

**Ulrika Jansson, Erica Sandlund, Liselotte Jakobsen
och Christina Olin-Scheller**

Diskursiv och könad normering kring stress i ett föränderligt arbetsliv

Artikeln problematiserar diskursiva konstruktioner av stress i dagens arbetsliv ur ett genusperspektiv. Genom analys av intervjuer och inspelade medarbetarsamtal i tre organisationer argumenterar författarna för att normalisering av stress villkoras av nyliberala principer om valfrihet och individuella lösningar. I den nyliberala stressdiskursen frånskrivs arbetsgivare ansvar för stressproblematik, och en normalisering av stress riskerar därmed att dölja strukturer som blir diskriminerande och långsiktigt ohållbara för hälsa i arbetslivet.

I september 2011 intervjuades författarna till en ny bok, *Karriärhandbok för kvinnor* (Lumikero & Norberg 2011) i Nyhetsmorgon på TV4, och samtalet kretsade kring bokens råd till yngre kvinnor i relation till professionalitet. Programledaren hävdar att råden bidrar till att upprätthålla strukturer som ”bygger på yta” eftersom vardagsrealiteter görs osynliga. Hon menar i stället att det möjligen vore bättre att vara ärlig om att man exempelvis haft en stressig morgon i familjelivets tecken. En av författarna svarar då att det ”bara” handlar om att förstå vilka signaler detta sänder ut till kollegorna.

Ulrika Jansson, fil dr i arbetsvetenskap,
lektor, Centrum för Genusforskning,
Karlstads universitet
ulrika.jansson@kau.se

Erica Sandlund, fil dr i engelsk lingvistik,
lektor, Avdelningen för Språk, verksam
vid Centrum för Genusforskning,
Karlstads universitet
erica.sandlund@kau.se

Liselotte Jakobsen, docent i sociologi,
Centrum för Genusforskning,
Karlstads universitet
liselotte.jakobsen@kau.se.

Christina Olin-Scheller,
docent i pedagogiskt arbete,
Avdelningen för Utbildningsvetenskap,
Karlstads universitet
christina.olin-scheller@kau.se.

Hon säger:

Du kommer till ett ledningsgruppsmöte, helt svettig och totalt slut och du säger ”ja, jag är helt död för mina barn var *så* jobbiga idag”. Då finns ju folk som kanske inte känner dig så väl som tänker så här ”Ah, här har vi nån som kanske inte riktigt haft fokus på det här mötet”.

Vidare menar författaren att man självklart kan ändra strukturer, men tillägger att ”nu när det är som det är kan man också förstå och acceptera det”. Och, fortsätter hon, sedan bör man ”ta sig” till en position där man verkligen kan vara sig själv och ”då man ska outa det där”. Rådet till kvinnor i karriären är alltså tydligt: undvik att avslöja stressrelaterade problem som ligger i skärningspunkten mellan arbetsliv och familjeliv. I professionella sammanhang ska man i stället ”acceptera” rådande strukturer i arbetslivet vilket förutsätter att eventuella svagheter, exempelvis upplevd stress, görs osynliga.

Intervjun från morgonprogrammet är ett av många uttryck för förespråkade förhållningssätt i arbetslivet. Vardagsupplevelsen beskrivs som något som bör döljas när skiftet från den privata till den professionella rollen sker. Att vi ofta trivialiserar eller döljer negativa upplevelser av stress eller obalans mellan arbete och övrigt liv när vi är på arbetet belyser tidigare studier av medarbetarsamtal mellan chefer och anställda (Jakobsen m fl 2010, Sandlund m fl 2011). I föreliggande artikel vill vi genom diskursanalys av intervjumaterial och inspelade medarbetarsamtal fortsätta att belysa hur man talar om frågor kring stress och medarbetarskap i tre organisationer. Diskursanalysen syftar till att beskriva och analysera hur medarbetare och chefer konstruerar stress som en del av medarbetarskap. Vidare diskuterar vi hur diskurser om stress kan knytas till rådande marknadsideal, individualistiska principer och könade arbetslivsvillkor.

Det förändrade arbetslivet i ett genusperspektiv

Att villkoren i arbetslivet har förändrats de senaste decennierna kan de flesta enas om. Frågor som rör stressproblematik är bara en del i alla de politiska diskussioner och den arbetslivsforskning som fokuserar på *förändringar* av olika slag. Huruvida förändringarna är bra eller dåliga diskuteras, men att arbetsorganisationer och arbetsplatser förändras till följd av politik, ekonomi, teknologi och/eller ideologi är dock ett centralt antagande.

Förändringarna beskrivs ofta i termer av nyliberalism. Med nyliberalism avser vi de ideologiska och normerande principer som kan härledas till förändringar i den amerikanska och brittiska politiken under 1980-talet, och som har kommit att ersätta keynesiansk välfärdspolitik som tidigare varit ett utbrett ideal i västvärlden (Harvey 2005). Här är argument för marknadsanpassning, tillväxt och konkurrens de mest framträdande och de förväntas kunna garantera samhällsekonomisk

utveckling (Bourdieu 1999). Fokus på individer och individuella rättigheter är andra starkt styrande principer som innebär att kön – som en av flera maktrelationella ordningar – antas sakna betydelse. I ett nyliberalt perspektiv betonas också individers valfrihet. Individer kan aldrig sättas under tvång eftersom det skulle inskränka fria val och individuella rättigheter (Harvey 2005).

De nyliberala idealen tar sig också uttryck i ett antal organisationsmodeller som under 1990-talet och framåt förespråkade förändringar av skilda slag. Dessa kom att ersätta tidigare modeller för arbetslivsombildning och har lyfts fram som lösningen på alla upptänkliga problem, inte minst sysselsättningsproblematik, hälso- och arbetsmiljömässiga problem och rekrytering, samt industrins produktivitets- och effektivitetsproblem (Ramsdal & Skorstad 2004). Organisationsmodeller på modet¹ ger löften om flexibla arbetsorganisationer med fördelar för såväl ledning som medarbetare. Målstyrning, immateriell produktion, arbetsutvidgning, ökade kundkontakter, teamwork och nätverk är några av de mest frekventa inslagen i diskursen om det förändrade arbetslivet – på organisationsnivå. För de anställdas del handlar det framför allt om ökad *empowerment*, arbetstillfredsställelse, kompetensutveckling och ökat samarbete (se exempelvis Karlsson 2006).

Genusaspekter

I ett genusperspektiv är utvecklingen emellertid djupt problematisk. Forskare (till exempel Lindgren 1999) har under många år påvisat motstridigheter och paradoxer i modellernas utformning och tillämpning. Lindgren (1999) och Abrahamsson (2009) konstaterar att könsordningen spelar en central roll i organisationsförändringar och i managementmodeller. Dessutom har ett antal studier om vad som karakteriserar en idealisk medarbetare diskuterat den könsbias som ligger gömd i egenskaper som tillgänglighet, flexibilitet och hög hängivenhet för arbetet och som ofta efterfrågas av arbetsorganisationer (Acker 1990, 1992, 2006; Tyrkkö 1999; Tienari, Quack & Theobald 2002; Bergman & Gardiner 2007; Kelly m fl 2010).

Också sambandet mellan genus och stress är väl belagt. Empiriskt visar sig effekterna av arbetslivets förändringar bland annat i de dramatiskt ökande sjukskrivningarna i Sverige från mitten av 1990-talet (Marklund & Theorell 2005). Som mest utgjorde kvinnorna omkring två tredjedelar av de sjukskrivna (Försäkringskassan 2007).² År 2009 var fortfarande betydligt fler kvinnor än män

¹ Till exempel HRM (Human Resource Management), TQM (Total Quality Management) och BPR (Business Process Reengineering).

² Sedan minskade sjukskrivningarna igen, men det sammanföll med förändrade sjukskrivningsregler och en restriktivare sjukskrivningspolicy, varför det är svårt att göra fortsatta jämförelser. Kvinnorna har dock fortsatt utgjort en stor majoritet av de sjukskrivna och gör så fortfarande.

sjukskrivna i längre perioder³ (SCB 2010). Diagnoserna handlar ofta om nedsatt psykiskt välbefinnande, psykologisk och mental stress och utmattning. I undersökningar där respondenterna själva får skatta sin hälsa uppger som regel betydligt fler kvinnor än män att de upplever psykologisk stress (Boye 2008, 2010; Jakobsen & Sundgren Grinups 2005; Nordenmark 2004; Nordenmark & Rashid 2008).

Kvinnors större utsatthet för stressproblematik beror av allt att döma på att kvinnors totala arbets- och ansvarsbörda ofta är större. Trots omfattande jämställdhetsinsatser är det fortfarande kvinnor som ansvarar för merparten av det obetalda arbetet i hem och familj (Boye 2008, 2010). Vidare har kvinnor oftare än män arbeten där möjligheterna till inflytande och kontroll över arbetsituationen är relativt små. Den totala arbetsbördan riskerar att bli för stor och då uppstår obalans mellan ställda krav och förmågan att uppfylla dessa. Om en sådan problematik pågår en tid ökar risken för att drabbas av stress och stressrelaterade sjukdomar.

Sjukskrivningarna är *ett* uttryck för att arbetslivets krav på en idealisk medarbetare är svåra att förena med de krav som ställs på den som har ansvar i den så kallade reproduktiva sfären – alltså det liv utanför arbetet som handlar om omsorgsansvar för hem och familj. Problemet kan förklaras av det nyliberala antagandet om att egenskaper och kompetenser som arbetsorganisationer efterfrågar tillhör enskilda individer som är fria att välja. Men, som bland andra Bekkengen (2002) visar i avhandlingen med den träffande titeln *Man får välja*, innebär de strukturella genusrelationerna att det tenderar att vara män som är fria att välja i relation till såväl arbete som hem och familj. Det är till exempel knappast acceptabelt för en kvinna att säga att ”just nu så prioriterar jag inte familjen”. På liknande sätt diskuterar Tyrkkö (1999) hur vardagslivets könade villkor kräver anpassningsstrategier hos kvinnor. Kvinnor försöker hantera dubbelansvaret genom till exempel deltidsarbete, hushållstjänster eller anpassning av det egna företagandet så att hem och familj kan inrymmas (jämför Jakobsen 1999). När sådana lösningar inte fungerar ökar risken för stressrelaterad sjukdom. Det ska tilläggas att om män väljer att dela lika på ansvaret i hem och familj, så drabbas de givetvis av samma problem. Den till synes neutrala normbildningen om den idealiske medarbetaren får alltså konsekvenser för dem som måste fördela sina åtaganden mellan arbete och familj (Acker 1990, s 150). Cooper (2000, s 395) menar att bilden av en anställd påverkas av det privatans inträde i arbetslivssfären, eftersom det ”slår sönder bilden att man är en arbetsnarkoman; att man alltid är redo, villig och duglig till att arbeta” (egen översättning).

³ 29 dagar eller längre

Stress i arbetet och i skärningspunkten mellan arbete och familj är med andra ord en viktig bit i kunskaps pusslet kring ett jämställt medarbetarskap. Då forskning om arbete och hälsa främst fokuserat på individer och individuella skillnader, och i mindre grad beaktat organisations- och samhällsdiskursers inverkan på anställdas hälsa (Barley & Kunda 2001), är det viktigt att öka kunskapen om just organisatoriska och diskursiva aspekter av arbetsvillkor och stressrelaterad ohälsa, vilket bland annat Härenstam m fl (2006) efterlyser. Då föreliggande studie belyser hur man talar om frågor kring stress och medarbetarskap i tre organisationer, är syftet att den ska kunna utgöra ett sådant kunskapsbidrag.

Stress som diskurs

Begreppet stress är så framträdande i den samhällsvetenskapliga diskursen att man kan tala om att fenomenet konstrueras som ett ”obestridbart inslag i det moderna livet” (Newton 1995, s 1, egen översättning). Stress antas alltså vara ett normalt och självklart inslag i dagens arbetsliv. Ur ett diskursanalytiskt perspektiv är detta ett problematiskt antagande. En av poängerna med diskursanalyser är ett kritiskt ifrågasättande av till synes naturbestämda förklaringar (Foucault 1993). Precis som diskurser om arbetslivets ständiga omvandling omfattar stressdiskurser en rad historiska, sociala, politiska och organisatoriska begrepp och kategorier som villkorar och sätter gränser för det tänkbara. Diskurser är således att betrakta som tillfälliga och deras innehåll och räckvidd föränderliga (Laclau & Mouffe, 1985).

Tidigare diskursanalytiska studier har bidragit med viktig kunskap om normer och förhållningssätt kring stress. I analyser av populärpsykologisk litteratur som riktade sig mot stresshantering noterade Brown (1999) att böckerna framställde stress som ett aktivt val och ett personligt ansvar. På liknande sätt skriver Newton (1995) att stress framställs som en individuell produkt, vilket får följden att det stressade subjektet förväntas övervinna stressen genom autonomi och aktiv handling. Feministiska forskare (Mattson m fl 2000) diskuterar normalisering av stress som ett uttryck för att upprätthålla och främja en kapitalistisk och patriarkal ordning. Stressdiskurser, som i traditionell stressforskning oftast formuleras kring individens egenskaper och förmågor, är i själva verket starkt könade, vilket vi får anledning att återkomma till i analysen. Diskursanalys i vår studie syftar till att beskriva hur medarbetare och chefer diskursivt konstruerar stress, eftersom våra definitioner av företeelser får konsekvenser för hur vi förhåller oss till dem (Foucault 1993).

Data och metod

Dataunderlaget består av två empiriska material. Det första materialet består av intervjuer med anställda och ledare i tre organisationer: ett telefonförsäljningsbolag (*Säljbolaget*, 12 intervjuer), ett teknikproducerande företag (*Teknikföretaget*, 24 intervjuer) och två lokalkontor för en organisation i finanssektorn (*Finansinstitutet*, 8 intervjuer). Det andra materialet utgörs av 23 videoinspelade medarbetarsamtal mellan chefer och medarbetare från samma arbetsplatser. I båda materialen ingick totalt 10 chefer (2 kvinnor, 8 män) och 39 anställda (14 kvinnor, 25 män). Materialet är anonymiserat med hänsyn till platser, namn och identifierbara händelser.

Intervjuernas utformning var kvalitativa halvstrukturerade intervjuer (Kvale & Brinkmann 2009). Detta innebär att samtalen har ett i förväg bestämt övergripande innehåll, men att frågorna inte är exakt formulerade. Intervjuerna hade också karaktär av samtalsintervjuer där teman diskuteras i en form som så mycket som möjligt liknar ett vanligt samtal (Rosengren & Arvidsson 2002). De teman som utgjorde grunden för intervjuerna rörde respondentens upplevelse av sin yrkesroll, sin position i företaget, sin arbetssituation, upplevelser av medarbetarsamtal samt frågor om skärningspunkten mellan arbete och fritid. Intervjuguiden innehöll dock inga förutbestämda frågor om upplevelse av eller förhållningssätt gentemot stress. De utsagor som presenteras i artikeln återfinns i respondenternas berättelser om sin arbetssituation och sina arbetsuppgifter. Direkta frågor om upplevd stress ingick alltså inte i forskningsintervjuerna – däremot fanns en fråga om stress med i det samtalsunderlag som cheferna på ett av företagen (Finansinstitutet) använde i sex av de inspelade medarbetarsamtalen. Frågan om stress i medarbetarsamtalsmaterialet härstammar alltså inte från vårt forskningsprojekt, utan kan sägas vara en del av organisationens egen praktik för medarbetarsamtal.

Förutom förutbestämda teman påverkas intervjuerna också av både frågeformuleringar och socialt samspel mellan deltagarna (jämför Harré 1979, Potter & Hepburn 2005). Medarbetarsamtalen sker inom ramen för företagets ordinarie verksamhet och är ett samtal mellan chef och medarbetare där endast videokameran representerar forskarna. I en diskursanalys likställs dock olika typer av material och därför har vi i föreliggande artikel valt att behandla de båda typerna av data som uttryck för organisatoriska diskurser kring stress (Börjesson & Palmblad 2007). Vi redogör därför inte heller för vilka organisationer de enskilda utdragen hämtats från.

I datainsamlingsprocessen har vi iakttagit Vetenskapsrådets etiska riktlinjer⁴ angående information till deltagare, hantering av forskningsdata och rätten att

⁴ God forskningssed, Vetenskapsrådets rapportserie 1:2011

när som helst avsluta sitt deltagande i studien. Intervjuerna spelades in med digitalt ljud medan medarbetarsamtalen har spelats in på video. Materialen har transkriberats i sin helhet. I de intervjuutdrag som presenteras används förkortningarna I (intervjuare) och IP (intervjuperson), medan vi i utdragen ur medarbetarsamtalen använder C (chef) och M (medarbetare) som beteckningar.

Ett diskursanalytiskt angreppssätt innebär, i likhet med andra kvalitativa analyser, att identifiera mönster och tematik i ett empiriskt material (till exempel Winther Jørgensen & Phillips 2000). I första skedet har hela materialet genomsökts efter avsnitt där respondenterna själva refererar till stress på olika sätt. Under denna fas blev det alltmer tydligt att begreppet stress ofta presenteras som intersubjektivt begripligt och som något som alla vet innebörden av. Den närmare analysen visar dock att den individuella förståelsen av stress varierar och att respondenterna också talade om stressrelaterade fenomen utan att benämna dem som stress. Detta för tankarna till Brown (1999, s 38) som skriver att det inte är helt lätt att ”identifiera exakt vad som avses när ordet ’stress’ återopas” (egen översättning). Att begripliggöra olika upplevelser av obehag i termer av stress snarare än något annat, kan också vara ett socialt accepterat sätt att hantera känslor av underlägsenhet eller misslyckande (Harkness m fl 2005). Ett viktigt syfte med den vidare analysen har därför varit att försöka identifiera vilka andra handlingar eller konstruktioner som respondenternas upplevelser påverkar och påverkas av.

Analys

I vår analys kan vi konstatera att stress artikuleras på en rad olika sätt som producerar och reproducerar diskurser om stress som nödvändiga och helt normala – till och med önskvärda. Den vanligast förekommande representationen i materialet är *individen* – dels som ansvarig för upplevelsen av stress genom sitt sätt att vara, dels genom sitt sätt att förhålla sig till och hantera upplevd stress. Vi presenterar tre diskursiva teman som identifierats i vårt material: ”Stress – en normalitet”, ”Stress kan och ska hanteras”, ”Stress och det övriga livet”.

Stress – en normalitet

I linje med Newton (1995) har vi framhållit att föreställningar om stress är framträdande, om än problematiska, i våra liv. Vi ”ska vara” stressade – det är normalt. Stressade människor har till och med ett heroiskt anseende, menar Wainwright och Calnan (2002). Utsagorna om stress som en normalitet är påfallande homogena i vårt material. Självklarheten i stressens närvaro på arbetet formuleras av en manlig medarbetare som att det är ”klart att det är stress”, ”så är det ju”. Medarbetarnas och chefernas utsagor om stressens självklara närvaro innehåller kopplingar till såväl goda prestationer och arbetskapacitet som ett

högt arbetstempo. I en av intervjuerna beskriver en manlig medarbetare stress som en förutsättning för prestation:

- IP Och stress ska det va också.
I Mm.
IP För då presterar du bättre.
I Ja.
IP Till en viss nivå.
I Ja.
IP Sen så går det ju..
I Just det.
IP Åt andra hållet (skratt).

Att stress ”ska” vara en komponent i arbetslivet kopplas alltså samman med möjligheten till prestation. Detta innebär i förlängningen även det omvända förhållandet – att utan upplevd stress presterar individen (och organisationen) sämre. Medarbetaren beskriver emellertid också att för mycket stress kan komma att påverka prestationer negativt. I ett medarbetarsamtal får medarbetaren frågan av chefen om huruvida han känner sig stressad. Han menar att han periodvis upplever stress på arbetet, men svarar samtidigt att han sannolikt hade varit stressad om han ”jobbat på ett annat ställe också”. Stressen görs till en oundviklig del av arbetslivet, men också till en fråga om internaliserad stress hos enskilda individer.

En närliggande tematik är beskrivningar av arbetsplatsens höga arbetstempo och kopplingen till de individer som arbetar där. I ett medarbetarsamtal formulerar chefen en beskrivning av hur arbetet på just den arbetsplatsen ser ut. Man ”springer som en skällad rätta”, säger han samtidigt som han skämtsamt lägger till att stresståligheten också är en förutsättning för att arbeta där: ”Trivs man inte med det så får man nog hitta något annat”, säger han. Höga nivåer av arbetsrelaterad stress antas följaktligen vara välgörande för arbetsprestationen och positiv stress antas vara viktig för att medarbetarna ska orka ”ge det lilla extra”. Detta förhållningssätt uttrycks i en intervju med en manlig anställd:

/.../men jag känner inget- att en- inget negativ stress och jag tror att stress kan nog vara positiv också ...att du har lite adrenalin ... tror jag är viktigt.

Talet om stress som ständigt närvarande och som en positiv faktor implicerar att stressdiskursen i första hand innebär möjligheter snarare än begränsningar. Stress konstrueras alltså som en förutsättning för prestation, effektivitet och hög arbetskapacitet (jämför Harkness m fl 2005).

I vårt material ser vi att möjliga negativa upplevelser av stress, som att ”springa som en skallad råtta”, neutraliseras genom att beskrivas som självklara och naturliga. Detta har vi också studerat tidigare i form av hur medarbetare i samtal med chefen aktivt tonar ner ”avslöjanden” om upplevd negativ stress (Sandlund m fl 2011). Vi betonar där att det finns risker med att arbetsgivaren och cheferna förespråkar särskilda synsätt på stress, då det i samtalen var tydligt att medarbetarna gavs få möjligheter att presentera ett avvikande perspektiv.

Som sista exempel på en utsaga om stressens självklara närvaro beskriver en chef stress som något naturligt, samtidigt som upplevelsen av stress skiljer sig åt mellan olika medarbetare:

Ja, och så tror jag vi är olika personer ... en del av oss tror att stress är bara för att det känns lite i magen ... det är ganska naturligt att det känns i magen ibland

Utsagan är chefens svar på medarbetarens berättelse om hur han lärt sig att kämpa vidare när problem uppstår i arbetet. Chefen beskriver upplevd stress som något som skiljer olika individer åt – alla individer föreställs alltså inte ”känna” stress, något vi återkommer till nedan. När man som medarbetare eller chef faktiskt upplever stress gäller det ändå att förhålla sig till stressen på något sätt. I vårt material handlar det då om att *hantera* stress, vilken är vår nästa analytiska kategori.

Stress kan och ska hanteras

I vårt material framställs stress inte bara som normalt, utan också själva närvaron av stress framstår som en garant för goda individuella arbetsprestationer. Att tåla och kunna hantera stressen framställs också som villkor för individers förmåga att arbeta på arbetsplatser och i organisationer med ett högt tempo. Detta villkor kan sannolikt sägas gälla för flertalet nyliberala arbetsplatsers jakt på tillväxt. I en av intervjuerna berättar en medarbetare om det höga arbetstempot i företaget och får följdfrågan om han upplever arbetssituationen som stressig. Han svarar att han ”har hög stresströskel”, så nej, han ”känner inte att det är stressigt”. Genom att beteckna sig själv som i besittning av en hög stresströskel positionerar medarbetaren sig som en individ som är kapabel att hantera det höga arbetstempo han tidigare beskrivit. För medarbetaren är detta karaktärsdrag ett slags försvarsmekanism mot att känna negativ stress. På liknande sätt beskriver andra medarbetare hur inställningen till att arbeta hårt är självvald. Att vara ”arbetsnarkoman” och kunna jobba 60–70 timmar i veckan är inte bara en normal praktik utan dessutom något en medarbetare säger sig trivas bra med. Och har möjlighet till kan tilläggas – denne man är fränskid och

har en son på fyra år som han träffar när han ”är ledig”. En annan medarbetare beskriver i ett medarbetarsamtal sina styrkor i arbetsinsatsen och betonar just att hon är stresstålig:

Ja, jag skriver väl här att jag tycker jag tål ganska mycket arbete fortfarande å ... så det har ju inte blivit nåt sämre tycker jag.

Att vara stresstålig framställs i materialet som något önskvärt och eftersträvansvärt. En konsekvens av att stressen beskrivs som något inom individen och som ett stabilt reaktionsmönster, är att de organisatoriska villkoren inte antas orsaka problem med stress. Baksidorna med att anställda förväntas tåla stress i hög utsträckning har dock diskuterats i större organisationer. I en artikel om förändringsarbete hos Volvo Lastvagnar (Horgby 2000) berättar ledningen att ordet stresstålig numera är bannlyst i företagets platsannonser och att andra egenskaper ska betonas framöver. Diskursen om stress konstrueras således i likhet med diskursen om den idealiske medarbetaren kring föreställningar om ansvarsfullhet och lojalitet (jämför Acker 2006, Jakobsen m fl 2010).

Trots att stress och stresstålighet formuleras som något positivt av flera medarbetare och chefer, finns det också exempel på att stressiga situationer förekommer i något mer ambivalent bemärkelse. I ett medarbetarsamtal får medarbetaren frågan om ”stressbiten” av chefen och svarar att hans erfarenhet av stressade situationer har lärt honom att ”reda ut det”.

C: Stressbiten då Magnus

M: Ja d- det är ju från dag till dag men jag tycker jag försökt ja- alltså jag hittar min trygga plats tänkte jag säga och att man bara man har varit i en stressad situation förut nåt liknande så vet man att man kan reda ut det

C: Mm

M: Men e-... jag har lärt mig att det är bättre att försöka: några extra minuter än att bara kasta in handduken

Förutom att stress omtalas som ett avgränsat fenomen som kan isoleras, formuleras stress också som något som kan redas ut och därmed hanteras. Ytterligare en medarbetare kommenterar det höga tempot i arbetet som just hanterbart: ”Har man bara lite struktur i vad man gör så löser det sig”, menar han. En följd av detta förhållningssätt skulle då vara att medarbetare som upplever arbetstempot som alltför belastande i själva verket saknar förmågan att strukturera sin tid, snarare än att arbetsvillkoren försvårar möjligheten att göra det. Att hantera stress beskrivs också ur ett prioriteringsperspektiv, det vill säga som en fråga om goda

eller sämre prioriteringar, ett val. I en intervju påpekar en manlig medarbetare:

Sen får man väl prioritera liksom. Man kan inte ... hämta dagis, tvätta, städa samtidigt liksom det går inte.

Om man upplever stress ska man alltså kunna hantera och kontrollera den "normala" stressen. Stress blir till något som enskilda individer med vissa tekniker kan åtgärda. Konstruktioner av stress som något som kan isoleras och därmed hanteras på egen hand, med hjälp av diverse föreskrivna och erfarenhetsbaserade strategier, stämmer väl med Browns (1999) analyser av populärpsykologiska stresshandböcker. Att som individ kunna kontrollera sin stress är också budskapet i otaliga studier om *stress management* (se till exempel Newton 1995). När stresshantering konstrueras som en fråga för individer osynliggörs de organisatoriska diskurser och praktiker som naturligtvis också spelar roll för föreställningar om stress (jämför Kinman & Jones 2005).

Vi kan konstatera att individperspektivet på stress konstrueras kring antaganden om att stress kan "redas ut" genom individuella strategier för struktur och prioritering. Stress både kan och bör hanteras av enskilda individer genom aktiva handlingar. Det nyliberala individualistiska idealet möjliggör då att ansvaret för upplevd stress tillskrivs individerna snarare än att stressen är en effekt av sociala relationer eller organisatoriska arbetsvillkor. Detta blir också en fråga om val där individer antas kunna välja att inte vara stressade. Fokuseringen på individer bortser då från kollektiva och strukturella aspekter vilket ökar riskerna för reproduktion av ojämlika och könade villkor (jämför Acker 1990).

Stress och det övriga livet

Inledningsvis beskrev vi att kvinnors totala arbets- och ansvarsbörda oftare är större än mäns när det gäller det obetalda arbetet i hem och familj. I de följande utsagorna beskrivs stress som något som tydligt kan härledas till olika delar av en anställds liv, till såväl arbetet som det övriga livet. I följande utsaga härleder chefen medarbetarens påtalade stressituation till något utanför arbetet, vilket den kvinnliga medarbetaren håller med om:

- C: Detta påverkas ju inte bara av jobbet ... alltså det påverkas ju av så jättemycket
- M: Det är det jag menar för det är ju det jag säger att de- nu en resa och sen så ska vi ha nåt sånt här klubbmöte nästa helg och det är lite sånt som ska vara hos oss och det är ja så det är mycket annat att tänka på

- C: Jo absolut
M: Så det är inte bara jobbet absolut inte.

Ytterligare ett exempel där stress placeras utanför arbetet återfinns i en intervju med en kvinnlig anställd. Hon påtalar hur problematiskt det var att kombinera övriga livsvillkor med att klara sina arbetsuppgifter när hon tidigare arbetade som säljare i företaget.

- IP Ja ... alltså om jag säger så här ... Hade det varit så att jag jobbat som säljare fortfarande eller haft den uppgiften ... och haft en budget och klara av. Då hade jag varit fruktansvärt stressad nu med tanke på flytt och det är utvecklingssamtal på dagis, och det är hämtning och lämning. Jag har ju gått ner i arbetstid och jobbar bara åttio procent också. På grund av att dagarna för mitt barn blev ju så otroligt långa.
- I Ja
- IP Eh och det kan dom ju inte neka mig heller, för det har jag ju rätt till enligt lag.
- I Ja absolut
- IP Men ... det märker man ju också. Man får ju ingen mindre budget, utan jag skulle ju fortfarande göra lika mycket som alla andra, fastän jag inte jobbade lika mycket som alla andra.

Hon omnämner alltså stressen i direkt relation till företeelser utanför arbetet, som dagishämtning, utvecklingssamtal och bostadsbyte. Hon påpekar också att hon fick ”göra lika mycket som alla andra” fast hon inte arbetade heltid. Svårigheten att kombinera deltidsarbete med karriär omnämns också av en heltidsarbetande man utan barn.

- IP För det är ju svårt och ... prestera när du har- asså när du jobbar, kanske bara jobbar sjuttiofem, åttio procent.
- I Mm.
- IP Det är ju svårt och få ut det lilla extra av en anställd.
- I Mm, ja det är det.
- IP Ja. Och då tror jag liksom att- jo, jag tror man stannar kvar liksom. Man står still.

Att ”få ut det lilla extra” av anställda antyder att arbetet i sig kräver mer än en heltidsinsats, och definitivt mer än heltid och ett engagemang fördelat på fler delar av livet. Att balans eller obalans mellan ett krävande arbetsliv och

ett fungerande familjeliv är en fråga om individuella val och prioriteringar uttrycks vidare av en manlig mellanchef och tvåbarnsfar som inte tagit ut någon föräldraledighet och som helst inte stannar hemma och vårdar sjuka barn: "Jag har en dialog hemma med min fru om detta. Det gäller att prioritera", säger han. Slutligen, i en intervju där en kvinnlig anställd tillfrågas om hon skulle ta upp problem med balans mellan arbete och övrigt liv i sitt samtal med chefen, görs en markering att dessa problem förväntas man lämna utanför arbetsplatsens dörr. Hon säger att i stället ska man "ge järnet i princip" och "köra så det ryker och alltihop det där" på arbetet.

Med andra ord behandlas frågan om familjelivets inverkan på arbetskapaciteten som ett privat/individuell val – ett val som är möjligt för medarbetaren att göra (jämför Tyrkkö 1999). Återigen konstrueras föreställningar om stress som en individuell problematik med tydliga könsförtecken. Individer antas vara fria att göra rationella val som kan gynna deras beteenden och praktiker. Ur ett nyliberalt perspektiv befolkas arbetsmarknaden av rationella individer som alltid kan välja mellan olika alternativ och ta det bästa för att maximera den egna nyttan (Harvey 2005). Kategoriseringen är problematisk av flera anledningar. Dels bortser den från anställdas ansvar för vitala omsorgsbehov hos andra utanför arbetslivet. Dessa måste tillgodoses av någon, vilket begränsar möjligheten av att göra individuella val som gynnar personliga möjligheter på arbetsmarknaden. Dels rör sig både kvinnor och män i en kollektiv maktordning, vilket innebär att det oftast är män som kan dra nytta av de fria valen. Samtidigt antas fria val öka möjligheterna för att tillgodose individers behov, vilket innebär ett ökat ansvar för att välja rätt och en skuldbeläggning av individen när vardagen inte fungerar.

Diskussion

I vår studie framstår stress som ett obestridbart faktum i dagens arbetsliv. I den här artikeln har målsättningen varit att problematisera stressdiskursen som den framträder i medarbetarsamtal och i forskningsintervjuer om medarbetarskap. Enligt vår mening medför normalisering av stress problematik av olika slag, vilket vi kort diskuterar nedan.

I våra analyser av hur frågor om stress i medarbetarsamtal tenderar att avvärjas och/eller omformuleras till att passa en rådande norm kring medarbetarskap (Jakobsen m fl 2010, Sandlund m fl 2011), konstaterar vi att styrande diskurser i arbetslivet också omfattar särskilda förhållningssätt till stress. Nyliberala principer och normer är helt klart villkorande och nyliberala normer inbegriper dessutom fler aspekter av tillvaron än ekonomisk tillväxt. I en nyliberal stressdiskurs antas individer kunna välja att vara stressade eller inte. Vi antas också kunna välja strategier för stresshantering och stressreducering. Att som enskild individ ha förmågan att vara stresstålig framstår som en viktig aspekt i ett ständigt

föränderligt arbetsliv. Ansvar för upplevd stress placeras därmed hos enskilda individer snarare än i arbetsorganisationen. Det egna ansvaret kan uppfattas som något positivt för individen, vilket också är ett vanligt inslag i diskursen. Vi är helt enkelt fria att själva välja hur vi upplever eller hanterar situationer som kan kopplas till stress. Stress som en konsekvens av sociala relationer eller organisatoriska arbetsvillkor antas inte i någon högre utsträckning förklara varför medarbetare exempelvis upplever konflikter i skärningspunkten mellan arbete och familj (jämför Tyrkkö 1999). Med individen i centrum faller kollektiva och strukturella förklaringsmodeller, vilket sannolikt bidrar till reproduktionen av ojämlika arbetsvillkor.

Utöver att ansvara för, tåla respektive hantera stress som individ finns också inslag av att neutralisera negativa perspektiv på stress i diskurs och handling. Det är, för att återknyta till intervjun med författarna bakom *Karriärhandbok för kvinnor* (Lumikero & Norberg 2011), en fråga om att i handling osynliggöra, minimera och rationalisera bort upplevelser av stress som man inte klarat av att hantera på ett – i den nyliberala stressdiskursens anda – tillfredsställande sätt.

Vår analys väcker flera frågor rörande den nyliberala stressdiskursens konsekvenser. Vad innebär det exempelvis om man inte är stressad? Blir det följaktligen ett socialt stigma som antyder att man inte arbetar tillräckligt hårt? En annan fråga är huruvida paraplyanvändningen av stress som etikett för en rad arbetsrelaterade problem på den strukturella nivån blir en täckmantel för att inte arbeta systematiskt med andra strukturella frågor och problem på en arbetsplats. Genom att individen tillskrivs ansvaret för både uppkomst och hantering av stress, fränkskrivs arbetsgivaren en stor del av ansvaret. Frågan ”om det är individens ansvar eller arbetsorganisationens, det vill säga arbetsgivarens, ansvar att minska risken för långvarig arbetsrelaterad stress” (Marklund & Theorell 2005, s 332) får därmed delvis ett svar. Harkness m fl (2005, s 121) formulerar arbetsgivarens ansvar på följande sätt:

Arbetsgivare uppmanas att vara medvetna om de budskap som anställda får om hur negativa känslor eller uppskakande erfarenheter på arbetet bör behandlas (det vill säga hur stress ska hanteras). (Egen översättning).

I linje med dessa författare menar vi att arbetsgivaren har ett stort ansvar i fråga om vilka perspektiv på stress en enskild arbetsplats väljer att kommunicera internt såväl som externt. Olika perspektiv bidrar på olika sätt till att upprätthålla en könad stressdiskurs. Det är rimligen organisationens ansvar i arbetet för ett jämställt och hållbart samhälle att inta ett perspektiv som främjar jämställdhet och motverkar diskriminering av kvinnor. Då marknadsekonomiska rationaliteter dominerar över andra livsområden (jämför Acker 1990, 1992, 2006) marginaliseras kvinnor

i mycket högre grad än män. På grund av ett större ansvar för det obetalda arbetet drabbas kvinnor också hårdare av den nyliberala stressdiskursens fokus på normalisering av stress och krav på effektiv stresshantering. En utveckling som innebär både neutralisering och normalisering av stress i ett modernt arbetsliv riskerar att dölja strukturer som kan vara direkt hälsofarliga och diskriminerande.

Referenser

- Abrahamsson L (2009): *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa.
- Acker J (1990): "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender & Society*, vol 4, nr 2, s 139–158.
- Acker J (1992): "Gendering organizational theory". I Mills AJ & Tancred P (red): *Gendering organizational analysis* (s 248–260). Sage: Newbury Park.
- Acker J (2006): "Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations". *Gender & Society*, vol 20, nr 4, s 441–464.
- Barley SR & Kunda G (2001): "Bringing work back in". *Organization Science*, vol 12, s 76–95.
- Bekkengen L (2002): *Man får välja: Om föräldraskap och föräldradighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.
- Bergman A & Gardiner J (2007): "Employee availability for work and family: Three Swedish case studies". *Employee Relations*, vol 29, s 400–414.
- Bourdieu P (1999): *Moteld: texter mot nyliberalismens utbredning*. Eslöv: B Östlings bokförlag.
- Boye K (2008): *Happy hour? Studies on well-being and time spent on paid and un-paid work*. Doktorsavhandling. Stockholm: Stockholms universitet.
- Boye K (2010): "Time spent working. Paid work, housework and the gender difference in psychological distress". *European Societies*, vol 12, nr 3, s 419–442.
- Brown S (1999): "Stress as regimen: critical readings of self-help literature". I Willig C (red): *Applied discourse analysis. Social and psychological interventions* (s 22–43). Philadelphia: Open University Press.
- Börjesson M & Palmblad E (red) (2007): *Diskursanalys i praktiken*. Malmö: Liber.
- Cooper M (2000): "Being the 'go-to-guy': Fatherhood, masculinity, and the organization of work in Silicon Valley". *Qualitative Sociology*, vol 23, s 379–405.
- Foucault M (1993): *Diskursens ordning*. Stockholm: B Östlings bokförlag.
- Försäkringskassan (2007): www.forsakringskassan.se.
- Harkness A, Long B, Bermbach N, Patterson K, Jordan S & Kahn H (2005): "Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions." *Work & Stress*, vol 19, nr 2, s 121–136.
- Harré R (1979): *Social being: A theory for social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Harvey D (2005): *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Horgby A-C (2000): "Aldrig mer 'stresstålig' i Volvos platsannonser." *Ny Teknik*, 2000-10-25, tillgänglig på Internet: <http://www.nyteknik.se/nyheter/karriartiklar/article216454.ece>
- Härenstam A, Marklund S, Berntson E, Bolin M & Ylander J (2006): "Understanding the organisational impact on working conditions and health". *Arbete och hälsa*, 2006:4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Jakobsen L (1999): *Livsform, kön och risk. En utveckling och tillämpning av realistisk livsformsanalys*. Lund: Arkiv.
- Jakobsen L & Sundgren Grinups B (2005): "Mål och medel för det goda livet. Försörjning, omsorg och genusrelationer." I Forsberg G & Grenholm C (red): *... och likväl rör det sig. Genusrelationer i förändring* (s 27–39). Karlstad: Karlstad University Press.
- Jakobsen L, Nahnfeldt C, Nyroos L, Olin-Scheller C & Sandlund E (2010): "Medarbetarsamtal som arena för att befästa normer kring medarbetarskap." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 16, nr 3, s 39–54.
- Karlsson J Ch (2006): "Bra och dålig flexibilitet – en litteraturoversikt." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 12, nr 3, s 135–146.
- Kelly EL, Ammons SK, Chermack K & Moen P (2010): "Gendered challenge, gendered response. Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization." *Gender & Society*, vol 24, nr 3, s 281–303.

- Kinman G & Jones F (2005): "Lay representations of workplace stress: What do people really mean when they say they are stressed?" *Work & Stress*, vol 19, s 101–120.
- Kvale S & Brinkmann S (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Laclau E & Mouffe C (1985): *Hegemony & socialist strategy*. London: Verso.
- Lindgren G (1999): *Klass, kön och kirurgi: Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. Malmö: Liber.
- Lumikero H & Norberg S (2011): *Karriärhandbok för kvinnor*. Stockholm: Ordalaget Bokförlag.
- Marklund S & Theorell T (2005): "Lärdomar av sjukfrånvarokrisen". I Marklund S, Bjurvald M, Hogstedt C, Palmer E & Theorell T (red): *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar* (s 325-334). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Mattson M, Clair RP, Chapman Sanger PA & Dennis Kunkel A (2000): "A feminist reframing of stress: Rose's story". I Buzzanell PM (red): *Rethinking organizational and managerial communication from feminist perspectives* (s 157–176). London: Sage.
- Newton T (1995): "Introduction: Agency, subjectivity, and the stress discourse." I Newton T, Handy J & Fineman S (red): *Managing stress: Emotion and power at work* (s 1–17). London: Sage.
- Nordenmark M (2004): *Arbetsliv, familjeliv och kön*. Umeå: Boréa.
- Nordenmark M & Rashid S (2008): *Arbete, hälsa och kön*. Östersund: Mittuniversitetet.
- Potter J & Hepburn A (2005): "Qualitative interviews in psychology: Problems and possibilities." *Qualitative Research in Psychology*, vol 2, s 281–307.
- Ramsdal H & Skorstad EJ (2004): *Privatisering fra innsiden. Om sammensmeltningen av offentlig og privat organisering*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rosengren K-E & Arvidsson P (2002): *Sociologisk metodik*. Malmö: Liber.
- Sandlund E, Olin-Scheller C, Nyroos L, Jakobsen L & Nahnfeldt C (2011): "The performance appraisal interview – An arena for the reinforcement of norms for employeeship." *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol 1, nr 2, s 59–75. www.nordicwl.dk
- SCB (2010): *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2010*. Broschyr. Stockholm: SCB.
- Tienari J, Quack S & Theobald H (2002): "Organizational reforms, 'ideal workers' and gender orders: A cross-societal comparison." *Organization Studies*, vol 23, nr 2, s 249–279.
- Tyrkkö A (1999): *I skärningspunkten mellan arbetsliv och föräldraskap. En studie om livsformer i 1990-talets Sverige*. Doktorsavhandling. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Wainwright D & Calnan M (2002): *Work stress: The making of a modern epidemic*. Buckingham: Open University Press.
- Winther Jørgensen M & Phillips L (2000): *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.