

Annika Stiebe

”Bortom varje institutionellt system äger något likt en kärleksaffär rum” – Salutogent perspektiv på arbetsrelaterad mental belastning

Utifrån fransk psykoanalytisk teori analyserades anställdas utsagor om det egna förhållandet till arbetsinstitutionen. Frågeställningen gällde huruvida anställda som etablerat en överföringsrelation till arbetsinstitutionen var mer skyddade mot arbetsrelaterad mental belastning. Studien byggde empiriskt på semistrukturerade intervjuer med 42 anställda vid Chalmers tekniska högskola. Personer vars uttalanden vittnade om en överföring till arbetsinstitutionen (en institutionell hållning) uppvisade inga symptom, inte heller i avsaknad av stöd. De skiljde sig från grupper med annan inställning. Upplevda organisatoriska skäl till mental belastning för andra än personer med institutionell hållning tenderade oavsett anställningens längd att resultera i symptom, framför allt psykosomatiska.

Annika Stiebe, leg psykolog, leg psykoterapeut, specialist i klinisk psykologi, Feelgood Företagshälsa, Göteborg
annika.stiebe@gmail.com

De otydliga gränserna i det moderna arbetslivet och styrinstrumentens fokusering på individen framom kollektivet, har gjort det svårare att utifrån en undersökning av arbetsmiljön säga något allmängiltigt om dess konsekvenser för medarbetarnas hälsa. Arbetsgivarens ansvar blir även svårare att uppfatta då individen själv driver sig till utmattning. Kanske måste man där-

för vid utforskningen av dagens arbetsliv utgå från individens sätt att hantera de utmaningar som hon ställs inför (Allvin m fl 2010). Det är en svår uppgift att förklara varför den ene medarbetaren klarar hög belastning och uthärdar arbets-

Citatet i artikeltiteln är hämtat från Legendre 1983, s 71.

mässiga besvikelser, medan en annan reagerar med svåra symptom.

Sättet på vilket man resonerar kring arbetsrelaterad mental belastning och förklaringarna till den har varierat. Historiskt kan man iakttä tre huvudfårar som fortfarande finns närvarande i dagens förklaringar till ”stress”: modernitetskritik i olika former med utgångspunkt i Georg M Beards (1869) diagnos neurasteni; neurofysiologiska förklaringar med startpunkt i Hans Seyles (1936) laboratorieexperiment varur man hämtade ordet stress; och olika anslag till personlighetsteorier som sedan 1970-talet följt på psykiatern Herbert Freudenbergers iakttagelser av kraflöshet hos ideellt arbetande vårdpersonal, ett fenomen benämnt *burn out* av socialpsykologen Christina Maslach (Währborg 2002). När det gäller att förklara arbetsrelaterad mental belastning får de olika angreppssätten – modernitetskritiken, biomedicinen och psykologin – komplettera eller träda i varandras ställe. Gemensamt för de tre synsätten har varit att de utgår från föreställningen om en rubbad balans som måste återställas. Fortfarande kan man dock inte ange – inom varken humanvetenskapen eller medicinen – var gränsen går för så kallad överbelastning. Med 1980-talets högkonjunktur och ökade krav på att arbetet ska skänka meningsfull personlig utveckling kom socialpsykologiska (Antonovsky 1987) och fysiologiska förklaringsmodeller (Sterling & Eyer 1988), vilka försökte beskriva människans kontinuerliga anpassning till en ständigt föränderlig omgivning. Då förfinade metoder för att identifiera biologiska markörer utvecklats, har medicinska förklaringsmodeller under de senaste åren blivit framträdande (Toomingas m fl 2008).

Arbetsvetenskapen antog ordet stress för att förklara arbetsrelaterad belastning och påtala brister i arbetsmiljön. Nackdelar med termen är att den såväl betecknar orsak som verkan, att den döljer variationen av de mentalt belastande situationer som den inrymmer och att den tenderar att ge företräde åt antaganden om hög arbetsbörda. Hög arbetsbörda, bristande kontroll, obalans mellan arbetets krav och upplevd belöning eller enskilda coping-mekanismer framstår som otillräckliga förklaringar till mental belastning. I mitt arbete som psykolog inom företagshälsovården framträder snarare svårigheter de anställda upplever i förhållande till organisationen som avgörande för huruvida belastningen blir övermäktig. I mötet med arbetsinstitutionen och dess representanter återupplivas och utspelas personliga scenarion. Det behövs begrepp för att beteckna förhållandet mellan individen och arbetsinstitutionen som kan avspegla denna kliniska erfarenhet.

Psykoanalytisk ingång

Föreliggande arbete utgår från en samhällsvetenskaplig definition av begreppet institution. Med institution betecknas det system av normer och ritualer som strukturerar mänskligt handlande i ett bestående eller återkommande mönster.

Institutionen bygger vanligen på informella sedvänjor, vanor och traditioner, men kan även vara formellt reglerad (*Nationalencyklopedin* 1992). Familjen, religionen, samhällsliga inrättningar såsom skolväsendet eller enskilda organisationer är exempel på olika institutioner. Psykoanalysen redogör för den enskildes möte med institutionen.

Inom psykoanalysen används fadersmetaforen (Lacan 1953–54) för att redogöra för den triangulering som utgör förutsättningen för individens inträde i språket och i samhället. Tanken är att hon för att bli människa avkrävs försakelse. I stället för antaganden om en naturgiven harmoni som utgångspunkt och slutmål för subjektet, är psykoanalysens subjekt grundlagt i erkännandet av en brist och förmågan att förhålla sig till den. Via fadersfunktionen introduceras den symboliska ordningen, varmed subjektet erbjuds möjlighet att få tillgång till sanning och frihet inom de institutionella ramarna. Snarare än skilda personlighetsdrag framhåller den franske psykiatern och psykoanalytikern Jacques Lacan att subjektet är strukturerat på olika sätt i förhållande till denne Andre. Begreppet den Andre, som utgör en kritik av såväl jagspsykologin som ett objekt-relationsteoretiskt tänkande, refererar till ett tredje element. Den Andre refererar bortom den andre personen, till det omedvetna och till den symboliska ordningen. Om en triangulering genom fadersfunktionen har inrättats, kan man tala om ett institutionaliserat subjekt. Institutionaliserat dels i bemärkelsen av att ha internaliserat en gräns, dels i bemärkelsen av att vara en språkligt förankrad samhällsvarelse.

Det libidinösa bandet till institutionen och dess företrädare har en förhistoria i föräldrafunktionen, framför allt i barnets inställning till fadern (Freud 1921). Vid utvecklingen till samhällsvarelse internaliseras denna funktion i form av ett jagideal/överjag. Ledaren och institutionen återspeglar en sådan position. Fadersfunktionen, den nod som förbinder de första strukturerande situationerna i livet med senare institutionella sammanhang, framträder i överföringen. Då överföringsbegreppet används i kliniken anges härmed patientens relation till psykoanalytikern i den mån omedvetna föreställningar av tidiga förebilder aktualiseras i analysen (Freud 1912). Här utspelar sig analysens avgörande skeden. Begreppet har även använts i studiet av organisationen, religionen, moralen, konsten och samhället. Lacan framhåller överföringens symboliska aspekter. Överföringssituationen menar han kräver ett erkännande av den Andre, en instans som tillskrivs vetande, ett ”subjekt som antas veta”. Därmed aktualiseras även affektiva och fantasmatiska aspekter, något han benämner imaginär överföring. Den av frustration präglade kärlek som yttrar sig i överföringen framträder här som ett begär efter vetande (Evans 1996). Rättshistorikern och psykoanalytikern Pierre Legendre som systematiskt undersöker människans möte med institutionen i dess olika former skriver: ”Subjektets sårbaraste punkt är också punkten för dess

möte med institutionen” (1994, s 219). I detta möte aktualiseras den genealogiska överlåtelsen och här ställs subjektet åter inför faderskapet som funktion (Johansson 2002). Lösningarna ser naturligtvis olika ut för olika individer.

Syfte

Syftet med föreliggande arbete var att utifrån fransk psykoanalytisk teori undersöka huruvida anställda, som etablerat en överföringsrelation till arbetsinstitutionen, var mer skyddade mot arbetsrelaterad mental belastning än andra anställda.

Metod

Deltagare

Studien gjordes hösten 2010 i samband med en arbetsmiljökartläggning på en institution vid Chalmers tekniska högskola, en instans med varaktig samhällsfunktion. Samtlig personal erbjöds semistrukturerade intervjuer som utfördes av mig för att kartlägga arbetsrelaterad mental belastning och föreslå åtgärder för att förebygga sådan. Institutionen bestod av tre avdelningar som arbetar med undervisning och forskning, samt en avdelning med administrativt stöd. De anställda var doktorander, lektorer och seniora forskare samt administrativ personal. Arbetsledande uppdrag hade förutom prefekten fyra avdelningschefer (varav en även fungerade som proprefekt) samt viceprefekten med ansvar för grundutbildningen. Arbetsledande uppdrag hade även programansvariga och forskningsledare för olika forskarlag.

Av sextionio anställda valde femtio personer att delta. Åtta av de intervjuade lyftes ut ur den fortsatta studien eftersom de angav symptom som kunde relateras till privata frågeställningar. Av återstående fyrtiotvå var trettio två män och tio kvinnor. Tretton personer hade varit anställda vid Chalmers under mindre än tre års tid (varav tre arbetat mindre än ett år), sexton hade arbetat mellan tre och upp till tio år och tretton hade arbetat tio år eller mer (varav den person som arbetat längst tid på Chalmers hade varit där i sammanlagda fyrtioett år). De anställda hade olika anställningsgrad. Några bedrev egen verksamhet vid sidan av arbetet på Chalmers eller hade en parallell anställning på annan arbetsplats.

Tillvägagångssätt

Under intervjun ställdes frågor gällande symptom relaterade till arbetsrelaterad mental belastning, arbetets betydelse för den enskilde respondenten och dennes förhållande till den institution som arbetsplatsen utgör (frågan gällde den övergripande arbetsinstitutionen, inte den egna institutionen). Respondenterna ombads även beskriva en upplevd situation som gett upphov till mental belastning, för att därefter ringa in vari påfrestningen för dem personligen bestod. De fick även ange huruvida de hade sökt institutionellt stöd. Anteckningar fördes under

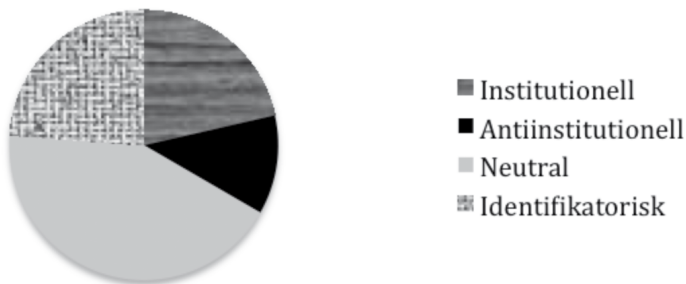
intervjuerna som varierade mellan en och två timmar. Samtalet fördes under sekretess och deltagarna fick efter intervjun underteckna blankett för medgivande om de godkände att material från intervjuerna användes till föreliggande arbete. Samtliga gav sitt godkännande.

I ett första steg fokuserades via kvalitativ induktiv metod, med utgångspunkt i psykoanalytisk teori, på frågan om förhållandet mellan arbetstagare och arbetsinstitution. Då svaren gällande arbetets betydelse för respondenten och förhållandet till Chalmers som arbetsinstitution tenderade att gå in i varandra och delvis täcka varandra behandlades de som en och samma fråga. Efter flera genomläsningar av anteckningarna från intervjuerna kategoriserades svaren. Med den ”institutionella hållningen” betecknades *relationen* från individens sida gentemot arbetsinstitutionen, där man kunde finna en referens till den Andre: där man med stöd i psykoanalytisk teori kunde finna en överföringsrelation till institutionen. Utöver vad som kom att betecknas en institutionell hållning kunde tre grupper identifieras. De rapporterade symptomen och de angivna belastande faktorerna grupperades därefter. Huruvida respondenterna hade sökt institutionellt stöd och fått det respektive inte fått det, eller om de valt att inte söka stöd, noterades också. I ett sista steg gjordes jämförelser med hjälp av kvantitativa beräkningar för att se om hypotesen kunde verifieras. Jag valde slutligen att illustrera resultaten med citat från intervjuerna.

Resultat

Inställning till arbetet och arbetsplatsen som institution

När det gällde respondenternas inställning till arbetet och arbetsplatsen som institution kunde utöver den institutionella hållningen tre förhållningssätt ringas in; en antiinstitutionell hållning, en neutral hållning samt redogörelser där arbetet gavs en identifikatorisk funktion (*figur 1*). Några skillnader mellan dem som hade arbetsledande uppdrag i förhållande till övriga medarbetare eller skillnader mellan könen framkom inte.



Figur 1. *Inställning till arbetet och arbetsplatsen som institution.*

I de nio svar som kategoriserades som en institutionell hållning uttrycktes många gånger en "stolthet" över utbildningsinstitutionen och man betonade att arbetet innebar ett "samhälleligt ansvar". I vissa svar tillskrevs utbildningsinstansen även auktoritet:

Att vara inom Chalmers ramar ger en tillgång till sådant som annars inte givits. Det ger en form av pondus, då Chalmers är en representant för auktoritet.

Ibland hänvisade man till en genealogisk överlåtelse:

Jag är stolt att få vara där på Chalmers. X min huvudhandledare på [tidigare utbildningsinstans, då anställd på Chalmers,] var en auktoritet för mig. Därigenom vet jag vad andan ska vara, jag har 'guidelines' för arbetet. Jag vet vad X står för och kombinerar detta med min egen erfarenhet som industridesigner. Nuvarande avdelningschef representerar något liknande för mig.

I flera svar framhölls även att man via arbetsinstitutionen fick tillgång till "frihet":

Chalmers som institution värnar friheten.

Till denna kategori räknades även de svar som beskrev en arbetsmiljö som betonade krav på kvalitet och sanningssökande i det egna arbetet:

En vetenskaplig miljö där man utvärderar varandra och ger varandra kritik. Man strävar efter någon form av sanning.

De fem svar som grupperades som antiinstitutionella till sin karaktär präglades antingen av ett starkt avståndstagande från organisationen eller en individcentrerad hållning:

Jag löser tidsbristen genom att inte delta i möten. På min förra arbetsplats kunde jag ha tre inbokade möten samtidigt. Jag kom på att jag kunde avstå från alla tre. Lite egoistiskt. Jag löser mina egna grejer men hjälper inte andra. Samtidigt, om man slutar att hålla kontakten så hamnar man utanför, alltså måste kontakterna upprätthållas. Jag uppfattar att många möten uppkommer ur en kompetensbrist. Man känner sig lite osäker och behöver andra [...] Jag upplever att jag har ett leveransansvar till institutionen.

Någon form av avståndstagande från arbetet kunde också uttryckas:

Jag framhåller inte [min titel] i umgängeskretsen.

Arton svar uttryckte ett neutralt förhållningssätt till institutionen. Hit fördes svar vari man antingen framhöll något neutralt, lätt positivt:

Chalmers är en bra arbetsgivare!

Trevlig arbetsplats!

Mest positiv, ser mig som anställd. Jag är nöjd med anställningsvillkoren.

Jag trivs där, men arbetet tar större plats i andras liv än i mitt.

Svar kunde också uttrycka en känslomässig distans till arbetsinstitutionen:

Jag har inget känslomässigt band till Chalmers. Jag känner att de på institutionen satsar på mig och att jag ska leverera något till institutionen.

I tio svar hade arbetet en identifikatorisk funktion. Här framhölls ”en tendens att gå in alltför mycket i arbetet, bli alltför uppslukad”. Flera uttryckte det i ord, som exempelvis:

Arbetet är hela min identitet! Jag försöker distansera mig då jag får kroppsliga besvär.

Hos andra framkom de identifikatoriska inslagen indirekt såsom i följande svar:

Arbetet är en stark drivkraft. Då det går bra mår jag bra, då det går dåligt mår jag sämre.

Hit klassificerades även svar där förhållandet till arbetsinstitutionen framställdes som distanslösa, en ”hat-kärlek” eller att man var ”gift med jobbet”. Ett av svaren som till viss del uttryckte en institutionell hållning bedömdes vara en identifikatorisk, eftersom de senare komponenterna var så framträdande i berättelsen att personens arbete i perioder avsevärt försvårades.

Symptom relaterade till mental belastning i arbetet

Tolv personer hade inga symptom orsakade av mental belastning i arbetet. De arbetsrelaterade symptom som uppgavs hos övriga trettio anställda föll ut i tre grupper: koncentrationssvårigheter, sömnsvårigheter och somatiska symptom. Angivna kroppsliga symptom var exempelvis hjärtklappning, tryck över bröstet, magkatarr, högt blodtryck, spänningar i nacke och axlar, ett påtagligt nedsatt immunförsvar, huvudvärk eller sjukdomar som psoriasis och astma, vilka förvärrades vid belastning. Då man visat att även lättare stress kan ge upphov till symptom som över tid leder till sjukskrivning (Rai m fl 2011) gjordes ingen gradering av symptomtyngd inom respektive symptomgrupp. De somatiska symptomen övervägde, snart åtföljda av sömnbesvär. Därefter angav man koncentrations-svårigheter. Nitton personer uppgav besvär som hörde till en av de tre symptom-grupperna, övriga elva uppgav en blandad symptombild.

Samtliga nio personer med institutionell hållning saknade arbetsrelaterade symptom. De skilde sig som grupp från de övriga. Av de fem vars svar klassificerats som antiinstitutionella uppgav samtliga somatiska reaktioner. I gruppen med identifikatorisk inställning till arbetet uppvisade sex av tio somatiska besvär, hos de övriga uppträdde andra former av symptom. I gruppen med neutral hållning rapporterades – utöver tre symptomfria personer – somatik i åtta fall av femton med arbetsrelaterade symptom.

Angiven orsak till mental belastning i arbetet

Hos dem som angett arbetsrelaterade symptom gavs fyra anledningar till mental belastning: organisatoriska skäl, belastning föranledd av konfliktsituation, egna högt ställda krav eller hög arbetsbelastning. Till den första gruppen räknades organisatoriska oförenligheter eller otydlighet i arbetets struktur, ett icke fullt ut fungerande eller splittrat ledarskap, avsaknad av transparens och en upplevelse av bristande förståelse i organisationen. De konfliktsituationer som uppgavs innebar antingen att man själv varit indragen i eller förväntades lösa andras konflikter.

Som anledning till mental belastning uppgavs i övervägande andelen svar hög arbetsbörda, snart åtföljd av organisatoriska skäl. Egna högt ställda krav och belastning föranledd av konflikt uppgavs inte fullt så ofta. Elva personer gav en anledning, medan nitton personer gav flera anledningar till mental belastning. Den vanligaste kombinationen var att hög arbetsbelastning sammanföll med organisatoriska brister.

Organisatoriska skäl särskilt belastande

Bland de sexton personer som framhöll organisatoriska brister som orsak till arbetsrelaterade symptom fanns en tydlig tendens att reagera somatiskt. Av

dessa personer uppgav tretton att de hade somatiska besvär, därutöver uppgav en sömnsvärigheter och två led av koncentrationssvärigheter. Benägenheten att somatisera var statistiskt sett snarare knuten till att man uppgav en organisatorisk anledning än till antalet anställningsår. I övrigt kunde inga samband mellan angiven belastande orsak och sättet att reagera skönjas.

När det gällde anledningar till arbetsrelaterad mental belastning hos personer med institutionell hållning uppgav fem personer hög arbetsbelastning, en uppgav egna högt ställda krav och resterande tre hänvisade till problem av organisatorisk art. Trots organisatoriska svårigheter hade dessa tre i motsats till övriga som angett organisatoriska skäl till belastningen – men med annan hållning till arbetsinstitutionen – varken reagerat somatiskt eller med andra former av symptom.

Benägenheten att söka institutionellt stöd

Övervägande andelen anställda uppgav att de i situationer med arbetsrelaterad mental belastning hade sökt någon form av institutionellt stöd. Stödet kunde handla om att man vände sig till personer i ledande funktion, mer erfarna kollegor, att man använde sig av institutionellt inrättade organ, eller tog stöd i beslut och rådande principer för verksamheten. Av dem som sökt stöd sade sig tjugotvå ha funnit sådant, medan nio uppgav att de i situationen de beskrev inte hade funnit stöd.

Benägenheten att söka stöd fördelade sig jämnt över tre av de fyra grupperna: endast en person ur vardera gruppen med institutionell, antiinstitutionell och identifikatorisk hållning gentemot arbetsinstitutionen avstod från att försöka upprätta stöd. Däremot hade endast tio av arton i gruppen med neutral hållning sökt stöd vid mental belastning. Av de nio personer som sökt men inte funnit institutionellt stöd uppgav fem att de hade arbetsrelaterade symptom. Tre av de fyra som inte uppvisade symptom hade alla en institutionell hållning. Den fjärde fanns i den neutrala gruppen.

Utifrån samtliga ovan redovisade resultat verkar det sannolikt att en institutionell hållning kan utgöra ett skydd mot symptom vid arbetsrelaterad mental belastning.

Diskussion

Högskolan är en speciell arbetsmiljö då den enskilde forskarens arbete ofta har sin grund i starka egna drivkrafter och eget ansvarstagande. Högskolan har även en uttalad varaktig samhällsfunktion. Den skiljer sig därmed till viss del från andra arbetsplatser, även om arbetstagare också i andra sammanhang framstår som drivna av eget intresse i samhällets tjänst. Ökade kunskapskrav och den höga förändringstakten har lett till att utbildning och meriter har blivit en handels-

vara. Likheten mellan högskolemiljön och den moderna arbetsplatsen har ökat under de senaste decennierna. Det privata näringslivet har fått stå modell för och till delar implementerats i högskolan, exempelvis när det gäller marknadskrafternas ökade ekonomiska inflytande och behovet av styrsystem för att följa upp decentraliseringen (Malik 2010). Dock har andra förutsättningar som man idag möter inom den privata sektorn sedan lång tid tillbaka funnits i den akademiska världen, såsom den stora friheten och därmed även ansvaret hos enskilda anställda att själva reglera sin arbetsbelastning. Då högskolemiljön för de anställda kombinerar återkommande arbetstoppar, som kräver ett uppdrivet arbetstempo, med ett starkt engagemang i arbetet (Stigzelius 2010) finns även på denna punkt vissa likheter med det privata näringslivet där man ofta arbetar i olika projekt och ständigt möter krav på ökad produktivitet. En viss generaliserbarhet från studien som gjordes vid den tekniska högskolan till andra arbetsinstitutioner kan vara möjlig.

Ett skydd mot mental belastning

Trots att så gott som samtliga av de anställda gav uttryck för att de var drivna av intresse för sitt arbete, trivdes med sin arbetssituation, med sina kollegor och upplevde sig ha perioder för återhämtning mellan mer arbetsintensiva pass, så hade många reagerat med symptom på arbetsrelaterad belastning. Genom att särskilja de utsagor rörande förhållandet till arbetsinstitutionen/arbetet, där man med stöd i fransk psykoanalytisk teori fann en hänvisning till den Andre, framkom ur materialet vad som kom att kallas en institutionell hållning. Den institutionella hållningen måste skiljas från begrepp som *the workplace from within* (Hirschhorn 1990) och *the organization in the mind* (Armstrong 2005). Begreppen med förankring i den brittiska objektrelationsteorin utgår från dyaden och mekanismerna projektion – introjektion, verksamma hos samtliga anställda i mötet med organisationen. Den institutionella hållningen betecknar en etablerad överföring gentemot institutionen såsom den beskrivs inom fransk psykoanalys, vilket gör att den urskiljer de medarbetare som via arbetsinstitutionen refererar till den Andre. Arbetsinstitutionen förknippades i dessa svar med någon eller flera av följande aspekter: den sades möjliggöra ett ”samhälligt ansvar”, via institutionen refererades till en genealogisk överlåtelse, den beskrevs som bärare av ”auktoritet”, arbetsinstitutionen sades vara en plats där man erbjöds ”frihet” inom de institutionella ramarna, men där man i sin tur avkrävdes ”sanning” och ”kvalitet” i det egna arbetet. Med den institutionella hållningen angavs att arbetsinstitutionen av den anställde gavs en särskild position. I dessa svar framträdde en överföringsrelation. Av jämförelsen därefter framgick att samtliga personer med en sådan överföring till arbetsinstitutionen helt saknade arbetsrelaterade symptom. De skiljde sig som grupp från de övriga. Kanske är det viktigt att

framhålla att dessa personer på inget sätt blint idealiserade arbetsinstitutionen utan även lyfte kritik mot delar av den, samt att personer i de andra grupperna väl förstod att uppskatta sin arbetsgivare.

I kontrast här till uppgav samtliga personer med antiinstitutionell hållning somatiska symptom. Även om en sådan person var strategiskt skicklig i sociala och arbetsmässiga sammanhang och positiv till arbetssituationen, reagerade denne med symptom vid arbetsrelaterad mental belastning. Förkastandet av arbetsinstitutionen drabbade kroppen. Även en distanslös hållning till arbetet var förenad med arbetsrelaterade symptom då samtliga personer med identifikatorisk inställning uppvisade sådana. Den triangulering som psykoanalysen och Legendre (1994) framhåller som nödvändig för institutionaliseringen av subjektet var i dessa fall inte närvarande. Identifikationen, skriver han, måste inbegripa upplevelsen av åtskillnad för att ett representerande och därmed symboliskt förhållande ska vara möjligt. Endast via representationen kan det symboliska utvecklas på en nivå som överskrider subjektet. Den enda andra grupp där symptomfria personer fanns var den med neutral hållning.

Ett skydd även i avsaknad av stöd

I den neutrala gruppen befann sig övervägande delen av dem som avstått från att söka stöd vid arbetsrelaterad belastning. Att inte söka eller sakna stöd vid arbetsrelaterade påfrestningar skulle potentiellt kunna utgöra en risk i arbetslivet då det utesluter möjligheten att längs denna väg mildra befintlig belastning (Theorell 2006). Av respondenter med annan hållning än den institutionella, som sökt men inte fått stöd, uppgav alla utom en person arbetsrelaterade symptom. Hos personer med institutionell hållning verkade det däremot finnas en förmåga att hantera belastningen även i situationer då stöd inte gick att upprätta. Trots uteblivet stöd hade ingen av dem arbetsrelaterade symptom. En person med institutionell hållning som inte lyckats upprätta stöd förklarar trots sin besvikelse:

Jag jobbar för Chalmers. Chalmers är mycket viktigt för mig. Då jag arbetar gör jag det för Chalmers.

Den egna uppfattningen om vad arbetsinstitutionen representerar kom för personen ifråga att utgöra ett fungerande stöd. Ett institutionaliserat subjekt har en inre referens, ett internaliserat jagideal, att falla tillbaka på som bär i stunder av besvikelse. Föreliggande arbete framhåller att institutionen som bärare av överföring för den anställde sannolikt utgör ett skydd mot mental belastning i arbetet. Det handlar här om en referens såväl till den aktuella arbetsinstitutionen som, bortom den, till tidigare för subjektet konstituerande möten. Den ena referensen kan bära om den andra brister.

Arbetsinstitutionen representerande den Andre

Då beteckningen institutionell hållning implicerar en relation så placeras ansvar inte bara hos enskilda medarbetare, utan även på institutionen och dess representanter. Den institutionella hållningen verkar i viss utsträckning vara avhängig av huruvida institutionen för den enskilde kan inta och upprätthålla platsen som möjligt överföringsobjekt. Legendre (1996) betonar värdet av det imaginära registret för att öppna upp meningsdimensionen och därigenom erbjuda en möjlig plats för symboliskt utbyte. I den film som utgår från hans text, *Den västerländska människan*, framgår att de mytologiska och rituella inslagen är väsentliga i de stora företagens kickoff. De imaginära föreställningarna måste emellertid balanseras av symboliskt bärande strukturer för att inge förtroende över tid. Utifrån en etik för det gemensamma anger strukturerna å ena sidan en gräns och möjliggör å andra sidan en öppning. Om man önskar belysa huruvida arbetsinstitutionen för den enskilde medarbetaren över tid förmått upprätthålla fadersfunktionen, såväl i dess imaginära som symboliska aspekter och interaktionen mellan olika parter, krävs kompletterande studier. Här hade det varit intressant att fördjupa intervjuerna med den grupp medarbetare som gav uttryck för en neutral hållning.

Den moderna organisationens ansvar

Man känner sedan tidigare till att organisatorisk tydlighet, delaktighet (Ahlberg m fl 2008) och upplevd organisatorisk rättvisa, *organisational justice* (Kivimäki m fl 2003, Ndjaboué m fl 2012), kan minska sjukfrånvaron. Den psykoanalytiska uppfattningen att institutionen representerar fadersfunktionen – och därmed behöver vinnlägga sig om att upprätthålla den – kan förklara varför de organisatoriska anledningarna till mental belastning framom andra tenderar att drabba den enskilde medarbetaren. De institutionella provningarna ställer oss åter inför den känsliga punkt där strukturen för subjektet en gång lagts. I föreliggande studie bekräftades ett nära samband mellan upplevda organisatoriska skäl till mental belastning och benägenheten att reagera med symptom, oberoende av anställningens längd – oftast i form av somatiska reaktioner – för samtliga utom personer med institutionell hållning. De sistnämnda rapporterade inga symptom trots upplevda organisatoriska skäl till belastningen och verkade ha tillgång till en bärande inre referens.

Det moderna arbetslivet ställer krav på individen att själv reglera och i samspel med arbetsgivaren upprätta rimliga arbetsförutsättningar. De ökande kraven ställs även på arbetsinstitutionen och dess representanter. En arbetsgivare som önskar vidmakthålla en god arbetsmiljö för att attrahera och värna om sina anställda måste utöver upplåtandet av en plats för arbete fungera som möjligt överföringsobjekt. Relationen kan då erbjuda den enskilde möjligheten att nå bortom tidigare begränsningar. Personer med ledande uppdrag ställs inför utmaningen

att klara av mötet inte bara med kollektivet, utan även med de enskilda individerna. Föreliggande studie visar på vikten av att ta hänsyn till och ansvar för det mänskliga subjektets sårbarhet i mötet med institutionen. Kanske är dagens rörliga arbetsmarknad mer än tidigare i behov av institutionaliserade subjekt och av institutioner och representanter för arbetsgivaren som förmår fungera som bärare av auktoritet. Legendre (1983, s 71) som citeras i titeln till artikeln belyser det kärleksförhållande som utspelar sig bortom institutionen. Via institutionen kommer personliga erfarenheter oss åter till mötes, men bortom den ges även en referens som gör det möjligt för den enskilda människan att trots besvikelser och egna begränsningar verka som samhällsvarelse tillsammans med andra.

Referenser

- Ahlberg G, Bergman P, Ekenvall L, Palmsund M, Stoetzer U, Waldenström M, Svartengren M & HoF Study Group (2008): Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag. *Hälsa och framtid. Ett forskningsprojekt om långtidsfriska företag*. Hämtad 2010-09-02 från www.folkhalsoguiden.se/halsaochframtid.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2010): *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Lund: Liber.
- Antonovsky A (1987/1991): *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Armstrong D (2005): *Organization in the mind: Psychoanalysis, grouprelations, and organizational consultancy*. London: H Karnac (Books) Ltd.
- Beard GM (1869): *American nervousness. Its causes and consequences*. [Elektronisk version]. New York: GP Putnam's Sons. Hämtad 2011-05-21 från <http://www.nlm.nih.gov/literatureofprescription/exhibitionAssets/digitalDocs/American-Nervousness-ALL.pdf>
- Evans D (1996): *An introductory dictionary of Lacanian psychoanalysis*. London och New York: Routledge.
- Freud S (1912/2002): "Om överföringens dynamik". *Psykoanalysens teknik. Samlade skrifter av Sigmund Freud VIII*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Freud S (1921/1995): "Masspsykologi och jaganalys". *Bortom lustprincipen*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hirschhorn L (1990): *The workplace within: Psychodynamics of organizational life*. Cambridge: MIT Press.
- Johansson PM (2002): "Introduktion till Pierre Legendre". *Psykoanalytisk Tid/Skrift* nr 1, s 6–9.
- Kivimäki M, Elovainio M, Ferrie JE (2003): "Organisational justice and health of employees: Prospective cohort study". *Occupational and Environmental Medicine* 60: 27–34.
- Lacan J (1953–54/1988): *The seminar of Jacques Lacan. Book I. Freud's papers on technique 1953–54*. Red Miller J-A. London: Norton.
- Legendre P (1983/1997): "Parenthesis: The text without subject". I: Goodrich P (red): *Law and the unconscious: A Legendre reader*. London: MacMillan Press Ltd.
- Legendre P (1994/1997): "Introduction to the theory of the image". I: Goodrich P (red): *Law and the unconscious: A Legendre reader*. London: MacMillan Press Ltd.
- Legendre P (1996/2002): "Den västerländska människans tillblivelse". *Psykoanalytisk Tid/Skrift* nr 1, s 10–20.
- Malik K (2010): "Blir du lönsam, lilla student?". *Göteborgs-Posten* 2010-12-31, s 62–63.
- Ndjaboué R, Brisson C, Vézina M (2012): "Organisational justice and mental health: A systematic review of prospective studies". *Occupational Environmental Medicine* 69: 694–700.
- Nationalencyklopedin* (1992): "Institution". Nionde bandet. Höganäs: Bokförlaget Bra Böcker.
- Rai D, Kosidou K, Lundberg M, Araya R, Lewis G & Magnusson C (2011): "Psychological distress and long-term disability: Population-based longitudinal study." *Journal of Epidemiology & Community Health* 2012, 66, 586–592. Publicerad online 21 mars 2011: <http://jech.bmj.com/content/66/7/586.full>
- Seyle H (1936): "A syndrome produced by diverse noxious agents." *Nature* 32: 138.

- Sterling P & Eyer J (1988): "Allostasis: A new paradigm to explain aroused pathology". I: Fisher S, Reason J (red): *Handbook of lifestress, cognition and health*. New York: Wiley.
- Stigzelius U (2010): "Högmotiverade slitvargar på KTH. Många upplever att de sällan hinner återhämta sig." *Campi KTH:s personalnyheter*. Hämtad 2010-08-25 från <http://campi.kth.se/hogmotiverade-slitvargar-pa-kth-1.64690>.
- Theorell T (2006): *I spåren av 90-talet*. Stockholm: Karolinska Institutet University Press.
- Toomingas A, Mathiassen SE & Wigaeus Tornqvist E (2008): *Arbetslivsfysiologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Währborg P (2002/2009): *Stress och den nya ohälsan*. Stockholm: Natur och Kultur.