligt stöd av sina överordnade. Hans psyke var påslaget på jobb dygnet runt för att överkomma alla *motstånd*, skriver han. I anmälan pekar han på brister i arbetsplatsens organisation och menar

att den formella arbetstidsplaneringen och uppföljningen av den var bristfällig och för frisläppt. Det gick att arbeta alldeles för mycket utan att någon chef satte stopp. Mats kände att *du skulle vara allt* i hans jobb, samtidigt som det inte gavs förutsättningar för det på grund av de ideliga indragningarna på kursen.

Den andra nedskärningen fick Mats hälsa att svikta rejält. *Nu började det för första gången ta riktigt stopp i mig*, påpekar han i sin anmälan. Han kunde inte längre somna på kvällarna och var vaken på nätterna. Att eleverna blev allt mindre motiverade och irriterade, och riktade detta mot Mats i egenskap av kursledare, gjorde situationen ännu jobbigare. Man hade krismöten, men han tyckte inte att mötena förändrade situationen. Fortfarande stod han mer eller mindre ensam med ansvaret. Mats skildrar hur arbetsgruppen blev alltmer splittrad i takt med nedskärningarna. *Ju mer försvaret började sjunka, desto mer tog folk på sig sina egna flytvästar och hoppade åt olika håll*, säger han. Mats beskriver det som att han till slut *gick på överlevnad* i sina desperata försök att *få ihop hela Titanic*. Han var *jättetrött* och *blev skörare och skörare och bara stapplade fram*, skriver han.

Trots detta fortsatte Mats att anstränga sig hårt för att, i enlighet med sitt altruistiska värnande om elevernas utveckling, göra ett så välgenomtänkt och pedagogiskt kursupplägg som möjligt för dem. Han försökte se till att de drabbades så lite som möjligt av nedskärningarna. Att vara den som mot alla odds rodde iland kursen för elevernas skull blev som alltså förbundet med hans självkänsla. Han slet vidare och fullföljde kursen i överensstämmelse med sina värderingar. Ändå kände Mats sig värdelös och kunde bara se det han inte förmått göra för eleverna. Inte långt efter avslutningen kollapsade han av utmattnings och blev sjukskriven. Hans utveckling av ohälsa hänger uppenbarligen samman med att följdverkningar av försvarets nedskärningar, som oförenliga förväntningar, stegrad arbetsbörda, elevkonflikter och en splittrad arbetsgrupp, försvårade hans förverkligande av sina visioner för kursen och därmed också av sig själv.

För det *tredje* kunde det röra sig om en utlösande kritisk händelse, som inträffade efter en tid av stora arbetsinsatser för att förverkliga de altruistiska värdena, och ledde till det fysiska och psykiska sammanbrottet. Bland annat för Claras del var det en specifik händelse som orsakade sjukskrivningen. Det har framkommit att hon gjorde ett uppskattat arbete med att bygga upp ett postkontor i samband med Postens genomgripande förändringsarbete, vilket fick ledningen att särskilt be henne att åta sig ytterligare ett kontor som fungerade dåligt. *Kontoret var en katastrof*, påpekar hon. *Personalen gick på knäna, ingenting fungerade. Man fick inte någon ordning på det. Alla hade i princip jobbat över i ett halvår*. Clara berättar hur ledningen ringde henne och sa att det behövdes någon som var duktig och som kunde komma och reda ut situationen. Clara blev med andra ord utvald på grund av sina unika förmågor att leda, planera och entusiasmera. Bekräftelsen och utmaningen som låg i detta fick henne som sagt att tacka ja till uppdraget. Hon satte energiskt igång att leda och organisera arbetet på det andra kontoret. Hennes chef hade *full förståelse för att det här skulle kosta både tid och pengar*. Han blev emellertid utbytt. Clara tyckte att den nya chefen, som ville se förändringarna snabbt genomförda, saknade den förståelsen utan manade på att: *Det ska fixas nu*. Clara beskriver hur hon förgäves försökte påverka de nya arbetsvillkoren: *Så från att ha haft en situation där jag kunde göra något bra av det, så blev*



*det bara en oerhört pressad situation. Och det blev liksom bara värre och värre. Jag försökte förklara det, sa att vi måste få det hela i ordning, vi tar det andra sen, successivt.*

Som redan framgått ville Clara, motiverad av altruistiska värderingar om personalens välbefinnande och delaktighet, göra ett så bra arbete som möjligt för dem. Hon beskriver hur hon hade *massor av idéer och personalen hade massor av idéer*, men att de blev motarbetade. Hennes reaktion kan tolkas som att hon upplevde att hennes särskilda sätt att leda, som hon trots efterfrågades, inte längre gjorde det. Jag tolkar det som att den nya chefen uppmuntrade Clara att ta personligt ansvar för arbetet, men att det inte skedde helt på egna villkor. Istället pressades hon att nå snabbare resultat än vad hon ansåg vara möjligt om personalen samtidigt skulle må bra. När Clara märkte att hon inte fick de praktiska möjligheterna att ta upptryckningen i egna händer och förverkliga sina värden – och därmed också sig själv – kunde hon inte längre arbeta på ett sätt som gav henne självkänsla. Hon fortsätter: *Jag försökte förklara, men så gick det inte längre. Jag blev sjukskriven.*

Strax efter att Clara blivit sjukskriven gick plötsligt det som hon efterfrågat trots allt att ordna. Förändringarna genomdrevs på sättet som hon hade föreslagit och kontoret började fungera bra. *Då blev jag lite trött*, säger hon ledset. Hon berättar att personen som övertog hennes tjänst stolt sa till henne: *Ja, ser du nu hur duktig jag är. Aj du, men vem var det som hade gjort förarbetet, men var det som hade förberett?* svarade Clara, som kände sig sviken av ledningen. Ordväxlingen med efterträdaren kan ses som en strid om vem som med sina unika talanger och egenskaper egentligen hade bidragit till kontorets upprustning. Claras besvikelse över att förändringarna genomdrevs enligt hennes idéer, men att någon annan tog åt sig äran, kan förstås som att erkännandet för sina unika insatser som hon tyckte sig förtjäna uteblev. En bidragande orsak var av allt att döma de otydliga krav, oförenliga förväntningar och konflikter som uppstod i samband med Postens omorganisationer. Det bristande erkännandet gav självkänslan ytterligare en törn.<sup>7</sup>

En möjlig tolkning skulle vara att de intervjuades engagemang, initiativrikedom, villighet att utvecklas och omsorg om andra inte i första hand ska ses som ett uttryck för strävan efter vara sanna mot sig själva, utan för ambitionen att bli en effektiv och välfungerande yrkesutövare utifrån krav ställda av yrkesutbildning och arbetsgivare. Naturligtvis kan viljan att vara professionell betraktas som ett bidragande skäl till de intervjuades förhållningssätt till arbetet. Jag vill göra gällande att förväntningarna på ett personligt förhållningssätt till yrkesutövandet är en minst lika viktig aspekt. En anledning är att engagemanget, företagsamheten, villigheten att utvecklas och omsorgen om andra i själva verket inte alltid

---

<sup>7</sup> Jag vill åter understryka att eftersom studien utgår från de sjukskrivnas egna utsagor är det endast deras version av händelseförloppen bakom utbrändheten som framkommer. Att deras berättelser kan tolkas som att de drivs av "ädlare" altruistiska värden med andras bästa för ögonen bottenar möjligen i ett behov av att i efterhand framställa sig själva och sitt agerande i så positiva dager som möjligt. Inte minst med tanke på hur ifrågasatta utbrända ofta blivit i samhällsdebatten (Johnsson 2010) skulle det i och för sig vara fullt begripligt. De följdfrågor som ställdes under intervjuerna indikerade emellertid inte att det fanns anledning att göra annorlunda tolkningar än uttalandenas innebörd.

gjorde de intervjuade till effektiva och välfungerande yrkesutövare. Tvärtom råkade de inte sällan på grund av de egenskaperna i inre eller yttre konflikt med ledning eller kollegor. Claras rättframma och driftiga engagemang provocerade som sagt många medarbetare. Deras invändningar fick henne att känna sig motarbetad. De egna idealen, som bland annat kom till uttryck i ett värnande om sin personalgrupp, medförde, som vi sett, att hon hamnade på kollisionskurs med ledningen och slutligen blev av med sin chefstjänst. Ett till exempel är Sigrid, som ville göra betydligt mer för eleverna är rektorsområdets skolsköterskekollegor. Det bidrog till att hon hamnade utanför arbetsgruppen samt fick, till skillnad från yrkeskamraterna, problem med att hinna med yrkets rutinsysslor som mätning och vägning.

Dessutom understryker flera av de intervjuade i samtalet med mig att de utvecklade ett så personligt förhållande till sitt arbete att deras yrkesprofessionalitet blev lidande. Exempelvis Alice menar att de egna kraven på att hängivet ta hand om den handikappade pojken på behandlingshemmet i längden gjorde henne *oproffsig* genom att hon inte sade ifrån när han ringde eller mejlade när hon var ledig. Sigrid anser på liknande sätt att hennes personliga erfarenheter av barn som mådde dåligt gjorde henne *dålig på att jobba professionellt* som skolsköterska. Det egna målet att inget barn skulle behöva fara lika illa gjorde också henne gränslös i förhållande till eleverna. *Jag blev nog någon slags mamma till alla skolbarnen*, noterar hon.

Att många av studiens deltagare, oavsett ålder, gick längre i sitt arbetsengagemang än vad professionaliteten kräver, förstärker bilden av att inte heller de äldres relation till arbetet uteslutande kan förklaras med den äldre pliktetiken, som dikterar pliktrogenhet, lydnad och att var och en sköter sitt. Sextioåriga Sigrid, till exempel, nöjde sig definitivt inte med att enbart sköta sitt när hon lät mer eller mindre hela sitt vakna dygn kretsa kring skolelevers – även inte direkt sjuksköterskerelaterade – behov.

## **Konflikt mellan ett fritt och ett standardiserat självförverkligande**

Det har framkommit att de flestas arbetsgivare och medarbetare uppmuntrade deras självständiga, entusiastiska och initiativrika omsorger. De intervjuade stärktes, i varje fall inledningsvis, i sitt engagerade arbete för att förverkliga sina altruistiska värden och därmed också sig själva som personer. Som antytts ovan började de emellertid efter hand uppfatta motstridiga signaler när värdenas genomförande försvårades av de organisatoriska och sociala förhållanden som följde i kölvattnet av arbetsplatsens omstruktureringar och/eller ekonomiska och personalmässiga nedskärningar. Det här avsnittet tar upp hur den vändpunkten skapade en inre konflikt mellan vad jag kallar ett fritt och ett standardiserat självförverkligande som bidrog till utbrändheten. Motsättningen berodde för samtligas del på att förändringarna påverkat relationerna till ledning, arbetskamrater och/eller de man arbetade för som kunder eller elever på ett negativt sätt. Här följer en exemplifiering av de mest förekommande erfarenheterna av motstridiga signaler.

För det *första* upplevde flera att arbetsgivarens och medarbetarnas uppmuntran av det personliga engagemanget inte omsattes i handling. Exempelvis är Ulrika i efterhand besviken över att rektorn och den övriga förskolepersonalen drog nytta av hennes arbetsinsatser, motiverade av att göra sitt bästa för barn och kollegor. Det har framgått att Ulrika inte tyckte att hon fick tillräcklig hjälp med samarbetsvårigheterna med arbetskamraten. Att rektorstjänsten, som blivit vakant i samband med skolans omorganisationer, ännu inte hade tillsatts skapade ett ostadigt ledarskap med otydlig ansvarsfördelning. När den tillfälligt insatte rektorn berömde Ulrika för att hon så duktigt löste problemen på egen hand tyckte hon att rektorn glömde bort att det egentligen inte var hennes ansvar. *Det fungerar inte med två jämbördiga kollegor när någon ska börja leka herre på täppan-leken och tillrättvisa varandra. Det ska komma uppifrån. Det ska komma en auktoritet med bestämmanderätt*, säger hon. Därför uppfattade Ulrika att hon *hela tiden blev pressad in i den här rollen, men utan befogenhet*. Det skapade ett spänt förhållande, inte bara till den närmaste arbetskamraten utan även till rektor och de övriga kollegorna, som lämnat Ulrika ensam med problemen.

Det är tydligt att Ulrika under årens lopp engagerat arbetade utifrån sina jämlika visioner om att alla på förskolan ger sitt särskilda bidrag till gruppen utifrån sin position. När det uppstod problem upptäckte hon att de andra inte var lika beredda att ställa upp på de demokratiska värdena. Föreställningen att alla på arbetsplatsen arbetade med samma allmänna bästa för ögonen visade sig inte riktigt stämma. Åtminstone omsatte ingen annan samma värderingar i handling. Istället fick hon ensam hantera samarbetsvårigheterna, vilket inte gick så bra. Utsattheten och misslyckandekänslorna det gav upphov till fick Ulrikas självkänsla att svikta. Hon började tvivla över sin förmåga som förskollärare. Övertygelsen om att hon var värdelös eftersom hon inte hade något att *tillföra världen* växte sig allt starkare. Problemen fick till slut en lösning genom kollegans omplacering, men vid det laget var Ulrika så utmattad att hon strax därefter sjukskrevs.

För det *andra* uppfattade en hel del att deras altruistiskt föranledda handlingar tillbakavisades på arbetsplatsen, trots att de antagit att de efterfrågades. Det drabbade Thomas. Ledningen på snabbmatsrestaurangen ville gärna framställa arbetsgruppen som en familj. Det fick Thomas att öppna sig och bland annat berätta för en arbetsledare om personliga tankar och problem. Som ung och nyanställd kände han förväntningar på att ge av sig själv, komma med nya idéer samt vara engagerad och lojal. När Thomas gjorde det, fick han emellertid mothugg av samme arbetsledare som han anförtrött sig åt. Han berättar om ett tillfälle när det var lunchrusning. Det fanns mycket färdigfriterad pommes frites, men enligt restaurangens regler var de gamla och skulle slängas. Den regeln hade förbisetts många gånger enligt honom. Thomas menar att han visste att det i själva verket inte spelade någon roll. När han själv äter på restaurangen tycker han att konsistensen och formen kvittar så länge maten är varm och smakar gott. Trots det sa han till de andra att potatisen borde kastas eftersom han ville visa att han var verkligen var engagerad och lojal. Han bemöttes dock negativt av chefen som invände att Thomas fick väl ha lite sunt förnuft.

Som jag förstå det hade Thomas tagit till sig och agerade utifrån de värden, inriktade mot kundens välbefinnande, som företaget utåt förespråkade. Det visade sig emellertid att hans överordnade i praktiken inte alltid förväntade sig att han skulle handla i enlighet med dem. Chefens reaktion antyder att Thomas föreställningar om en gemensam mening inte visade sig stämma. Som anställd förväntades han visa upp engagemang, självständighet och ett värnande om kunderna, medan det i realiteten kanske var viktigare att göra som arbetsgivaren ville och bidra till ökade ekonomiska vinster för den av ledningen hårt ansatta restaurangen. Tolkas händelsen med Honneths terminologi begärde arbetsledaren snarare ett simulerat än ett äkta självförverkligande.

Det uteblivna erkännandet gjorde Thomas förvirrad över vilka värden som egentligen gällde på snabbmatskedjan. Dessutom blev han alltmer fundersam över vilken slags delaktighet restaurangen egentligen förväntade sig av sina anställda. Idag beskriver han besviket arbetsplatsens organisation som *subtillt hierarkisk* där arbetsgruppen som en familj enbart var en gemytlig fasad utåt. Vissa möten fick de som inte var mer än *bara vanliga anställda* medverka i. Hans intryck var att de sammankomsterna gick ut på att uppmuntra arbetsledarna *att få de anställda att inbilla sig till att vi är en enda familj på denna restaurang* för att öka försäljningen. Upplevelsen av dubbla budskap spädde på stressen i en redan hektisk arbetsmiljö. Thomas kände att han inte längre kunde lita på arbetsledaren och de övriga kollegorna. Till slut blev han så utmattad att han sjukskrevs.

För det *tredje* erfor många att arbetsgivaren förväntade sig att de skulle söka efter sig själva, men att utforskandet skulle ske på ett bestämt sätt. Några beskriver hur ledningen på arbetsplatsen satsade pengar på kurser och föredrag om personlig utveckling, det vill säga vad som kan förstås som en uppmaning att finna och uttrycka sig själv. Samtidigt är de kritiska mot att deras företag inte var berett att ge sina anställda de praktiska möjligheterna att i arbetsvardagen förverkliga sig själva och sina värderingar. Uppmaningarna att vara autentisk riskerade lätt att bli tomma ord.

Ett exempel är My. Ovan framgick att ledningen på hotellet hon arbetade på under en tid satsade mycket på personlig utveckling för personalen, med bland annat terapi, som hon nyfiket deltog i. Chefen sporrade som sagt också de anställda till delaktighet och ansvarstagande. My, som glatt anammade detta, kom att, tillsammans med några av kollegorna, utveckla ett mycket personligt förhållningssätt och engagemang i relation till hotellarbetet. Hon beskriver hur en trogen kärntrupp utkristalliserade sig, som blev något av en familj för henne.

Det visade sig emellertid att det var en villkorad form av personliga investeringar som efterfrågades. Omorganisationerna avlöste som sagt varandra, utan att personalen hade något att säga till om, för att göra hotellverksamheten mer konkurrenskraftig och öka lönsamheten. De anställda förväntades beredvilligt anpassa sig till de nya villkoren. Hotelldirektören presenterade oavbrutet nya planer, som ofta gick i strid mot vad som beslutats veckan innan. Direktören krävde att personalen entusiastiskt bejakade de nya förslagen och var *idésprutor* som kom med nya, inkomstbringande idéer. Plötsligt drogs de personlighetsutvecklande satsningarna in. Med Honneth kan man tala om att självförverkligandet blev ett yttre krav eller tvång snarare än en fri, experimentell process.

Situationen skapade en konflikt hos My. Hon berättar att den som omgående sa *Ja, det gör vi* om chefen kom med ett förslag fick beröm. När My istället självständigt började tänka över förslaget, då uppfattade hon att hon inte var något värd. Men hon, som hade det ekonomiska ansvaret, upplevde att hon inte omedelbart kunde säga ja till allting. Det tyder på att hon med hotellets långsiktiga bästa för ögonen tog budgetansvaret på allvar. Att ansvaret sträckte sig även till andra sidor av hotellverksamheten framgår av att My, som engagerat lyssnade på personal och gäster för att lösa deras problem, till stora delar var den som upprätthöll regler och rutiner i vad hon beskriver som hotellets kaos samt *tog smällen* inför de anställda när vd:n nyckfullt ändrade sina beslut. Hon ägnade sitt engagemang och sin initiativförmåga åt att på egen hand skapa den struktur som saknades på hotellet, men som hon trodde att alla skulle må bra av. Att My också blev den som stod för hotellets ordning bekräftas av att några av personalen slängde sig om halsen på henne när hon kom tillbaka efter sjukskrivningen och uttryckte sin stora glädje. Nu när My var tillbaka skulle det äntligen bli ordning och reda igen, sa de lättat.

Mys tankar kan tolkas som att hon ville erkännas för sina insatser för att skapa struktur och få andra att må bra. Bekräftelsen uteblev dock eftersom arbetsgivaren snarare kan sägas begära ett villkorat självförverkligande i form av ytlig delaktighet. De kraven kunde My inte helt leva upp till för det skulle ha inneburit att hon gick emot sina altruistiska värden om gästers och medarbetares välbefinnande. När hon inte fick chefens uppskattning, ansträngde hon sig ännu hårdare för att få beröm för sina altruistiskt motiverade prestationer. När erkännandet fortfarande uteblev blev relationen till chefen alltmer spänd och tillitslös. My tänkte att hur mycket hon än gjorde så blev det aldrig bra. Ändå ansträngde hon sig allt hårdare. Till slut kretsade hela tillvaron kring ansvaret för hotellets ordning. My, som blev alltmer slutkörd, utvecklade allt fler stressrelaterade symptom. Det fick henne att klandra sig själv ännu mer och känna sig misslyckad som person. *Du är verkligen inte bra My, du klarar nog inte detta jobbet, det är nog för tufft för dig*, sa hon till sig själv. Till slut var hon så förvirrad och utmattad att kollegorna tvingade henne att uppsöka en läkare, som genast sjukskrev henne.

För det *fyjärde* hamnade några i en situation där arbetsgivarna kan sägas ha efterfrågat ett förverkligande av altruistiska värden, men utan att ge egentliga möjligheter att realisera dem. Inger och hennes medarbetare fick, som tidigare nämnts, i praktiken inte möjlighet att praktisera de värden om djurens välbefinnande, som inte bara Inger utan även sjukhuset uppgav sig ha som ledstjärna. Djurskötarens protester fick inget gensvar. Istället kritiserades de av sjukhusledningen för att inte arbeta tillräckligt hårt och vara sjukskrivna för mycket. Striktare regler och kontroll infördes som ett led i förändringsarbetet för att kostnadseffektivisera verksamheten ytterligare. Det skapade ett dåligt förhållande till ledningen, präglad av ömsesidigt bristande förtroende. Inger berättar att det kom upp en skylt mellan omklädningsrummet och mottagningen där det stod: *När du går genom den här dörren kommer du att träffa djursjukhusets viktigaste person – djurägaren*. Det gjorde Inger arg. Hon kände att ute på mottagningens kontakter med djurägarna förväntades personalen hålla skenet uppe genom att uppvisa stor omsorg om och personligt intresse för djuren. När djuren väl blev inlagda

fick de anställda emellertid inte tillräckliga resurser för att leva upp till de löf-  
tena. De hann sällan ge djuren rätt mat eller medicin i tid.

Jag tolkar det som att Inger, på liknande sätt som Thomas, reagerade på att sjukhuset i första hand krävde en engagerad fasad av omtanke om djuren gentemot ägarna. Företaget var inte berett att ge de anställda de faktiska möjligheterna att handla utifrån de värdena i sin arbetsvardag. *De kräver en sak, att vi ska leva upp till det, men vi får liksom ingen energi att göra det. Det tycker jag är skenheligt*, säger Inger upprört. Sjukhuset gjorde det svårt att vara autentisk på riktigt kan man säga. Konsekvensen blev att Inger kände sig otillräcklig trots många övertidstimmar. Att djurskötarnas pressade situation även gav upphov till trakasserier och splittring inom gruppen förvärrade hennes arbetssituation ytterligare. Till slut kulminerade den onda spiralen av värdelöshetskänslor och lönlöst, hårt arbete varvid hon sjukskrevs.

Sammanfattningsvis tyder mycket på att gemensamt för de intervjuade var att de bemödade sig om att vara sanna mot sig själva och sina värden på arbetet, men att de inte riktigt gjorde det på egna villkor. Deras engagerade omsorger om andra fick samtliga att ta stort individuellt ansvar samtidigt som de hade litet inflytande över förändringarna och nedskärningarna som skedde på arbetsplatserna. Konflikten de upplevde i samband med detta kan utifrån Boltanskis och Chiapellos analys av dagens arbetsliv betraktas som en följd av motsättningen mellan ökade krav på autenticitet, som medför uppmaningar att vara sig själv, och flexibilitet, som omvänt innebär förväntningar på föränderlighet och anpassning.

Erfarenheterna av vad jag tolkar som villkorade krav på självförverkligande skiljer sig till viss del åt mellan privat- och offentliganställda. De privatanställda tycks mer påtagligt ha uppfattat det slags förväntningar. Det framgår relativt tydligt att bankanställda Mona och hotellanställda My förväntades visa upp ett stort arbetsengagemang, företagsamhet och utvecklingsvillighet enligt en viss mall. De offentliganställda föreföll oftare ställas inför att arbetsgivarens mer diffusa förväntningar på personligt engagerade omsorger om andra. Följderna blev dock ungefär desamma för såväl privat- som offentliganställda. Samtliga av undersökningens deltagare drabbades av svårigheter, relaterade till förändringar av arbetet eller arbetsorganisationen, att vara sanna mot sig själva på egna villkor. Uppfattningen att deras altruistiska värden inte tillräckligt omsattes i praktiken av medarbetare och/eller ledning är också gemensam för alla deltagarna.

En viss skillnad finns mellan de äldre och yngre vad gäller vilka slags mål med arbetet de upplevde att de förhindrades från att hålla fast vid. För de yngre rörde det sig till övervägande delen om svårigheter att använda och utveckla sina förmågor och egenskaper, som till exempel i Mys fall ovan. Även de äldre kände att de hindrades från att vara sanna mot sig själva, men också från att göra sin plikt. Ett exempel är Svea. Första sommaren på den röriga kursgården orsakade hennes sjukskrivning. Förutom att sommarverksamheten innebar många gäster med åtskilligt arbete utan fasta rutiner, ansvarade hon för sina egna och två andra arbetsledandes uppgifter när de var på semester. Tack vare stora ansträngningar fick hon allt att gå ihop. När gårdsföreståndaren kom tillbaka tog han oplanerat på sig att ordna ett bröllop under Sveas semesterledighet. Han ställde därför in hennes semester. Det blev för mycket för den utmattade Svea som tyckte att hon

*hade gjort alla skyldigheter genom att göra allas jobb. Hon hade sett till att alla haft det bra och nu var det min tur. Och så var det ändå inte min tur. Det var nog det som var den riktigt utlösande faktorn.* Svea kände sig lurad av föreståndaren. Efter det dröjde det inte länge förrän hon blev sjukskriven. Svea resonerar här utifrån ett slags pliktetik när hon talar om skyldigheter och turordning.

Som framgått ovan kan Sveas omtanke om andra inte enbart ses som ett utslag för en traditionell skötsamhetsetik, utan även sätts i samband med viljan att prestera lite extra. Det återspeglades bland annat i de oombedda förändringarna på kursgården som gav henne möjlighet att använda sina speciella talanger för dekorer, bokföring och inköp. *Jag tog mig lite vatten över huvudet*, konstaterar hon om sina extrainsatser idag, vilket återspeglar en syn på sina arbetsinsatser inte enbart som plikter ålagda utifrån utan även som personliga investeringar som gick för långt.

## **Ensam och meningslöst engagemang**

I det följande fördjupar jag resonemangen kring hur bristande sammanhållning, med omorganisationer och/eller nedskärningar som bidragande orsaker, kan förklara den stress och ohälsa som intervjupersonerna drabbades av. Det är tydligt att deras förverkligande av sina altruistiska värden tenderade mot att bli en privat, inte gemensam, angelägenhet. Med Meads ord saknades gemensam mening i form av ömsesidigt fattade beslut och delade visioner och mål på deras arbetsplatser. Det har framkommit att flera arbetsplatser i och för sig hade målsättningar för verksamheten, men de var inte gemensamt fastställda av alla medarbetare. Dessutom hamnade de målen alltså inte sällan i konflikt med de intervjuades värden och försvårade därmed deras möjligheter att vara autentiska. Det slags erkännande individen, enligt Mead, upplever när hon eller han tillsammans med andra bidrar till det allmänna bästa genom att uppfylla värdena på sitt speciella sätt uteblev därför i hög utsträckning. Deras identitet som en person med vissa (altruistiska) värderingar blev i hög grad obekräftad.

Det har framgått att många av studiens deltagare förvisso erhöll reaktioner, dessutom positiva, på sina förmågor och prestationer. Ulrika fick till exempel gång på gång höra hur duktig hon var som tog tag i samarbetsproblemen med kollegan. I hennes, och flera andras, fall rörde det sig likväl inte om reaktioner som visade att andra delade värdena som de identifierade sig starkt med. Tvärtom uppfattade Ulrika att rektorns yttrande röjde att en gemensam uppslutning kring problemen fattades och att lösningen ensamt lades på hennes skuldror. Intervjupersonernas insikter om att de inte kunde förvänta sig samma uppträdande från chefer eller kollegor avslöjar att, trots att deras engagemang kanske uppmuntrats av omgivningen, var andra inte beredda att göra detsamma. De delade inte värdena, eller åtminstone praktiserade de dem inte i sitt handlande på arbetet. Den egentliga källan bakom arbetsinsatserna erkändes inte. Snarare var det vissa av de yttre uttrycken, som engagemang, initiativförmåga och omsorg om andra, som uppskattades. Jag har pekat på att de flesta av de intervjuade hamnade i likartad situation: trots omfattande arbetsprestationer infann sig en osäkerhet kring insatsernas värde, vilket i sin tur ledde till en negativ spiral av stress och värdelöshetskänslor.

Det är uppenbart att de intervjuades arbetsengagemang blev en sårbarhetsfaktor. Inom utbrändhetsforskningen är man oense om sambanden mellan arbetsengagemang och utbrändhet. Vissa betraktar engagemanget som en sårbarhetsfaktor: Människor med stort engagemang på arbetet löper större risk att bli utbrända (Pines 1993; Schaufeli m fl 2004). Andra gör gällande att arbetsengagemang och inlevelse är något av en motpol till utbrändhet och att ett starkt engagemang fungerar som skydd mot utbrändhet (Maslach & Leiter 1997). Eriksson Hallberg (2005) hävdar att det rör sig om vilket slags engagemang individen hyser för sitt arbete, närmare bestämt vilka arbetsentusiastens motiv är. Utifrån en teori om psykologiska behov föreslår hon att framförallt människor som engagerat strävar efter att uppfylla sina personliga behov på jobbet riskerar att bli utbrända. Eftersom anställda med, vad Eriksson Hallberg kallar, ett *självuppfyllande engagemang* blandar in så mycket av sitt eget personliga värde i arbetsprestationen hamnar de i en större kris vid påfrestningar och misslyckanden i arbetet än andra.

Att förstå utbrändas engagemang som självuppfyllande är jämförligt med att se det som ett uttryck för viljan att vara autentisk. Utifrån mitt sociologiska perspektiv vill jag emellertid förklara inte det självuppfyllande engagemanget med psykologiska behov, utan betraktar med hjälp av Honneths teori ökningen av utmattningsdiagnoser i ljuset av växande samhällsliga krav på att förverkliga sig själv. Med den utgångspunkten framstår inte individuella lösningar, som att individerna anstränger sig för att sluta blanda in sitt personliga värde i arbetsprestationerna, som den långsiktigt hållbara lösningen på utbrändhetsproblematiken. Utvägen är snarare att skapa arbetsmiljöer som inte förhindrar eller försvårar engagemanget. Sann delaktighet med gemensamt beslutade mål för verksamheten skulle göra motiven personliga men samtidigt kollektiva.

Honneth menar mycket riktigt att en trygg självkänsla är möjlig först i ett kulturellt klimat präglad av sammanhållning, som ger uppskattning för individuella förmågor och prestationer. En sådan miljö led samtliga intervjuade av allt att döma brist på. Det kan förklara varför deras självkänsla vacklade för att till sist bryta samman. Honneth påpekar även att erkännandet i dagens arbetsliv tenderar att bli alltför begränsat eftersom objektiva, det vill säga gemensamma, mål och kriterier för arbetet i hög utsträckning saknas (Hartmann & Honneth 2006). De intervjuades berättelser om oberäkneligt ledarskap, dålig sammanhållning i arbetsgruppen, konflikter, orimliga och motstridiga krav och förväntningar utgör tydliga exempel på det.

Vad mina resultat hittills också indikerar är att det självuppfyllande eller självförverkligande engagemanget på samma gång syftar till att vara andra till godo. Tanken att oegennyttiga värden kan leda till utbrändhet är inte heller ny. Maslach (1985) redogör för hur idealism, i form av önskan att göra en skillnad i arbetet med klienter och studenter, ofta försvåras av organisatoriska hinder och hur det skapar frustration. Senare har Maslach och Leiter (1997) beskrivit hur ett inledande engagemang fräts bort på grund av avsaknaden av stöttande och uppbyggande organisatoriska resurser. En svensk studie påvisar att anställda riskerar att bli utbrända när högt ställda arbetsideal förvandlas till höga – inte sällan orimliga – prestationskrav på sig själv (Gustafsson m fl 2008). Undersökningen visar att idealen, som krockar med verkligheten, blir svåra att leva upp till, vilket leder till



känslor av inkompetens, otillräcklighet och plågat samvete, som i sin tur kan resultera i emotionell utmattning.

Liknande slutsatser om de hälsomässiga konsekvenserna av socialt och organisatoriskt hindrade altruistiska värden kommer alltså jag fram till. Studierna av Maslach och Gustafsson gör dock inga kopplingar mellan idealismens och individens eget förverkligande. Utifrån mina intervjupersoners utsagor vill jag lägga till att otillräcklig gemensam uppslutning kring de oegennyttiga värdena dessutom medför svårigheter att vara sann mot sig själv och utvecklas som person, vilket påverkar självkänslan.

## Utbrändhet som social patologi

Det har framgått att studiens deltagare, trots organisatoriska hinder och allt starkare utmattningskänslor, länge fortsatte att låta sitt förhållande till arbetet styras av sina altruistiska ideal. Oftast försökte de som sagt skapa en personlig lösning genom ännu större arbetsprestationer i form av intensivare arbete, övertid och in-dragna luncher eller raster. Den vacklande självkänsla som följde på upplevelsen av att ändå inte bli erkända för sina altruistiskt motiverade handlingar fick allt större hälsomässiga konsekvenser. Situationen blev till sist ohållbar och de sjuk-skrevs. Samtliga intervjupersoner uppvisade innan de sjukskrevs tecken på utmattning under en längre tid. Många beskriver det som att kroppen och psyket till slut sa ifrån. Symptomen på utmattning var både fysiska och psykiska.<sup>8</sup> I det följande fördjupar jag mig i de psykiska symptomen och betraktar dem som ett utslag för självets utmattning. Med hjälp av Honneth förstår jag de intervjuades tillstånd som att de hade utvecklat en social patologi som en reaktion på sin arbetssituation.

Alla berättar hur de kom till en punkt där de kände sig tomma, förvirrade och trötta på sig själva. Till exempel säger Mats att han till slut var så trött på sig själv att livet kändes meningslöst. I sin arbetsskadeanmälan skriver han att han ständigt kände sig nedstämd och förvirrad, trots att han mot alla odds genomfört kursen för de värnpliktiga. Det enda han visste var att han inte ville någonting. Mats skriver att han efter elevernas avslutningsfest fick ett svimningsanfall och

---

<sup>8</sup> Intervjupersonerna lyfter fram olika fysiska symptom i samtalen med mig. Tillsammans täcker de in samtliga av Socialstyrelsens diagnostiska kriterier för utmattningssyndrom (Socialstyrelsen 2003:9). De symptom som intervjupersonerna uppvisade är framförallt brist på psykisk energi, vilket visade sig i minskad initiativförmåga. Man fick inget gjort eller kände att inget var roligt längre. Kraftlösheten uppenbarade sig även i minskad uthållighet eller förlängd återhämtningstid i samband med psykisk belastning. Vissa sov hela fritiden. Ett stort antal fick tvärtom sömnproblem. Många utvecklade en påtaglig kroppslig svaghet, där till exempel musklerna inte längre orkade med, domningskänslor eller enorm trötthet. Samtliga fick någon form av kroppsliga symptom som huvudvärk, bröstsmärtor, hjärtklappning, högt blodtryck, magbesvär, yrsel eller ljudkänslighet, utebliven menstruation, viktökning, ständiga inflammationer och infektioner eller andnöd. Ett stort antal upplevde mer eller mindre dagliga koncentrationssvårigheter, som att inte kunna samtala med två personer samtidigt, köra bil eller stava eller minnesstörningar med bland annat återkommande ”black outs”. Flera tänkte att de höll på att bli dementa. En tydligt nedsatt förmåga att hantera krav eller att göra saker under tidspress drabbade många. Panikattacker i kravfyllda situationer var vanliga. En hel del hamnade ideligen i känslomässig obalans och chockerade sig själva genom att börja gråta eller bli arga i oväntade sammanhang. Att lätt bli irriterad var också vanligt.

sedan sjönk ihop och grät hysteriskt. I taxin hem märkte han *att jag helt hade tappat min känsla för mig själv som individ och person. Jag visste inte vem jag var längre, vad jag tyckte om, det var som helt tomt.* Strax därefter blev han sjukskriven. Leif skildrar en liknande uppgivenhet. Familjen kändes, för den tidigare så familjekäre Leif, betydelselös eftersom han varken orkade med sig själv eller någon annan. *Så de som tar livet av sig de förstår jag till hundra procent att de gör det,* uppger han. Både Mats och Leif kan sägas ge uttryck för *tröttheten på att vara sig själv*, som enligt Ehrenberg (2010) infinner sig när individen blivit för hårt ansträngd av det diffusa men ständiga kravet på att vara sig själv.

För flera av de intervjuade ledde känslan av att de hade tappat bort sig själva och att tillvaron var meningslös till självmordstankar. För bland andra Ulrika mynnade känslorna av meningslöshet ut i att hon tiden före sjukskrivningen börja betrakta sig som överflödig. Det fanns ingen anledning att fortsätta leva när hon inte längre orkade med arbetet. Hon hade ju ändå inget liv utanför arbetet, tyckte hon. *Jag var ju nån sån här ickeperson och varför skulle jag leva?* frågade hon sig. När läkaren som sjukskrev Ulrika uppmanade henne att sätta sig själv i fokus och göra roliga saker blev hon ställd. Hon kunde inte längre komma på något som var roligt. Hon tvingade sig att känna efter men det kändes bara tomt inuti henne. Ulrika insåg att hon hade *tappat greppet om sig själv*, men det var svårt att hitta sig själv igen eftersom hon tyckte att hon inte längre var någon.

Som Ulrikas ord om att hon inte längre var någon antyder, tog utmattningen sig inte sällan uttryck på en identitetsmässig nivå i form av depersonalisering. Till exempel Nadja upplevde det som att hon satt isolerad i en dimmig glasbur och observerade att folk pratade och levde utanför, men utan att höra vad de sa eller veta vad de menade. Hon kände inte längre igen sig själv. Nadja säger om att bli utbränd: *Ingenting är sig likt. Man blir en helt annan människa. Man är inte den man var förr och man är inte den man kommer att bli efteråt, utan man är bara konstig. Jag vet inte riktigt hur jag ska förklara det. Man är ingen. Och allting är bara så fel, så fel.* De känslor av att vara ingen och fel som Ulrika och Nadja berättar om kan också förstås som uttryck för *tröttheten på att vara sig själv*.

Med Honneth kan de intervjuades känslor av tomhet, meningslöshet och överflödighet betraktas som ett utslag för hur ”individualiseringens paradox” gett upphov till utvecklingen av en social patologi. För intervjupersonernas del bestod motsägelsen i att deras engagemang, initiativförmåga, villighet att utveckla sig själva och omsorg om andra uppmuntrades, medan deras ansträngningar att vara sanna mot sig själva och sina värden mötte bristande erkännande. Det har framgått att deras stora personliga investeringar för att hantera konsekvenserna av omorganisationer och nedskärningar på arbetet paradoxalt nog gjorde dem sårbara för den bristande sammanhållning som ofta följde på förändringarna.

Johannisson (2005a) gör en liknande samtidsanalys som Honneth med hjälp av Durkheims begrepp *anomi*, ett tillstånd av desorientering och förvirring utlöst av samhällets brist på sammanhållande normsystem.<sup>9</sup> Liksom det sociala patolo-

---

<sup>9</sup> För en diskussion om självförverkligandets anomiska karaktär, se Willig (2009).

gibegreppet betecknar anomibegreppet både ett samhälls- och individtillstånd. Johannisson drar paralleller mellan dagens sekelskifte och det förra då en på många sätt likartad epidemi uppstod. Hon menar att utmärkande för båda tidsperioderna är omvälvande, hastiga samhällsförändringar där sociala och moraliska normer är motstridiga, oklara eller obefintliga. Samhällena är anomiska. Värderna som stärker social sammanhållning minskar i synlighet och individen blir hängande mellan olika normsystem. Tanken kan jämföras med Honneths föreställning om motsägelsefulla förväntningar på både autenticitet och flexibilitet. Liksom Honneth menar Johannisson att normupplösningen eller -förvirringen får individen att uppleva en förlorad samhörighet, vilket skapar förfrämligande och avskärmning. Hon anser att bland annat ökningen av depressioner, sömnproblem och utmattningssyndrom bör förstås som resultatet av det anomiska tillståndet i samhället och individen hamnat i idag.

Johannisson går inte riktigt in på varför människan mår dåligt av bristande sammanhållning. Meads och Honneths tanke att otillräcklig gemenskap gör det svårt att förverkliga sig själv kan fördjupa förklaringen av varför så många människor mår dåligt idag. Jag har också kunnat visa att avsaknaden av gemensam mening bidrog till att intervjupersonernas självkänsla, trots stora arbetsprestationer, i hög grad uteblev. Utan andras bekräftelse på värdena vi knyter till vår person riskerar självkänslan att försvagas. Arbetet var en viktig källa till självkänsla för dem. Den trygga känslan av att det här är jag, det här mina mål i livet och detta är meningsfullt och viktigt, infann sig därför inte riktigt. Istället kände de sig misslyckade, tomma och värdelösa.

## **Skam- och skuld-känslor över misslyckat självförverkligande projekt**

Ytterligare en gemensam nämnare för studiens deltagare var känslorna av misslyckande, förenade med upplevelser av skam och skuld. I det följande kommer jag utifrån några exempel lyfta fram att vad de framförallt skämdes över var att inte ha lyckats förverkliga sina altruistiska värden på sättet som de hade önskat.

Sigrid berättar till exempel att hon skämdes över att hon inte längre orkade leva upp till sina ideal utan hade blivit sjuk. Hon ville inte gå ut under sjukskrivningen utan gömde sig hemma eftersom hon tyckte att hon var *kass* och *oduglig*. Sigrid skämdes inför skolbarnen, som hon ansåg sig ha svikit när hon inte längre orkade ta hand om dem. Hon beskriver hur det tog flera år innan hon, *livrädd* för att möta sina forna elever, vågade åka in till centrum. *Vad ska de tänka*, frågade Sigrid sig. Hon, som hade sagt till dem att man måste skärpa sig och gå i skolan, struntade uppenbarligen själv i att vara på skolan och ta hand om dem.

Mats var i sin tur straffande och hård mot sig själv när de värnpliktigas utbildning var slut trots att han lyckats fullfölja den. Han hade inte varit tillräckligt duktig och det hade drabbat eleverna, tyckte han. I sin arbetsskadeanmälan skriver han att han i början av sjukskrivningen tog på sig hela skulden för att kursen gick som den gick. Han såg bara att den inte hade gått som planerat och att eleverna var en aning missnöjda med det. Mats förmådde inte nyansera se att han hade jobbat hårt för att eleverna skulle få en fullständig utbildning och examen,

och att han hade lyckats att ordna trevliga överraskningar och utbildningsmoment längs vägen, trots att kursen hade gått i ständigt motvind.

Av allt att döma gjorde Sigrid och Mats sitt yttersta för sina elever. Ändå upplevde de ett skamfyllt misslyckande. Honneth (1996:136ff) menar att individen som vägras erkännande känner skam. Det har som sagt framgått att flera av personerna i studien uppfattade att erkännandet för de värden de knöt till sin identitet var otillräckligt. Ensamheten skapade ett i princip omätligt krav på sig själva att infria värdena för att stärkas i sin självkänsla. Det blev svårt för dem att se när arbetsinsatsen var tillräcklig. Följden blev då, som för Sigrid och Mats, en känsla av skam.

Allt fler forskare har börjat koppla samman utbrändhet med upplevelsen av att inte kunna agera på ett meningsfullt sätt och att de skam- och skuldkänslor det framkallar (Glasberg 2007; Belfrage 2009). Glasberg (2007) hävdar i en studie av vårdarbetare att när de tvingas döva sitt samvete får det många negativa effekter. Hon anser att ”samvetsstress”, det vill säga stress relaterad till dåligt samvete, är en bidragande orsak till utbrändhet bland vårdpersonalen. Undersökningen visar att när den anställda nödgas dämpa sitt samvete för att kunna arbeta kvar i vården uppstår ofta emotionell utmattning eller distansering och cynism. Många känner samvetsstress eftersom de saknar tid att ge den vård patienten behöver, erfar att de inte kan leva upp till andras förväntningar, måste sänka ambitionerna att ge god vård eller får bristande stöd från medarbetare. Det dåliga samvetet drabbar särskilt moraliskt känsliga personer, menar Glasberg. De hamnar i en nedåtgående spiral präglad av känslor som otillräcklighet, pessimism och maktlöshet.

Glasbergs slutsatser är i linje med mina. Min analys utifrån Honneths samhällsorienterade teori pekar emellertid på att samvetsstress och liknande skam- och skuldkänslor kan knytas till de sociala relationerna på arbetsplatsen snarare än personlighetsdrag som moralisk känslighet. Som framgått ovan drabbades de intervjuade av sviktande självkänsla och ohälsa när deras altruistiskt motiverade handlingar uppmuntrades, men utan att värdena tillräckligt omsattes i handling av de andra på arbetsplatsen. Slutsatsen utifrån mina resultat blir att alla som strävar efter att vara sanna mot sig själva och sina värden, men utan att dela dem med de övriga på arbetsplatsen, riskerar att drabbas av samvetsstress eller andra moraliska dilemman.

### III. Efter utmattningen

Jag har nu beskrivit hur studiens deltagare drabbades av svårigheter att förverkliga sig själva på sina egna villkor, hinder som fick dem att känna sig värdelösa, tomma och misslyckade. De hade utvecklat en social patologi som en reaktion på arbetsvillkoren, framförallt bristen på gemensam mening.

I denna sista del redogör jag för intervjupersonernas sökande efter nya vägar att utforska sig själva och uttrycka sina förmågor i samband med sjukskrivningen. Att vara autentisk började förknippas med att handla utifrån delvis andra värden än tidigare. Jag åskådliggör hur livet efter att ha blivit sjuk kan sägas gå i autenticitetsprincipens anda, fast på ett delvis nytt sätt.

## Resan mot ny självkänsla

Vägen till att hitta nya former för att uttrycka sig själv gick ofta genom kritiska funderingar över förmågorna och prestationerna som självkänslan tidigare grundat sig på. Indirekt innebar de tankarna, som jag kommer att visa här, en problematisering av att investeringarna av sin person i arbetet inte riktigt skedde på egna villkor. I det följande tolkar jag de intervjuades sökande efter nya sätt att vara och utveckla sig själva som ett mer eller mindre omedvetet ifrågasättande av den standardiserade mallen för självförverkligande.

Att tillvaron kändes meningslös och självkänslan var urholkad medförde en allvarlig livskris hos alla utbrända jag haft kontakt med. Under sjukskrivningstiden började de reflektera över och omvärdera sitt jag. Flera beskriver hur de i samband med sjukskrivningen upptäckte att de blivit så uppslukade av att ge allt på jobbet att de tappat bort andra roller och intressen. Exempelvis Ulrika skildrar hur hon under sjukskrivningen insåg att arbetsrelaterade sysselsättningar tagit över även på fritiden. Hemma satt hon och läste tidningen Förskolan eller kläckte idéer om vad hon kunde göra på arbetet. På kvällen somnade hon utmattad bredvid dottern i tv-soffan. Det slog henne att under de senaste åren hade det alltid funnits en anknytningspunkt till hennes arbete i tankevärlden. Sjukskrivningen fick därför, som också framgick ovan, Ulrika att känna att hon inte längre hade något innehåll i sin vardag när arbetet plockades bort. Vilset frågade hon sig vad hon nu ska ta sig för och vem hon egentligen var. Ulrika är inte den enda vars utbrändhet gav upphov till identitetsförvirring. Samtliga intervjuade var så upptagna med att uttrycka och utveckla sig själva i och genom arbetet att de upplevde sig inte längre vara någon utan arbetet. Det bekräftar bilden av att arbetsplatsen blivit det viktigaste sammanhanget att uttrycka sina egenskaper och förmågor på.

Ett stort antal lyfter fram identitetskrisens positiva förändringspotential. Inte sällan skildrar intervjupersonerna sjukskrivningstiden som en resa som radikalt förändrade inställningen till livet. Leif säger till exempel att han, efter resan som sjukskrivningen innebar, ser på livet med helt andra ögon än tidigare. Han menar att han har öppnat upp sig och börjat se på saker utifrån andra värderingar. Det har medfört att han idag uppfattar sig som en annan person. *Jag är inte alls som förut*, säger han.

De intervjuades ifrågasättande av personen de var och värderingarna de hade före sjukskrivningen skulle kunna tolkas som att de idag tänker att engagemanget, initiativrikedomen, villigheten att utvecklas och omsorgen om andra inte var entydigt äkta. Mycket talar emellertid för att de betraktar sitt uppträdande som genuint, men att de i samband med sjukskrivningen kom till insikt om hur utsatta de stora personliga investeringarna gjorde dem. Upplevelserna av bristande erkännande för sina arbetsinsatser och ensamhetskänslorna i samband med detta fick dem att tänka i nya banor om sig själva. En sådan tolkning bekräftas av att många idag känner att deras engagemang och prestationsförmåga utnyttjades. En av dem var Alice. Hon bad vid upprepade tillfällen ledning och kollegor om hjälp med den handikappade pojken när hon insåg att situationen började gå över styr. *Jag trodde att duktiga jag skulle få hjälp när jag bad om den men det fick jag inte*, säger hon besviket. Till slut sade Alice upp sig. *Men var jag fortfarande*

*anställd så är jag införstådd med att jag måste ta kål på fröken Duktig om jag ska överleva, menar hon.*

Flera av deltagarna beskriver hur de under sjukskrivningsperioden förstod att den mer eller mindre fullständiga identifikationen med arbetet gjorde självkänslan sårbar. Bland andra My berättar om hur sjukskrivningen satte igång sökandet efter nya sätt att uppleva självkänsla på. Hon försökte göra upp med bilden av sig själv som en dålig eller mindre värd människa om hon inte presterade. My insåg att hennes uttalat självförverkligandevänliga arbetsplats underblåste den självbilden. Genom att betala för självutvecklande projekt som terapi i kombination med att erbjuda stort ansvar i en oorganiserad arbetsmiljö i ständig förändring, uppmuntrade arbetsgivaren som sagt hotellpersonalen att gå in med hela sig själva i arbetet. För My, som alltså glatt anammade detta, kom den personliga utvecklingen till slut enbart att handla om arbetet. Idag har hon ändrat sitt sätt att se på sig själv, vad jobbet är värt och vad livet går ut på, uppger hon. Hon är inte längre sitt arbete, säger My, utan betraktar det som *ett jobb helt enkelt bara*. Det är inte hela livet. Hennes slutsats är att identiteten inte enbart finns i arbetet: *Jag finns utanför jobbet också*.

Viljan att vara autentisk på andra områden än arbetet (vars uttryck jag återkommer till nedan) kan ses som ett indirekt ifrågasättande av det individualiserade arbetslivets förväntningar på att vara *gift med jobbet*, som Nadja kritiskt formulerar det idag. Fler än Nadja reagerar mot vad de upplever som de stegrade kraven på att utveckla en personlig relation till arbetet. Exempelvis Ulrika invänder i samtalet med mig mot att anställda idag lätt känner sig tvingade att visa framfötterna och intresse samt ständigt komma med nya idéer. Under sjukskrivningstiden blev hon alltmer kritisk mot att det extra engagemanget på arbetet blivit en så grundläggande källa till mångas självkänsla, berättar hon. Det var vad hon själv gjorde när hon hanterade samarbetsproblemen med förskolekollegan trots att det inte var hennes ansvar, inser Ulrika. Hon hävdar att *det har blivit något felutvecklat* när arbetet blir den främsta källan för att bli bekräftad som person. Som jag förstår Ulrika menar hon att även om engagemanget är äkta bör det inte vara den främsta källan till självkänsla eftersom det gör individen sårbar och dessutom tenderar att bli ett villkorat krav, inte något frivilligt.

Sjukdomen har gjort fler än Nadja och Ulrika kritiskt medvetna om arbetslivets förväntningar på att investera sin person i arbetet. De kan sägas ha kommit till insikt om att det sällan är ett genuint självförverkligande som efterfrågas. En av dem som invänder mot arbetslivets nya krav är Mats. Det framgår av hans reflektioner över hur platsannonserna utformas idag, där man söker personer som är flexibla, entusiastiska, målinriktade och självständiga. Han säger att han tycker att *allt det där med många bollar i luften och allt sånt är skitsnack och trams*. *Vem har hittat på det*, frågar han upprört. Mats säger att han numera känner att: *Det kan bara fara och flyga*.

Många uttrycker en ovilja att återvända till arbetsplatsen efter sjukskrivningen om där fortfarande råder konflikter, ökad arbetsbelastning, ökade och nya krav, oklara och motsägelsefulla förväntningar och oklar ansvarsfördelning. De är rädda att om arbetsvillkoren inte förändrats skulle de återigen bli sårbara och utnyttjade i sitt sökande efter bekräftelse för sina förmågor och prestationer. Det har till exempel framkommit att hotellpersonalen, i hopp om att det äntligen

skulle bli ordning och reda igen, kastade sig runt halsen på My när hon kom tillbaka efter sjukskrivningen. Att personalen förväntade sig att hon skulle fortsätta vara den som stod för det otacksamma arbetet att upprätthålla hotellets struktur fick My att inse att hon inte kunde vara kvar. Under tiden hon var borta blev det bara *mer och mer kaos* på hotellet, hade hon förstått. Att personalen såg henne som *den räddande ängeln* som kom tillbaka oroade henne eftersom det fick henne att känna sig speciell. Det skulle i sin tur lätt trigga igång den onda spiralen av stora arbetsprestationer för att göra det bra för alla på hotellet, utmattning och sjunkande självkänsla. *Det är ju jättelätt att gå in i det igen i så fall*, konstaterar hon. Liksom flera andra planerar My därför att byta arbetsplats. Andra återgick av olika skäl aldrig till arbetsplatsen, vilket jag återkommer till nedan.

## Rehabilitering i autenticitetsprincipens anda

Samtliga intervjupersoners rehabilitering handlade i hög utsträckning, uppmanade av företagets eller sjukvårdens rehabiliteringspersonal eller på eget bevåg, om att söka inom sig själva för att finna och utveckla sitt autentiska jag. De ansträngde sig för att bli bättre på att vara sanna mot andra behov och förmågor hos sig själva än de mer prestationsorienterade som hittills dominerat. Rehabiliteringen skedde med andra ord till stora delar i självförverkligandets anda, som jag nu kommer att visa utifrån några exempel.

Tidigare framgick att flera fick rekommendationen att göra sådant som de själva tyckte var trevligt och avkopplande, en uppmaning att finna och vara sig själv som togs på allvar av de flesta. Flertalet av dem jag haft kontakt med genomgick någon form av samtalsterapi. En hel del läste självhjälpsböcker för att finna sig själva eller gick på så kallade ”mindfulness”-kurser. Detta slags medvetandehöjande kurser utgjorde ofta en beståndsdel i den av företaget eller sjukvården anordnade rehabiliteringen. Nadja beskriver hur en sådan kurs gav redskap att *tänka rätt* genom att *stanna av den här inre motorn*. Om jag förstått Nadja rätt åsyftar hon med att *tänka rätt* att vara mer autentisk i betydelsen att inte längre alltid låta den *inre motor* som drivs av engagemanget, företagsamheten, villigheten att utvecklas och ta hand om andra styra, utan även ta hänsyn till andra behov av exempelvis återhämtning och förmågor som att skriva skönlitterärt (vilket jag återkommer till strax).

Med hjälp av böckerna, den mentala träningen eller terapin arbetade personerna med sig själva och fick syn på nya egenskaper. Clara menar till exempel att hon, bland annat med terapins hjälp, lärt känna sidor hos sig själv som hon *inte hade en aning om*. *Man lär ju känna sig själv oerhört bra när man går igenom en sån här grej*, säger hon. Efter att Clara *vände ut och in* på sig själv har hon blivit på det klara med att hon vill bli bättre på att ta hänsyn till andra behov, som att umgås med familjen, än att göra ett bra arbete för de hon arbetar med. Hon kan sägas ha insett att ligga och mysa med sonen är också att vara sann mot sig själv och sina värden, i det här fallet om ett gott liv och föräldraskap.

Under sjukskrivningen började många ägna sig åt konstnärliga verksamheter som att skriva bloggar, skönlitteratur eller artiklar med den egna utbrändheten som utgångspunkt. Det kan också ses ett sätt att utforska och uppvisa nya egenskaper och talanger. Flera skrev – eller fortfarande skriver – starkt självutläm-

nande bloggar där läsarna ingående delges deras dagliga kamp mot den förlamande tröttheten och sökande efter sig själva. Nadja, som alltså startade en blogg samt började skriva dagbok och artiklar under sjukskrivningen, säger att hon tyckte att hennes situation kändes lättare efter att hon skrivit om sina känslor och tankar kring utbrändheten och den mödosamma vägen tillbaka. Hon påpekar om att när hon skrev om sina erfarenheter *så var jag ju väldigt mycket mitt uppe i det. Och då skrev jag helt enkelt som det var och som jag tänkte*. Jag tolkar det som att Nadja strävade efter att vara ärlig och äkta i sin blogg genom att ge uttryck för det hon tänkte och kände i stunden. Hon har fått många positiva reaktioner på bloggen av personer som känt igen sig och fått ökad förståelse för vad de själva känt, berättar hon. Många har uppskattat att hon skrev så öppet om utbrändheten. Läsarnas gensvar kan tolkas som att de i sin tur upplevde hennes blogginslag just som uppriktigt personliga samt att bloggen bistod dem i deras eget sökande efter sig själva.

Andra målade, fotograferade och tillverkade smycken under sjukskrivningen. Även i deras fall är det tydligt att den konstnärliga verksamheten tjänade som ett redskap för att finna sig själv igen och uttrycka nya sidor hos sig själv. Det nya självförverkligandeprojektet kan sägas bli en sant experimentell process. På liknande sätt har Hammarlin (2008) lyft fram utbrändhet som en värdefull livskris som ger nya insikter om sig själv. Hammarlin visar hur de långtidssjukskrivna hon intervjuat efter det första akuta skedet sökte sina egna vägar till tillfrisknande. Hon betraktar konstnärligt skapande och nätverksbyggande som ett slags *självrehabiliteringstekniker* där de utbrända får kontakt med sig själva igen. Min studie visar att bloggandet kan ses som ytterligare en självrehabiliteringsteknik, som kombinerar konstnärligt skapande med nätverksbyggande.

## **Strävan efter fritt självförverkligande**

Många av studiens deltagare säger sig alltså under sjukskrivningen ha kommit till insikt om att de personligt motiverade arbetsinsatserna för att ta hand om andra bidrog till utbrändheten. När de återvände till arbetslivet försökte de, med ledning av de nya kunskaperna, ändra förhållningssättet till arbetet. Deras ambition kan förstås som att de ville vara sig själva på ett mindre villkorat sätt. Därmed hoppades de bättre kunna värja sig mot den ökade arbetsbelastning, de ökade och nya krav, de oklara och motsägelsefulla förväntningar, de konflikter och splittrade arbetsgrupper samt den oklara ansvarsfördelning på arbetsplatsen som utlöste utbrändheten.

Utifrån de intervjuades berättelser redogör jag i det följande för hur de intervjuades nya strävan efter autenticitet kan indelas i två olika uttryck: antingen som nya former för att förverkliga de altruistiska värdena eller anammandet av vad som kan betecknas som mer "egoistiska värden" i förhållande till arbetet. Med idén om egoistiska värden har jag fortsatt att inspireras av Durkheims (1983) tankar om olika slags samband mellan självmord och individens relation till samhället. Det altruistiska självmordets motsats, det egoistiska självmordet, förorsakas av en långt gången individualisering förenad med få sociala band till gruppen eller samhället. Utifrån de durkheimianska tankegångarna skiljer jag



mellan altruistiska och egoistiska värden. Med egoistiska värden avser jag strävan efter att förverkliga sig själv för sin egen skull och på egna villkor.

Det förnyade självförverkligandeprojektet kunde för det *första* innebära sökandet efter nya kanaler i arbetslivet för att realisera de altruistiska värdena. Så var det för Clara. När hon skulle börja arbetsträna på brevutdelningsföretaget hade hennes chefstjänst tagits bort i samband med ytterligare omorganisationer. När hon istället fick arbetsträna med betydligt mindre kvalificerade kontorsuppgifter var vanmakten stor över att hennes förmågor inte kom till sin rätt. *Men det kändes verkligen som att jag hade kompetensen att göra en bra grej, men jag liksom... jag blev liksom helt maktlös*, beskriver hon sina känslor. Att inte få använda sina talanger fick henne att känna sig trampad på. Inget tydde på att konflikterna och maktstriderna som uppstått i samband med förändringarna innan hade klingat av. Claras protester mot *att man inte ses som någonting som helst* ledde heller ingenstans. Hon sa upp sig och utbildade sig till studievägledare. Hennes personliga mål med dagens arbete som studievägledare är ungefär desamma som tidigare, menar hon. Det viktiga är att de hon arbetar med ska känna sig respekterade och delaktiga. Med andra ord har hon bara hittat nya former för att praktiskt omsätta sina altruistiska värden på egna villkor. Clara anser att hon som studievägledare i högre utsträckning än tidigare kan inrikta sina krafter på att göra andra delaktiga på sättet hon själv föredrar. Eftersom skolan hon arbetar på inte ständigt omorganiserar som Posten gjorde när hon arbetade där är kraven rimligare och kontrollen bättre med bland annat större möjligheter att påverka arbetstakten. Frivilligt har hon tagit på sig extra arbetsuppgifter i idealens anda. På eget initiativ genomför hon kontinuerliga utvärderingar bland eleverna om vad de tycker om hennes arbetsinsatser. *Jag har själv satt ihop den för att jag vill kunna göra det bättre*, talar hon om.

De självpåtagna arbetsuppgifterna med elevernas bästa för ögonen tolkar jag som ett utslag för att Clara fortfarande strävar efter att ge sitt personliga bidrag till arbetsplatsens bästa genom att använda sin speciella förmåga att få andra att känna sig bekräftade och motiverade. *Jag har alltid varit jag*, är hennes förklaring till sjukskrivningen uppenbarligen inte dämpat hennes altruism. Hon menar att hon alltid har varit *en sån person som har stuckit ut* genom att anstränga sig lite extra för att entusiastiskt dra med andra i sina projekt. Det är inget hon vill ändra på. Jag drar slutsatsen att Clara bara funnit en ny arbetsmiljö, mindre drabbad av omorganisationer och med större inflytande, som tillåter henne att mer på egna villkor handla utifrån sina altruistiska värden och därmed känna sig sann mot sig själv.

Som framgick ovan blev Clara även varse om andra värden, som att ta hand om sig själv och njuta av sin familj, under sjukskrivningen. Andra, i en mening mer egoistiska, värden än de relaterade till att göra andra delaktiga har också vuxit sig starkare under sjukskrivningen. Nuförtiden försöker hon därför hitta en bättre balans mellan arbete och övrigt liv. De intervjuades inställning till tillvaron kan efter utbrändheten vanligtvis beskrivas både i termer av altruistiska och egoistiska värden i relation till arbetet. Här lyfter jag fram antingen de altruistiska och egoistiska värdena hos intervjupersonerna för att kunna teckna en tydlig bild av dem. Jag återkommer till en närmare exemplifiering av egoistiska värden.

Andra vill också fortsätta handla utifrån sina altruistiska värderingar, men upplever av olika anledningar det som omöjligt i dagens arbetsliv. En av dem är Sigrid. Även hon vägrade ge upp sina altruistiska ideal, men det har fört henne åt ett annat håll än Clara. Detta försvårade återgången till skolsköterskearbetet. Under sjukskrivningen hade Sigrid kommit fram till att värnandet om skolelevorna i längden blev ohållbart. De altruistiska värdena var alltför påfrestande att förverkliga, inte minst eftersom omsorgen om andra fick henne att åsidosätta sina egna behov av vila och återhämtning. Det blev priset för att lyckas fortsätta vara sann mot sina värden på skolan, där alltså tjänster dragits in och nya arbetsuppgifter ständigt tillkom. Sigrid konstaterar att *man ska nog inte älska sitt jobb har jag kommit på under de här åren utan ta det lite lagom. Jag skulle kanske inte ha varit så ambitiös*, lägger hon till. När hon skulle arbetsträna insåg hon det omöjliga i att ta det lite lagom. Situationen på skolan hade inte förändrats. Den lucka som de indragna kurator- och psykologtjänsterna hade skapat behövde fortfarande fyllas. Elever och personal vände sig som förut till Sigrid, som inte förmådde neka dem hjälp trots att hon egentligen inte orkade. Till slut stängde hon in sig på kontoret där hon grät förtvivlat. Hon blev sjukskriven igen. Efter att detta upprepats flera gånger, tänker hon idag att hon *har gjort sitt inom arbetslivet*.

Sigrid menar att hon inte förmår ändra sig och avvisa hjälpbehövande människor eftersom hon är sån som person. *För jag är så, både i privatlivet och jobbet*, säger hon. *Jag behöver säga nej även nu som sjukskriven när någon ringer ibland, men hur gör man det? Jag har inte lärt mig det än i alla fall*, slår hon fast. Att hon inte förmår att sköta sitt arbete lite lagom och strunta i behövande skolbarn för paradoxalt nog med sig att hon inte kan återvända till arbetet. För att kunna hantera den ökade arbetsbelastningen samt de oklara förväntningarna och ansvarsfördelningen på skolan skulle Sigrid tvingas att ge upp den hon upplever att hon är, det vill säga hon skulle inte längre vara autentisk på egna villkor.

För det *andra* var det som sagt vanligt att sjukskrivningen förde med sig en mer medveten strävan efter att vara sanna mot andra behov och egenskaper än de mer direkt arbetsrelaterade. Det kan ses som ett tillägnande av mer egoistiska värden. De egoistiska värderingarna ledde också till att några av de intervjuade sade upp sig på arbetsplatsen, men snarare av anledningen att de ville undvika att altruismen uppmuntrades än att de inte fick utlopp för den på egna villkor. Till exempel beskriver Leif hur inställningen till sig själv ändrats sedan han blev sjuk. Under sjukskrivningen förstod han att han *egoistiskt* måste sätta sig själv i första rummet. Han insåg att han tidigare hade glömt bort sina egna behov av återhämtning och önskningar om att vara en närvarande far och en stöttande make, vilket till slut gjorde att arbetssituationen inte höll. Han slår fast att: *Man kan inte hålla på med allt och alla. Ställa upp på allt och alla. Det går ju inte*.

Samtidigt gick bemödandena om att vara sannare mot andra sidor hos sig själv emot Leifs invanda självbild och handlingsmönster. Den första impulsen är alltid att låta de altruistiska värdena styra handlandet, menar han. Han beskriver hur han till exempel kunde sitta med gänget på båtklubben, som vet att han kan mycket om bilar och motorer. Någon berättade att han har fel på bilen. Leif visste genast hur problemet kunde åtgärdas, men tänkte sen att det ändå tar ett visst antal timmar att åtgärda och så mycket energi har han inte längre. Då gällde det för honom att försöka stå emot. Hans *gamla jag* skulle säga att *det är ju klart*

*att jag ställer upp eftersom jag kan ju det här.* Han försöker emellertid låta sitt nya jag styra: *Men jag liksom måste försöka sätta mig själv i första rummet. Jag får försöka förklara på ett bra sätt att det går inte.* Jag tolkar det som att Leif går emot sin vilja att med hjälp av sina unika motorkunskaper (*jag kan ju det här*) göra det bra för andra (*det är ju klart att jag ställer upp*). Att efter sjukdomen inte längre ha samma kapacitet som förr är något som drabbade samtliga intervjupersoner i varierande grad. Det förstärker nödvändigheten av att mer egoistiskt värna om andra behov än att prestera för att göra andra nöjda.

Leif lämnade efter mycket eftertanke bilfirman, där han arbetat så många år och hade de flesta av sina vänner. Under arbetsträningen hade han insett att det var omöjligt att lämna sitt *gamla jag* så länge han var kvar i den arbetsmiljön där arbetsbelastningen, kraven och de motsägelsefulla förväntningarna fortsatte att öka eftersom omorganisationerna, som de anställda hade litet inflytande över, fortsatte. Överallt såg Leif kollegor och kunder som behövde hans hjälp. Därför lämnade han tryggheten som arbetsplatsen ändå stod för, trots att det väckte stor rädsla att som drygt femtioåring ge sig ut på en osäker arbetsmarknad. Idag utbildar han sig till lastbilschaufför eftersom han tänker att det arbetet ger den *egentid* och frihet att *göra saker i eget tempo* som han kommit att värdera i samband med utbrändheten. Han hoppas med andra ord att det mer isolerade chaufförsyrket ska göra det möjligt för honom att vara sann mot sig själv mer på egna villkor och sätta stopp för att alltid hjälpa andra med sina kunskaper.

Utvecklingen av ett mer egoistiskt förhållningssätt är många gånger förenat med att utforska och demonstrera nya talanger och egenskaper. Nadjas förändring i samband med sjukskrivningen är ett exempel. Hon uttrycker liknande tankegångar som Leif när hon menar att hon inte längre bara sysslar med saker för andras skull. *Jag har blivit lite mer egoist*, säger hon. Nadja berättar att hon inte längre vinnlägger sig lika mycket om att få utmaningar och omväxling i arbetet som hon gjorde tidigare (och därmed anpassade sig till den nedskärningsdrabbade tidningsredaktionens höga krav på flexibilitet och prestationer). Hon förklarar att hon idag *inte nappar på vad som helst*, utan väljer andra sorters utmaningar än förr: *Det är inte så mycket att fylla filofaxen och ta på sig för mycket uppdrag och engagemang som möjligt. Utan det är mer sånt som gynnar mig, istället för att gynna andra.* Jag förstår det som att Nadja vill vara sann mot andra sidor hos sig själv än förmågan att företagsamt och uppfinningsrikt göra kunder och arbetsgivare nöjda. *Nu har jag mer målet att jag själv ska tycka att jag är bra. Eller inte tycka att jag är bra, utan att känna att jag växer*, hävdar hon. Nadjas tankar om att egoistiskt sätta sig själv och den egna utvecklingen i fokus kan tolkas som att hon idag strävar efter att utforska sig själv för sin egen skull och på egna villkor. Att skriva dagbok, artiklar och bloggar kan ses som några av hennes sätt att visa upp sina förmågor på egna villkor. För Nadja, liksom flertalet av de övriga intervjupersonerna, är det således tydligt att självrehabiliteringsteknikerna hjälper dem att få kontakt med sig själva på ett mer ovillkorat sätt än tidigare.

## Det goda arbetets baksida

Gemensamt för samtliga intervjupersoner som vid samtalet med mig hade återvänt till arbetslivet är att de, för att inte äventyra sin hälsa igen, började fråga efter gränser för engagemanget, prestationerna och flexibiliteten i form av tydligare rutiner och riktlinjer. Flera undanber sig idag ett alltför fritt arbete. Av allt att döma var det egentligen inte det fria arbetet som sådant de ville komma bort från. Problemet var snarare att gemensamt fastställda mål och beslut om hur exempelvis omorganisationer och nedskärningar skulle genomföras ofta saknades, vilket förhindrade dem från att vara autentiska för sin egen skull och på egna villkor. Önskan om klarare regler och rutiner kan således tolkas som ytterligare ett uttryck för den ökade distansen till de institutionaliserade kraven på självförverkligande. Nedan redogör jag för några exempel på den ändrade hållningen.

Ett sätt att försöka undvika ett alltför fritt arbete är att söka sig till mindre kvalificerade tjänster. Svea berättar till exempel att hon tidigare vidareutbildade sig och sökte nya arbeten för att få omväxling och utvecklas som person. Den strävan gjorde att hon till en början uppfattade det varierande och krävande husmors-tjänsten på kursgården som idealiskt. Nuförtiden är de ambitionerna övergivna. Svea har kommit fram att arbetet inte är den enda platsen där hon kan vara och uttrycka sig själv: *Nu har jag väl lärt mig att jag är jag ändå utan att jag har ett väldigt intressant jobb.* För henne blev priset för husmorsarbetets möjligheter till variation och personlig utveckling för högt. Svea säger att hon behöver fastare ramar än vad den dåligt organiserade kursgården erbjöd. Det har framgått att det blev upp till henne att skapa ordning, något som krävde omfattande personligt engagemang och initiativförmåga. Samtidigt kunde alltså ledningen kullkasta ordningen hon etablerad genom att bland annat beordra henne att ställa in sin sommarledighet, det vill säga arbetsgivaren ställde indirekt krav på flexibilitet. *Jag klarar inte av det här när det liksom inte är några väggar, utan allting liksom flyter... att det inte är någon kontinuitet i det,* förklarar hon. Insikterna gör att Svea knappt sörjer att hon blev avskedad under sjukskrivningen. *Så det här, fritt jobb, det klarar jag inte av,* uppger hon med ett litet skratt. Med Boltanski och Chiapello kan man förstå det som att arbetets och arbetsorganisationens motsägelsefulla krav på såväl autenticitet som flexibilitet blev för påfrestande.

Sveas bejakande av behovet av kontinuitet (vilket kan ses som ett uttryck för tillgången av mer egoistiska värden i relation till arbetet) innebar att hon tog ett mindre kvalificerat deltidsarbete med tydligare definierade arbetsuppgifter. Hon säger om sitt nya arbete som personlig assistent att det inte är särskilt spännande eller utvecklande, men *det är ett jobb, så jag kör på det.* Dagarna när någon annan arbetar med kunden behöver hon inte bry sig eftersom rutinerna fungerar. *Det är inte mitt problem,* konstaterar hon. Man kan tänka att eftersom tjänsten inte ställer lika svårförenliga krav på autenticitet och flexibilitet som den ostadiga kursgårdsverksamheten får bristen på delaktighet inte lika allvarliga konsekvenser. Med dess rimligare krav och mindre medbestämmande utgör assistentarbetet något av ett icke-individualiserat arbete där Svea slipper kraven att själv ta ansvar för det egna arbetet, utvecklas genom det och betrakta varje förändring som ett utslag för sin egen vilja. Åtminstone kan hennes inställning till det nya arbetet beskrivas i de termerna. Som jag förstår henne uppfattar hon det som att

det i en mening ofriare arbetet utifrån ett övergripande livsperspektiv ger större utrymme att vara sann mot sig själv på egna villkor. Bland annat berättar Svea att hon, som tidigare ägnat all tid åt familjen och arbetet, under sjukskrivningstiden träffat nya vänner med liknande erfarenheter, som hon umgås mycket med idag. Att ingå de vänskapsrelationerna verkar vara förenade med att utveckla sig själv på ett friare sätt än tidigare. Relationerna hjälper henne också att förhålla sig mer distanserat till hemmets och arbetets krav. Hennes etablerande av nya gemenskaper på egna villkor kan ses ett exempel på självrehabiliteringstekniken nätverksbyggande.

Ett annat sätt att undvika ett alltför fritt arbete är att själv försöka skapa tydligare gränser för arbetet. Mona, som idag är tillbaka på banken efter sjukskrivningen, önskar att hennes arbete inte ställde fullt så höga krav på personlig utveckling, flexibilitet och framåtanda:

*Man är inte så himla sugen på att utbilda sig och hela tiden förnya sig. Ibland är det skönt att känna tryggheten bara och jobba i det istället för att ha hela biten och liksom vara på hela tiden.*

Hon drömmer om att arbetet kunde vara mer rutinmässigt ibland, *för då slipper man tänka, utan man gör precis som man vet att man ska göra utan att behöva gå och titta på och undersöka någonting och komma på med något bra upplägg, utan det är så enkelt.*

Bankens krav på allt högre arbetstakt, oavlåtligt nya direktiv, suddiga gräns mellan arbete och fritid, brist på rutiner och klara riktlinjer för när arbetet är bra och tillräckligt blir lätt påfrestande, uppger Mona. Hon menar att arbetet på grund av detta oftast tar mer än vad det ger i energi, trots att hon egentligen tycker att arbetsuppgifterna är roliga. Hennes inställning kan tolkas som att Mona numera ifrågasätter att de personliga investeringar som arbetet kräver inte ger henne tillräckligt med personlig tillfredsställelse. Ansträngningarna att få sin närmaste chef att tala om vad hon ska prioritera har varit förgäves. Idag har hon därför valt en lägre levnadsstandard och jobbar inte längre heltid. *Det är lite livskvalitet att inte göra det*, säger hon. Planerna på en karriär på banken är lagda på hyllan. Men att arbeta mindre har inte visat sig minska stressen så mycket som hon hoppats. Istället funderar Mona på att starta eget eftersom hon tänker att det ger större möjligheter att utforma sina egna arbetsvillkor och därmed vara kreativ på egna villkor.

Sveas och Monas fall är exempel på att ett stort besluts- och handlingsutrymme inte nödvändigtvis är förenat med ett gott och hälsofrämjande arbete. Att de tillsammans med majoriteten av de övriga av studiens deltagare uttrycker ett behov av mer rutinmässigt, regelstyrt arbete är uppseendeväckande med tanke på idéerna om människors rätt till stimulerande och inflytelserika arbeten som varit viktiga drivkrafter för såväl arbetsmarknadens aktörer som arbetslivsforskningen. Intervjupersonernas utveckling under sjukskrivningen är anmärkningsvärd inte minst med tanke på krav-kontroll-stödmodellens framhållande av arbeten präglade av hög kontroll och höga krav som goda. (Men inte särskilt förvånande om Honneths övertygelse att en trygg självkänsla är möjlig först när individen kan värdera sin arbetsinsats utifrån gemensamma riktlinjer och kriterier tas i be-

aktande.) De vill kort sagt ta sig ur honungsfällan. Det goda, aktiva arbetet har för dem, som en konsekvens av bristande inflytande över arbetsplatsens förändringar och/eller nedskärningar, blivit förenat med svårigheter att vara sann mot och utveckla sig själv på egna villkor.

Ovan framgick att studier pekar på ett samband mellan ökad stress och utbrändhet i organisationer och brist på tydlighet och förutsägbarhet. Det har fått forskare att hävda att struktur, gränsdragningar och klara regler kan användas för att undvika ohälsa och stress (Jürisoo 2001). Samtidigt borde rimligtvis en alltför oflexibel organisation kunna vara en stressfaktor. Jag föreställer mig att det inte i första hand är struktur, gränsdragningar och klara regler som behövs. Vad de intervjuade av allt att döma påverkades negativt av var snarare frånvaron av gemensam mening på arbetsplatsen. Deras altruistiska värden visade sig inte vara allmänt delade. Det behöver förstås inte vara just sådana värderingar som förenar de anställda. En tanke är att förväntningarna på att förverkliga sig själv fungerar som den gemensamma meningen idag. I viss bemärkelse är det kanske så. Normen om självförverkligande utgör emellertid ingen genuin samfällad mening i honnethsk bemärkelse eftersom den, vilket alltså framgår av de sjukskrivnas berättelser, inte skapar förutsättningar för ett självförverkligande för sin egen skull och på sina egna villkor. Gemensamt fastställda visioner och mål för arbetet, som på allvar delas av alla och som kan tjäna som utgångspunkt för formuleringen av ramar och regler för arbetet tycks i hög grad ha saknats. Att många uppfattar att de efter sjukskrivningen får svårt att vara kvar på arbetsplatsen kan ses som ytterligare ett tecken på svårigheterna att tillsammans skapa gemensam mening där.

## **Det fria självförverkligandets pris**

Det har framkommit att intervjupersonernas uttryckande av sig själva i samband med sjukskrivningen började ske i enlighet med helt eller delvis andra värden än de som ledde in i sjukdomen. Personernas förstärkta strävan efter att vara autentiska på egna villkor medförde av allt att döma en ökad misstro mot villkorade förväntningar på engagemang, initiativförmåga och flexibilitet på arbetet. Att många inte längre var lika villiga att under alla omständigheter betrakta nya arbetsuppgifter som personligt utvecklande eller behövlig omväxling är tecken på det. Detta avsnitt tar upp hur det nya självförverkligandeprojekt som utvecklades under sjukskrivningstiden inte sällan hamnade i motsättning till kraven och förväntningarna som mötte de sjukskrivna när de återvände till sina arbetsplatser.

Att flera av de intervjuade upplevde en sådan konflikt har redan antytts i beskrivningarna av hur flera efterfrågade tydligare rutiner och regler för arbetet eftersom de uppfattade det som svårt att vara sanna mot sig själva på ett hållbart sätt i den arbetsmiljön. Ingen av de intervjuade fick något egentligt gehör för den rimligare arbetsbörda, uttryckligare krav, förväntningar eller ansvarsfördelning som flera bad sina överordnade om efter återvändandet till arbetet. Med andra ord blev det upp till den anställde att på egen hand etablera en skarpare gräns i förhållande till arbetet, vilket också skapade ett konfliktfyllt förhållande till arbetsplatsen. Svårigheterna att få till stånd tydligare gränser fick vid flera tillfällen

till följd att intervjupersonerna bytte till mindre kvalificerade arbeten eller lade karriärplanerna på hyllan, som i Sveas och Monas fall.

Att värna andra behov och förmågor än de direkt arbetsrelaterade kunde också vara förenat med en inre konflikt. Så upplever bland andra Inger sin arbetssituation idag. Under sjukskrivningstiden började hon sträva efter att bättre ta hand om sig själv genom att sluta ta ut sig för mycket på arbetet. Inger, som när hon träffar mig är tillbaka på deltid på djursjukhuset säger att *det är bara ett jobb* och menar att *jag kan inte lägga så mycket energi av mitt liv på jobbet när jag inte får någonting tillbaka*. Med andra ord är hon inte längre beredd göra personliga investeringar som inte får erkännande. Att omsätta det nya förhållningssättet i handling är emellertid inte alltid lätt. Inger har svårt att låta de mer egoistiska värdena styra, inte minst eftersom hon mår dåligt av att neka djuren omsorg. Jag förstår det som att ett mindre arbetsengagemang innebär att hon inte kan förverkliga sina altruistiska värderingar så mycket som hon skulle vilja. Det känns inte bra, berättar hon:

*Men samtidigt så har man ju hjärtat med sig också. Jag känner att jag kan inte göra så här, jag kan inte låta den här hunden lida för att jag ska göra...make a point liksom. Det är hela tiden den konflikten också. Javisst, jag borde bara säga nej, jag borde bara gå hem, jag borde liksom... men samtidigt blir det en konsekvens av att jag gör det.*

Ingers ord kan tolkas som att konsekvensen av att hon inte hjälper den lidande hunden är att hon inte känner sig sann mot sig själv när hon går emot sina djurvänliga värden.

Viljan att förverkliga sig själv på egna villkor kunde också medföra en kluven inställning till arbetslivet i stort. En av dem var Mats, vars jobbsökande blev problematiskt. Han formulerar det som att han numera ägnar sig åt ett mer inåtriktat självförverkligande än det direkt arbetsrelaterade: *Jag läser, jag tänker, jag tittar, jag skriver och så*. Som sagt startade han en blogg under sjukskrivningen där han säljer sin egen konst och lägger ut dikter. Mats har kommit fram till att han inte längre vill fortsätta inom försvarsmakten, men är osäker över vilket nytt yrke som kan passa honom idag. Han skulle vilja få utlopp för sitt intresse för att kommunicera med unga (sina altruistiska värderingar), men är rädd för att även arbeten som kurator eller socionom innebär ett *alltför fritt arbete*, som kräver ett alltför stort engagemang och en för hög grad av anpassningsbarhet än vad han numera är beredd att ge. Mats kan sägas ha kommit till insikt om att ett arbete som ger möjligheter att förverkliga sina altruistiska värderingar riskerar att åter äventyra hans hälsa. Hans farhågor kan förstås som att han förstått att inte bara tjänsten inom försvaret, utan att goda, aktiva arbeten oftast kräver personliga investeringar, som han inte längre är villig att ge.

Mats dilemma illustrerar Baumans tanke att i dagens samhälle är det svårt att undkomma individualiseringen. Att vägra delta i individualiseringsspelet står som sagt inte på dagordningen enligt Bauman. I och för sig kan Mats erfarenheter knappast tolkas så att han vill slippa undan individualiseringen. I andra avseenden är han med i individualiseringsspelet eftersom det är viktigt för honom att utveckla sig själv på andra sätt och på egna villkor, som genom att fotografera

och måla. Vad han kan anses försöka rädda sig undan är att arbetslivets individualisering tenderar att bli villkorad.

Sambandet mellan ålder och viljan att delta i individualiseringsspelet efter sjukdomen är tydligt bland studiens deltagare. De flesta som är äldre än den fyrtioårige Mats uttrycker ingen önskan om att utveckla sig själva vare sig inom eller utanför arbetslivet efter att de blivit sjuka. I samtalen med mig framgår sällan att de upplever självutveckling som lika centralt som de yngre. Till exempel framgick ovan att både den yngre Clara och den äldre Svea väljer att lämna sina arbetsplatser för ett karriär- och lönemässigt sämre arbete med föresatsen att undvika de villkorade kraven. Claras fortsatta sökande efter självutveckling är dock betydligt mer omfattande. Medan hon utan dröjsmål går in för att utveckla sig själv på det nya arbetet genom att upprätta elevutvärderingar, gör Svea en skarpare gräns mellan det nya arbetet och sin person för att slippa utvecklingskraven.

Åldersskillnaderna då det gäller fortsatt utvecklingsbenägenhet ger ytterligare fog för tanken att teorin om självförverkligandekrav allra bäst låter sig appliceras på unga. Honneth menar också att vi har att göra med en samhällsutveckling som accelererat under de senaste årtiondena. Det är därför tänkbart att de unga hunnit internalisera samhällskraven på självförverkligande i högre omfattning än de äldre.

Sammanfattningsvis har det framgått i denna sista analysdel att intervjupersonerna i samband med sjukskrivningen började problematisera sina investeringar av den egna personen i arbetet. Därmed ifrågasatte de mer eller mindre outtalat de villkorade kraven på självförverkligande som utmärkte deras arbetsplatser. De inledde vad som kan förstås som en intensifierad strävan efter självförverkligande för sin egen skull och på egna villkor. Det förnyade självförverkligandeprojektet tenderade att hamna i konflikt med gränslösa arbeten, vilket komplicerade återvändandet till arbetslivet.

## Slutord

I den här avslutande delen sker en summering av hur användandet av Honneths teori kunnat bidra till ökade kunskaper om dagens utmattningsdiagnoser och hur teorin utvecklats i mötet med det empiriska materialet. Allra sist följer några reflektioner om utbrändhetsproblematikens lösning utifrån de dragna slutsatserna.

### **Nya kunskaper om utbrändhet**

För denna kvalitativa studie har sökandet efter den kvalitet eller egenskap som är typisk för företeelsen utmattningsdiagnoser stått i fokus. Sjukskrivna med olika kön, ålder och yrkestillhörighet intervjuades för att finna så djupa och rika kunskaper om utbrändhetsfenomenet och dess orsaker som möjligt. Av resultaten framgår att en kvalitet som är typisk för dagens utmattningsdiagnosticerade är sjukdomens samband med en strävan efter att vara och utveckla sig själv på arbetet.



Mer eller mindre omedvetet följde intervjupersonernas utforskande och uttryckande av sig själva vissa standardiserade mönster. Gemensamma nämnare är deras engagemang, initiativrikedom, framåtanda, flexibilitet och utvecklingsvillighet. Undersökningen visar att önskan om självförverkligande bidrar till utmattningen när den förhindras av genomgripande omorganisationer och/eller nedskärningar på arbetsplatsen. Gemensamt för de intervjuade är att ökad arbetsbelastning, upptrappade och nya krav, oklara och motsägelsefulla förväntningar, oklar ansvarsfördelning, konflikter samt splittrade arbetsgrupper, som följt i förändringarnas och nedskärningarnas kölvatten, blev den utlösande faktorn bakom utmattningsdiagnosen. Styrda av viljan att vara autentiska tog de stort personligt ansvar i denna gränslösa arbetsmiljö, men eftersom deras organisatoriska inflytande var litet, skedde sökandet efter sig själva inte på egna villkor. Det skapade en påfrestande arbetssituation som slutligen orsakade ohälsan. Närmare bestämt uppstod vad jag benämner som en konflikt mellan ett standardiserat och ett fritt självförverkligande. Motsättningen gav upphov till känslor av meningslöshet, tomhet och urholkad självkänsla, vilket i sin tur ledde till utvecklingen av en social patologi i form av olika utmattningssymptom.

Analysen av intervjuer, bloggar och annat material av de sjukskrivna kan förklara det ökade antalet utmattningsdiagnoser med att individer idag i ökad utsträckning söker efter sig själva i och genom arbetet, men att utforskandet inte sker på egna villkor i dagens avreglerade, föränderliga arbetsliv. Studien kan således ses som ett steg på vägen mot att nå en samhällsorienterad förklaring av vår tids höga sjukskrivningstal för utmattningssyndrom och liknande diagnoser.

Engagemanget, initiativförmågan, framåtandan, flexibiliteten och villigheten att utvecklas som förenar studiens deltagare behöver inte enbart vara ett uttryck för den mer eller mindre omedvetna uttalade strävan efter självförverkligande. Drivkraften kan till exempel även vara viljan att vara en effektiv och välfungerande yrkesutövare och medarbetare. Att en icke obetydlig dimension av intervjupersonernas förhållningssätt till arbetet likväl kan förstås i termer av infriandet av mer allmänt spridda samhälleliga förväntningar på att utforska och utveckla sig själv i och genom arbetet, bekräftas inte minst av att flera av de intervjuade till slut inte blir särskilt välfungerande yrkesutövare på grund av sitt engagemang. Det har framgått att en bidragande anledning är de inte förmår ge avkall på värdena som de förknippar sin person med, trots att följderna av omorganisationerna och/eller nedskärningar förhindrar ett långsiktigt hållbart genomförande. Gemensamt för alla deltagarna är att engagemanget, företagsamheten, flexibiliteten och utvecklingsvilligheten ytterst motiveras av viljan att vara sann mot vad jag kallar altruistiska värden, som på olika sätt dikterar omsorg om andra. Resultaten visar att relationen till arbetet blir en betydligt mer personlig – och i längden destruktiv – affär än vad idén om ett slags välanpassad yrkessocialisation och -utveckling ger vid handen.

Min analys pekar även på att intervjupersonernas självkänsla i hög utsträckning grundade sig på att vara sanna mot sig själva genom att, med hjälp av sina speciella förmågor och egenskaper, infria de altruistiska värdena. Jag argumenterar för att den grundläggande drivkraften bakom deras självkänsla var viljan att vara autentisk i det avseendet. Därför talar jag i termer av en autenticitetsbaserad självkänsla snarare än en prestationsbaserad sådan.

Undersökningen visar att svårigheter att vara sann mot sig själv och sina altruistiska värden kan ses som en bidragande orsak till samtligas sjukskrivning. Därmed bekräftar studien forskningen som visar att det inte bara är människor inom direkt människovårdande yrken vars utbrändhet kan anses bottna i omsorgen om andra. För att ytterligare utvidga kunskaperna om dagens utmattningsdiagnoser och sambanden med autenticitetsprincipen krävs dock fler empiriska studier där ännu fler grupper, som nyanlända svenskar, ingår.

Med utgångspunkt i Honneths teori har jag tolkat de enskilda individernas (de sjukskrivnas) erfarenheter som ett uttryck för samhällets förändringar. Den utbrände betraktas som (ett av) det individualiserade samhällets koncentrerade uttryck. Med teorins hjälp har jag undersökt hur den överordnade samhälleliga kontexten eller organiseringen, i synnerhet nya värden kring arbetet, utövar inflytande på den egna identiteten och individens sociala erfarenheter i arbetslivet. Tolkningen av intervjupersonernas utsagor visar att utbrändhet kan förstås som självförverkligandekravets sociala patologi. Då det gäller den organisatoriska inramningen (arbetsplatsen) och de mellanmännsliga möten, som också påverkar hur vi tänker om oss själva har studien endast haft de intervjuades egna berättelser om omstruktureringar och/eller nedskärningar att tillgå. Fortsatt forskning behövs därför som studerar även den drabbades arbetsplats, dess organisation, målsättningar och kommunikation, samt arbetsplatsens inramning i en institutionell och samhällelig ordning. Det skulle ytterligare förstärka kunskaperna om självförverkligandekrav som en viktig aspekt av utmattningsfenomenet.

Trots att studiens syfte inte varit att undersöka de ökade utmattningsdiagnoserna som ett kvinnoproblem, går det att konstatera att Honneths teori inte klarar varför fler kvinnor än män drabbas. Eventuellt förhåller det sig så att kvinnor oftare tidigt påläggs könskodade förväntningar på att vårda och ta hand om andra samt i högre utsträckning grundar sin självkänsla på att uppfylla dem. Resultaten visar att tydlighet och delaktighet på arbetsplatsen är avgörande för att kunna vara sann mot själv och sina värden. Med ledning av det är en annan tänkbar förklaring till kvinnornas övertag att deras arbetsplatser erbjuder färre möjligheter till tydlighet och delaktighet, vilket skulle bidra till deras högre stressrelaterade ohälsa. För att slå fast att könskodade förväntningar på altruism eller skilda förutsättningar för självförverkligande i arbetet är möjliga förklaringar av kvinnornas dominans krävs emellertid mer forskning på området utifrån ett uttryckligare genusperspektiv.

Några skillnader mellan anställda i olika branscher eller privat och offentlig sektor gick inte att hitta. Dock visar undersökningen att även om idén om självförverkligandekrav kan förklara samtliga intervjuades förhållningssätt till arbetet låter den sig allra bäst appliceras på de yngre. Att de yngre tycks ha tagit till sig förväntningarna på självförverkligande i högre utsträckning blir inte minst tydligt av att ambitionen att uttrycka sitt sanna själv mer påtagligt präglar deras inställning till arbetet också efter insjuknandet. Vissa av de äldre intervjupersonerna kunde redan före sjukskrivningen vara avvaktande till arbetsgivarens – mer eller mindre underförstådda – uppmaning av färdigheter som självständighet, initiativtagande och engagemang. Det framgår bland annat av Monas funderingar när banken ville få henne att jämställa kvällsaktiviteter med kunderna med egna fritidsnöjen.

Möjligen utgår de äldres altruism i högre utsträckning än de yngres även från andra motiv än utveckla sig själva. Deras altruistiskt motiverade omhändertagande av barn, kollegor och kunder bottnar eventuellt också i en mer traditionell pliktetik där personerna ifråga tidigt fått lära sig att plikttroget sköta sitt jobb. Att närmare jämföra äldres och yngres motiv bakom arbetet vore följaktligen intressant. Av de äldres berättelser att döma framstår de likväl inte som opåverkade av de nya kraven. Före sjukskrivningen var det viktigt för samtliga intervjupersoner att i sitt arbete utforska och demonstrera sina förmågor och egenskaper. Det har exempelvis framgått att även de äldre talar i termer av att de är sådana personer som går in med hela sig själva i arbetet.

## Teoriutveckling

Syftet med teorianvändningen var även teorigenerering. Som jag noterade ovan ger det empiriska materialet på åtskilliga punkter stöd för att de intervjuades sökande efter sig själva i och genom arbetet kan sättas i samband med deras utmattningsymptom. Studien ger således belägg för att utbrändhet kan betraktas som en av självförverkligandekravets sociala patologier. Med andra ord har Honneths teori om sociala patologier fått ytterligare ett tillämpningsområde.

Med hjälp av empirin har jag kunnat bygga vidare på Honneths självförverkligandetanke och specificera vilka värden de sjukskrivna förknippar sin person med. Slutsatsen att altruistiska värden är viktiga, men i längden svårrealiserade, drivkrafter bakom intervjupersonernas uttryckande av sig själva ger en fördjupad förklaring av den sociala patologins uppkomst. Denna teorigenerering följer av ett återvändande till Meads teori, som Honneth delvis utgår från. Även om själva begreppet altruistiska värden har inspirerats av Durkheim, har idén sin grund i Meads syn på unika bidrag till det allmänna bästa som grunden till ett modernt självförverkligande.

Min tolkning av de sjukskrivnas berättelser utifrån Meads föreställning att gemensam mening är en förutsättning för självförverkligande kan bidra till ökad förståelse för varför deras sökande efter sig själva till slut känns meningslöst. Det har framgått att de intervjuades altruistiska värden inte visar sig vara delade av andra, åtminstone inte i deras handlingar. Jag förstår det som att bristen på sammanhållning förhindrar upplevelsen av erkännande för sitt unika bidrag till det allmänna bästa. Engagemanget för att realisera de altruistiska värdena riskerar därför att bli gränslöst, utsatt och ensamt, vilket jag har visat bidrar till deras utveckling av utmattningsymptom.

Intervjupersonernas omsorg om andra har som sagt tolkats som ett utslag för viljan att vara sann mot sig själv och sina värden. Därmed har jag kunnat visa att den individualisering som av många anses utmärka dagens samhälle (och vilket den här studien bestyrker) i grund och botten alltid är beroende av social gemenskap. De sjukskrivnas erfarenheter bekräftar på så sätt Meads tanke att individ och samhälle är sidor av samma mynt.

Undersökningen kan dessutom lägga till insikter om vägen ut ur den sociala patologin som teorin inte pekar på, men som är i linje med dess övergripande resonemang. I analysen av intervju- och textmaterialet har framkommit att de sjukskrivna inte sällan får ett nytt förhållningssätt till det institutionaliserade själv-

förverkligandekravet. Jag har visat att de under sjukskrivningen ofta börjar vinnlägga sig om att vara autentiska för sin egen skull och på egna villkor. Deras strävan har beskrivits i termer av att de altruistiska värden som tidigare drev dem helt eller delvis ersätts med egoistiska värden. Båda värdena framstår i nuläget som svårförenliga med det gränslösa arbetet.

## Utbrändhetens utvägar

Att utbrändhet kan ses som självförverkligandets sociala patologi, orsakad av bristande gemensam mening i dagens gränslösa arbetsliv, talar för att förebyggande och rehabiliterande åtgärder inte i första hand bör ske på individnivå. Förutom att intervjupersonernas förhållningssätt till arbetet i hög utsträckning kan förstås i termer av ett sökande efter sig själva som tenderar att följa bestämda mönster, framgår det av att intervjupersonernas sjukskrivning kan förbindas med konsekvenserna av förändringar och/eller nedskärningar på arbetsplatsen, som de haft litet inflytande över. Talar för den tolkningen gör också det faktum att de efter sjukskrivningen får svårt att återvända eftersom de nya villkor som följde på förändringarna och/eller nedskärningarna är oförändrade. Risker att utveckla ännu en social patologi som en reaktion på arbetsvillkoren verkar inte kunna uteslutas.

Flera forskare lyfter fram dagens utmattningsdiagnoser som lösningen på ett problematiskt samhälle (Johannisson 2005b; Friberg 2006; Hammarlin 2008; Willig 2009). Även denna studies resultat antyder att utbrändhet kan ses som en reaktion på ett problematiskt samhälle och ett motsägelsefullt arbetsliv som ställer villkorade krav på självförverkligande. Utmattningen kan därför betraktas som en reaktion vilken i en mening är sund. Den är kroppens och psykets sätt att säga ifrån till dagens arbetsliv. Sjukdomen kan ses som ett positivt uppvaknande som får intervjupersonerna att mer medvetet och kritiskt sträva efter att vara och utveckla sig själva på egna villkor. Problemet är, vilket framgått av deras berättelser, att arbetsplatserna inte riktigt är med på noterna när de återvänder med de nya insikterna och ambitionerna i bagaget. Deras erfarenheter visar tydligt att utan ett gemensamt förändrat förhållningssätt på arbetet riskerar utbrändheten – i varje fall hittills – att bli en mer eller mindre resultatlös lösning.

Den här studiens generella slutsats blir att ett arbetsliv, som räknar med att den anställde investerar sin person i arbetet och tar personligt ansvar för det, behöver gemensam mening i form av övergripande visioner och mål. Det bör även finnas utrymme för att delta i utförandet av den kollektiva meningen. Mer konkret innebär det ökat inflytande över förändringar och nedskärningar på arbetsplatsen. Former för ömsesidigt framförhandlade regler och kriterier för när arbetet är tillräckligt och bra behöver också skapas. Andra undersökningar intygar att delaktighet, tydliga beslut och gemensamma mål är avgörande för de anställdas möjligheter att infria de ökade kraven på ett aktivt medarbetarskap (Tengblad 2006) och för att uppleva psykisk hälsa (Ahlberg m fl 2008). Lösningen är följaktligen sant demokratiska arbetsplatser, präglade av oavbruten dialog om etiska och ideologiska frågor kopplade till det dagliga arbetet. En sådan dynamisk gemensam mening är förutsättningen för att förverkliga sig själv i och genom arbetet på ett mindre villkorat vis. Ytterligare forskning om hur arbetsplat-

ser mer specifikt kan främja ett ovillkorat självförverkligande är därför nödvändig.

## Referenser

- AFA Försäkring (2009). *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro 2009*. Stockholm: AFA Försäkring.
- Ahlberg G, Bergman P, Ekenvall L, Parmasund M, Stoetzer U, Waldenström M & Svartengren M (2008). *Hälsa och framtid. Delstudie 2: Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag*. Karolinska Institutet, Uppsala universitet, Stockholms läns landsting.
- Alecta (2008). *Hälsobarometern 2007 – Antal långtidssjuka privatanställda tjänstemän, utveckling och bakomliggande orsaker*.
- Allvin M (1997). *Det individualiserade arbetet. Om modernitetens skilda praktiker*. Eslöv: Östlings bokförlag.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Alveson M & Willmott H (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies* 39:619-644.
- Amin A (red) (1994). *Post-Fordism*. Oxford & Malden: Blackwell Publishers.
- Arbetsmiljöverket (2008). *Arbetsmiljön 2007. Arbetsmiljöstatistik Rapport 4*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Aronsson G (1994). *Samhällsomvandling och arbetsliv*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Aronsson G & Göransson S (1997). Mellan tids- och resultatkontrakt. En empirisk studie av obetalt övertidsarbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 3:85-95.
- Aronsson G, Gustafsson K & Mellner C (2009). Samband mellan sjuknärvaro, sjukfrånvaro och självskattad hälsa i den yrkesaktiva befolkningen. *Arbete och Hälsa* 43. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Bauman Z (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman Z ([2001]2002). *Det individualiserade samhället*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.
- Beck U & Beck-Gernsheim E (2002). *Individualization*. London, Thousand Oaks etc: Sage Publications.
- Bejerot E & Hasselbladh H (2003). Nya kontroll- och maktrelationer inom sjukvården. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2:107-127.
- Belfrage L (2009). *Clergy Existence Challenged: An Existential Psychological Exploration of Meaning-Making and Burnout Related to the Church of Sweden*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Bjurvald M, Hogstedt C, Marklund S, Palmer E & Theorell T (2005). Vad kan förklara den höga sjukfrånvaron? Försök till syntes. I: Marklund S, Bjurvald M, Hogstedt C, Palmer E & Theorell T (red). *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar* (s 335-343). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Boltanski L & Chiapello E (2005). *The New Spirit of Capitalism*. London & New York: Verso.
- Bäckman O (2001). Med välfärdsstaten som arbetsgivare – arbetsmiljön och dess konsekvenser inom välfärdstjänstområdet på 1990-talet. I: Szebehely M (red) *Välfärdstjänster i omvandling*. SOU 2001:52. Stockholm: Fritzes.
- Bärmark J (1985). *Självförverkligandets psykologi. Ett centralt tema i Maslows tänkande*. Stockholm: Natur & Kultur.

- Dalen M ([2004]2007). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson J Ch (1997). *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Danielsson M & Lindberg G (1996). Skillnader mellan mäns och kvinnors ohälsa – beständiga eller föränderliga? I: Östlin P, Danielsson M, Diderichsen F, Härenstam A & Lindberg G (red). *Kön och ohälsa – en antologi om könsskillnader ur ett folkhälsoperpektiv* (s 29-76). Lund: Studentlitteratur.
- Durkheim E ([1897]1983). *Själv mordet*. Argos Förlags AB: Uppsala.
- Edlund J & Stattin M (2005). Hälsoutvecklingen i Sverige 1980-2001. *Sociologisk Forskning* 42:27-44.
- Ehrenberg A ([1998]2010). *The Weariness of the Self: Diagnosing the History of Depression in the Contemporary Age*. Montreal, Kingston etc.: McGill-Queen's University Press.
- Ekstedt M & Fagerberg I (2005). Lived Experiences of the Time Preceding Burnout. *Journal of Advanced Nursing* 49:59-67.
- Elchardus M & Smits W (2008). The Vanishing Flexible: Ambition, Self-Realization and Flexibility in the Career Perspectives of Young Belgian Adults. *Work Employment Society* 22:243-262. Los Angeles, London, New Delhi & Singapore: Sage Publications.
- Eneroth B (1987). *Hur mäter man "vackert"? Grundbok i kvalitativ metod*. Stockholm: Natur och kultur.
- Eriksson U-B, Starrin B & Janson S (2003). *Utbränd och emotionellt utmärglad: en närstudie om arbetsliv och sjukskrivning*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson Hallberg U (2005). *Thesis on Fire. Studies of Work Engagement, Type A Behaviour and Burnout*. Stockholm: Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet.
- Eriksson Hallberg U, Johansson G & Schaufeli W (2007). Type A Behavior and Work Situation: Associations with Burnout and Work Engagement. *Scandinavian Journal of Psychology* 48:135-142.
- European Agency for Safety and Health at Work (2009). *OSH in Figures: Stress at Work – Facts and Figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Falkenberg H, Näswall K & Sverke M (2008). Personalens arbetsattityder och hälsa vid privatisering – en jämförelse mellan två svenska akutsjukhus. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 14(1): 29-49.
- Fjaestad B & Wolvén L-E (red) (2005). *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.
- Friberg T (2006). *Diagnosing Burn-Out: An Anthropological Study of a Social Concept in Sweden*. Lund: Lunds universitet.
- Försäkringskassan (2007a). Diagnostikmönster i förändring – nybeviljade förtidspensioner, sjukersättningar och aktivitetsersättningar 1971-2005. *Försäkringskassan Redovisar* 3. Stockholm: Försäkringskassan Försäkringsdivisionen.
- Försäkringskassan (2007b). Psykiska sjukdomar och sjukdomar i rörelseorganen – nybeviljade förtidspensioner, sjukersättningar och aktivitetsersättningar 1987-2005. *Försäkringskassan Redovisar* 4. Stockholm: Försäkringskassan Försäkringsdivisionen.
- Försäkringskassan (2007c). Långtidsjukskrivna – demografi, arbete, yrke, diagnos, sjukpenningrätt och återgång i arbete 2003, 2005 och 2006. *Försäkringskassan Redovisar* 6. Stockholm: Försäkringskassan Försäkringsdivisionen.
- Försäkringskassan (2009). Sjukfrånvaron i Sverige – på väg mot europeiska nivåer? Utvecklingen i åtta länder 1990-2007. *Socialförsäkringsrapport 10*. Stockholm: Försäkringskassan Försäkringsutveckling.

- Försäkringskassan (2010). Hälsa, arbetsmarknadsanknytning och behov av stödjande insatser hos personer med sjuk- och aktivitetsersättning. *Socialförsäkringsrapport 2*. Stockholm: Försäkringskassan Försäkringsutveckling.
- Glasberg A-L (2007). *Stress of Conscience and Burnout in Healthcare: The Danger of Deadening One's Conscience*. Umeå: Umeå universitet.
- Grönlund A (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2:11-25.
- Guest D E (2002). Work-Life Balance Within a European Perspective: Issues Arising in the Symposium Discussion. *Social Science Information* 41(2):319-322.
- Gustafsson B, Hermerén G & Petersson B (2005). *Vad är god forskningssed? Synpunkter, riktlinjer och exempel*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Gustafsson G, Norberg A & Strandberg G (2008). Meanings of Becoming and Being Burnout – Phenomenological-Hermeneutic Interpretation of Female Healthcare Personnel's Narratives. *Scandinavian Journal of Caring Science* 22:520–528.
- Gustafsson R Å (2004). Valfärdstjänsternas ofärd. I: Gustafsson R Å & Lundberg I (red). *Arbetsliv och hälsa 2004* (s 257-279). Malmö: Liber.
- Hakelius J (2009). *Prinsessan slipper förverkliga sig själv*. Aftonbladet. Publicerad 2009-03-04. Hämtad 2009-03-04 på <http://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/johanhakelius/article4552763.ab>.
- Hallsten L, Bellaagh K & Gustafsson K (2002). Utbränning i Sverige - en populationsstudie. *Arbete och hälsa* 6. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hallsten L (1993). Burning Out: A Framework. I: Schaufeli, W, Maslach C & Marek T (red). *Professional Burnout. Recent Developments in Theory and Research* (s 237-249). Washington DC: Taylor & Francis.
- Hallsten L, Josephson M & Torgén M (2005). Performance-Based Self-Esteem. A Driving Force in Burnout Processes and Its Assessment. *Arbete och hälsa* 4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hallsten L (2009). Prestationsbaserad självkänsla: Sätter fokus på duktighetssträvanden. *Psykologtidningen* 1:21.
- Hammershøj L G (2007). *The Social Pathologies of Self-Realization: A Diagnosis of the Consequences of the Shift in Individualization. Educational Philosophy and Theory*. Oxford & Malden: Blackwell Publishing.
- Hammarlin M-M (2008). *Att leva som utbränd: En etnologisk studie av långtidssjuk-skrivna*. Stockholm/Stehag: Symposion.
- Hanson M (2004). Det flexibla arbetets villkor: Om självförvaltandets kompetens. *Arbetsliv i omvandling* 8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hartmann M & Honneth A (2006). Paradoxes of Capitalism. *Constellations* 13:41-58.
- Heidegren C-G (2004). Review Essay: Recognition and Social Theory. *Acta Sociologica* 47:365-373.
- Hjort P F (1994). Sykdom, helse og forebyggende arbeid. I: Hjort P F. *Helse for alle. Foredrag og artikler 1974-93* (s 70-96). Oslo: Department of Community Health.
- Hochschild A R (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt & Company.
- Holtgrewe U & Kerst C (2002). Call Center: Die Institutionalisierung von Flexibilität. *Industrielle Beziehungen* 2:186–208.
- Holtgrewe U (2003). Informatisierte Arbeit und flexible Organisationen: Unterwerfung, Distanzierung, Anerkennungskämpfe. I: Schönberger, K & Springer, S (red). *Technisierung und Subjektivierung – Zur Veränderung des Arbeitshandelns in der Wissensgesellschaft* (s 21-43). Frankfurt & New York: Campus Verlag.
- Honneth A ([1992]1996). *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. Cambridge: Polity Press.

- Honneth A (2004). Organized Self-Realization: Some Paradoxes of Individualization. *European Journal of Social Theory* 7:463-478.
- Honneth A ([2000]2007). *Disrespect: The Normative Foundations of Critical Theory*. Cambridge: Polity Press.
- Johannisson K (2005a). Anomi – en diagnos på vår samtid? *Axess magasin* 8. Stockholm: Axess Publishing.
- Johannisson K (2005b). Den moderna tröttheten: Historiska perspektiv. I: Ekman R & Arnetz B (red). *Stress: Individen – samhället – organisationen – molekylerna* (s 15-28). Stockholm: Liber.
- Johansson G (2005). Stresslandskapets förändrade karaktär. I: Ekman R & Arnetz B (red). *Stress: Individen – samhället – organisationen – molekylerna* (s 72-76). Stockholm: Liber.
- Johnson B (2010). *Kampen om sjukfrånvaron*. Lund: Arkiv Förlag.
- Johnson J (1986). *The Impact of Workplace Social Support, Job Demands and Work Control upon Cardiovascular Disease in Sweden*. Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Jürisoo M (2001). *Burnout. Från stress och utbrändhet till den goda organisationen*. Stockholm: Ekelids förlag.
- Karasek R A (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24:285-308.
- Karasek R A & Theorell T (1990). *Healthy Work*. New York: Basic Books.
- Katz J (2002). Start Here: Social Ontology and Research Strategy. *Theoretical Criminology* 6(3):255-278.
- Kinsten A, Magnusson Hanson L, Hyde M, Oxenstierna G, Westerlund H & Theorell T (2006). *SLOSH 2006: En riksrepresentativ studie av arbetsmiljö och hälsa*. Stockholm: Institutet för Psykosocial Medicin.
- Kivimäki M, Vahtera J, Griffiths A, Cox T & Thomson L (2000). Sickness Absence and Organizational Downsizing. I: Burke R & C Cooper C (red). *The Organization in Crisis. Downsizing, Restructuring, and Privatization* (s 78-94). Oxford & Malden: Blackwell Publishers.
- Leander G (2000). *Jäktad, pressad – utbränd? Forskare diskuterar strategier mot skadlig stress*. Stockholm: Forskningsrådsnämnden.
- Leijon O (red) (2007). *Stockholms läns arbetskårsrapport 2007*. Västerås: Edita Västra Aros AB.
- Levi L (2001). *Stress och hälsa*. Stockholm: Karolinska institutets avdelning för stressforskning: Institutet för psykosocial medicin.
- Maslach C (1976). Burned-Out. *Human Behavior* 5:16-22.
- Maslach C & Leiter M P (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslow A (1982). *Toward a Psychology of Being*. New York: van Nostrand.
- Mead G H ([1910]1981). Social Consciousness and the Consciousness of Meaning. I: Reck A (red). *Selected Writings: George Herbert Mead* (s 123-133). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Mead G H ([1934]1967). Morris C W (red). *Mind, Self, and Society. From the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Mead G H ([1934]1976). *Medvetandet, jaget och samhället. Från socialbehavioristisk ståndpunkt*. Lund: Argos.
- Mouzelis N (1995). *Sociological Theory: What Went Wrong? Diagnosis and Remedies*. London & New York: Routledge.
- Näswall K, Sverke M & Hellgren J (2005). The Moderating Role of Personality Characteristics on the Relationship Between Job Insecurity and Strain. *Work & Stress* 19(1):37-49.



- Näswall K, Hellgren J & Sverke M (red) (2008). *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ohlin E (2008). Riktlinjer för utmattningssyndrom klara. *Läkartidningen* 21:1558.
- Oxenstierna G, Widmark M, Finnholm K & Elofsson S (2008). *Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver dem*. Stockholm: Stressforskningsinstitutet.
- Palmer E (2005). Sjukskrivning och förtidspension de närmaste åren. I: Marklund S, Bjurvald M, Hogstedt M, Palmer E & Theorell T (2005). *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar* (s 19-38). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Palmer R (1969). *Hermeneutics*. Evanston: Northwestern University Press.
- Perski A, Grossi G, Evengård B, Blomkvist V, Yilbar B & Orth-Gomér K (2002). Emotionell utmattning vanlig bland kvinnor i offentlig sektor. *Läkartidningen* 18:2047-2052.
- Perski A (2003). Om stress, utbrändhet och vägar tillbaka till hälsa. I: Theorell T (red). *Psykosocial miljö och stress* (s 101-117). Lund: Studentlitteratur.
- Petersen A (2007). *Depression – vor tidsalders vrangside*. Örebro: Örebro universitet.
- Pines A M (1993). Burnout: An Existential Perspective. I: Schaufeli W & Maslach C (red). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (s 33-51). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Putnam R D (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Randle H & Svensson L (2007). Teamwork och omstrukturering – självexploatering eller empowerment? *Arbetsmarknad & arbetsliv* 1:11-28.
- Riksförsäkringsverket (2002). Långtidssjukskrivningar för psykisk sjukdom och utbrändhet – Vilka egenskaper och förhållanden är utmärkande för de drabbade? *RFV analyser* 4. Stockholm: Elanders Novum Grafiska.
- Rostila M (2004). Vart tog det ”goda” arbetet vägen? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 10:173-186.
- Sandelin G (2009). Orimligt höga krav skadar självkänslan (s 34-35). *BRIS-rapporten 2009*. Stockholm: BRIS.
- SCB (2007). *Besvärundersökning efter arbetsorsakade besvär*. Hämtad 2008-05-21 på <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro>.
- Schaufeli W B & Bakker A B (2004). Job Demands, Job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior* 25:293-315.
- Schaufeli W B, Leiter M P & Maslach C (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International* 14(3):204-220.
- Schulz R, Greenley J R & Brown R (1995). Organization, Management and Client Effects on Staff Burnout. *Journal of Health and Social Behaviour* 36:333-345.
- Sennett R (1998). *The Corrosion of Character – The personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: WW Norton.
- Socialstyrelsen (2003). *Utmattningssyndrom – stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Förlagshuset Gothia AB.
- Socialstyrelsen (2009). *Folkhälsorapport 2009*. Västerås: Edita Västra Aros.
- SOU 1999:69. *Arbetsliv i förändring*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar.
- SOU 2000:72. *Basfakta och utvecklingsmöjligheter*. Socialdepartementet. Delbetänkande från Sjukförsäkringsutredningen.
- SOU 2006:77. *Ungdomar, stress och psykisk ohälsa. Analyser och förslag till åtgärder*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar.
- Strandh M & Nordenmark M (2006). The Interference of Paid Work With Household Demands in Different Social Policy Contexts: Perceived Work–Household Conflict in

- Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary, and the Czech Republic. *The British Journal of Sociology* 57(4):597-617.
- Szücs S, Hemström Ö & Marklund S (2003). Organisatoriska faktorerers betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner. *Arbete och Hälsa* 6. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Taylor C (1985). *Human Agency and Language. Philosophical Papers 1*. Cambridge. New York etc.: Cambridge University Press.
- Taylor C (1997). *The Ethics of Authenticity*. Cambridge, Massachusetts & London: Harvard University Press.
- Tengblad S (2006). Från arbetstagare till medarbetare. I: Hällsten F & Tengblad S (red). *Medarbetarskap i praktiken* (s 33-54). Lund: Studentlitteratur.
- Theorell T (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Ungdomsstyrelsen (2007). *Fokus 07. En analys av ungas hälsa och utsatthet*. Ungdomsstyrelsens skrifter 14. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.
- Wadman C, Boström G & Karlsson A-S (2007). *Nationella folkhälsoenkäten 2006: Hälsa på lika villkor?* Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Wikman A (2005). Om arbetsengagemang och andra motiv för arbetet än ekonomiska. *Arbetsliv i omvandling* 4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Wilkinson R (2005). *The Impact of Inequality. How to Make Sick Societies Healthier*. New York: The New Press.
- Willig R (2009). Self-Realization Options: Contemporary Marching Order in the Pursuit of Recognition. *Acta Sociologica* 4:350-364.
- Åsberg M, Nygren Å, Herlofson J, Rylander G & Rydmark I (2002). Utmattningsyndrom. I: Ekman R & Arnetz B (red). *Stress: Individens – samhället – organisationen – molekylerna* (s 224-231). Stockholm: Liber.

