

Skuld, ensamhet och bristande tillit

Tre mönster av relationen mellan
arbetsvillkor och psykisk ohälsa

Forskningsrapport

PART-projektet

Rapport från Yrkesmedicinska enheten • 2001:2

Skuld, ensamhet och bristande tillit.
Tre mönster av relationen arbetsvillkor och psykisk ohälsa. Forskningsrapport
Per Wiklund



Yrkesmedicin

Yrkesmedicinska enheten • Norrbacka • 171 76 Stockholm
tel 08-517 730 56 • fax 08-33 43 33 • yrkesmedicin@smd.sll.se

ISSN: 1401-0550

Förord

PART-projektet (Psykisk ohälsa, Arbete, Relationer), är ett samarbetsprojekt mellan institutioner inom Karolinska Institutet (Neurotec och Folkhälsovetenskap) enheter inom Samhällsmedicin, Stockholms läns landsting (Psykiatrisk epidemiologi, Centrum för alkohol och drogprevention och Yrkesmedicinska enheten) samt Psykiatrins FoUU-enhet, Huddinge sjukhus. Syftet med studien är att kartlägga den psykiska sjukligheten i Stockholms län, samt att finna risk- och friskfaktorer för sådan sjuklighet.

Under projektets första del skickades postenkäter ut till ett slumpmässigt urval av bosatta i Stockholms län under åren 1998 – 2000. Enkäten innehöll frågor för diagnos av psykisk ohälsa samt frågor kring riskfaktorer för sådan ohälsa. Totalt besvarades enkäten av c:a 10.500 personer. En andra del av projektet kommer att inledas hösten 2001, då respondenterna ombeds besvara ytterligare en enkät med motsvarande innehåll som i den första delen av projektet.

Under denna andra del skall en intervjustudie som behandlar frågor om sambandet mellan arbetslivserfarenheter och psykisk ohälsa genomföras. 1500 personer planeras delta i en personlig intervju där eventuell diagnos, allvarliga händelser och svårigheter i det personliga livet de senaste åren tillsammans med arbetsvillkor och händelser i arbetssituationen skall undersökas.

Följande rapport är resultat av en förberedande undersökning till denna intervjustudie. Syftet har varit att söka mer kunskap om sambandet arbetsliv och psykisk ohälsa för att kunna fördjupa och öka relevansen i den kommande intervjustudien. Undersökningen har genomförts inom Yrkesmedicinska enheten som en del av enhetens uppgift att kartlägga och utveckla kunskaper om det moderna arbetslivet samt arbetsliv och psykisk ohälsa.

Ingvar Lundberg
Sektionen för Arbetshälsa, Yrkesmedicinska enheten

Innehållsförteckning

FÖRORD.....	3
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	5
SAMMANFATTNING.....	7
INLEDNING.....	8
SYFTEFORMULERING.....	9
TEORETISKA ÖVERVÄGANDEN OM METOD.....	11
Den "manifesta" och den "latenta" berättelsen.....	11
Språket som frånvaro.....	14
METOD.....	16
Urval.....	16
Utskrift.....	18
Analys.....	18
RESULTAT.....	20
Mönstret "Att inte räcka till".....	21
Berättelsens struktur.....	21
Den första konstruktionen.....	21
Subjektet.....	24
Den personliga funktionen.....	25
Omvärlden som "Motståndaren".....	27
Förändringar.....	30
Arbetsförhållanden.....	31
Förändringar i interpersonella relationer.....	32
Frustration.....	33
Sammanfattning.....	34
Teoretiska referenser.....	35
Mönstret "gränslöshet".....	37
Berättelsens struktur.....	38
"Gränslöshetens landskap".....	39
Den ansiktslösa kravställaren.....	41
Självkänslan.....	44

Mönstret "Vikänslan"	47
Berättelsens struktur	47
Stinas rollbyte.....	48
Vikänslan	50
"Humöret styrs väldigt mycket av jobbet"	52
Arbetets sfär och den privata sfären.....	52
Ledning.....	54
Slutsats: Sårbarhet för föränderlighet	55
Teoretiska referenser	56
DISKUSSION	57
Om trovärdigheten i kvalitativa forskningsresultat	57
Resultat.....	58
Identitet och psykisk ohälsa.....	58
Differentiering mellan mönstren	59
Antal mönster.....	60
Användbarhet	61
REFERENSER.....	63

Sammanfattning

Rapportens frågeställning är hur sambandet mellan erfarenheter av arbetsvillkor och psykisk ohälsa kan förstås. Tretton öppna intervjuer analyseras. De intervjuade diagnostiserades med hjälp av instrumentet PRIME MD. I analysen används angreppssätt hämtade från "social constructionism" (Gergen, 1994; 1999) och narrativ metod (Gee, 1991; Riessman, 1993; Mischler, 1986a; 1986b; 1997).

Tre olika mönster för hur förhållandet mellan arbetsförhållanden och psykisk ohälsa diskuteras. I mönstret "Att inte räcka till" befann sig individen i en konflikt mellan två motstridiga värderingsgrunder för en meningsfull självbild. Det organisatoriska sammanhang individen ingick i erbjöd värderingsgrunden effektivitet och funktionalitet, vilken framstod som oförenlig med den identitet, grundad på moraliska värderingar, som individens definition av sin uppgift gav. Att motsvara de krav som organisationen ställde innebar att acceptera en oacceptabel identitet.

Det "Gränslösa mönstret" återfanns där arbetsvillkoren är "gränslösa". Dvs. individen saknade i större eller mindre utsträckning yttre reglering av sina arbetsvillkor i dimensionerna tid, rum, horisontell och vertikal organisation samt anställningsvillkor. IT-teknik utnyttjades i hög grad inom dessa arbeten. Mönstret kännetecknades av upplevelse av obegränsade krav på prestation och brist på stöd att upprätta gränser för sitt engagemang. Förutom att man arbetade för mycket innebar detta svårigheter att få den egna identiteten bekräftad av omvärlden. En existentiell problematik dominerade mönstret.

Det tredje mönstret, "Vikänslan", konstruerades runt den sociala interaktionens betydelse för självkänslan. Identifikationen med arbetsplatsens kollektiv, att tillhöra ett "vi", innebar här ett betydelsefullt stöd i individens totala livssituation. Detta beroende förde samtidigt med sig en sårbarhet vid organisatoriska eller andra förändringar av arbetsplatsen, då detta "vi" blev ifrågasatt eller splittrades. Detta gällde speciellt om privata livsomständigheter var stressande eller konfliktfyllda.

Dessa kvalitativa skillnader mellan mönstren i den process som kan leda mot psykisk ohälsa har implikationer på såväl organisatorisk som individuell nivå när problem skall åtgärdas. Generella åtgärder, som inte tar hänsyn till att svårigheter gestaltar sig så väsentligt olika, har mindre möjligheter att vara framgångsrika än sådana där variationen i samspelet mellan arbetsvillkor och personliga omständigheter uppmärksammas.

Inledning

Forskningsdomänen (Alvesson & Sköldberg, 1994 s. 40; Sköldberg, 1991, s. 21) för denna rapport är arbetsliv och psykisk ohälsa. Kunskap om hur arbetslivsförhållanden och händelser i arbetet kan leda till psykiska sjukdomar eller andra psykiska svårigheter är ännu bristfällig. Den forskning inom domänen som har utförts är vanligen i form av tvärsnittsstudier där olika oberoende variabler relaterats till utfallsmått på variabler som antagits spegla den psykiska hälsan. Med ett sådant förfaringssätt är det alltid osäkert om inte de faktorer som antas utgöra orsak den psykiska ohälsan, i själva verket är beroende av denna. Till exempel är det osäkert om man kan anta att den nedstämdhet, som rapporteras vara ett resultat av brister i en sådan faktor som ”stöd”, inte i själva verket kan vara en sinnesstämning som ger upphov till upplevelsen av bristande stöd. Det blir alltså svårt att avgöra sambandet orsak – verkan. En longitudinell studiedesign är ett sätt att möta sådana svårigheter, men sådana studier hör till undantagen (Stansfeld et al, 1998a; 1998b; 1999).

Forskning med anknytning till domänen specificerar vanligen inte den psykiska ohälsan i t ex diagnostiska termer. Utfallet begreppsliggörs ofta som grader av ”psykiskt välbefinnande” eller ”lindrig psykisk ohälsa” Sambandet mellan arbetsvillkor och mer specifika psykiatriska tillstånd som depressioner och olika ångesttillstånd är därför okänt.

Warr (1994) sammanfattar i sin ”vitaminmodell” i nio faktorer de olika begrepp som använts som oberoende variabler vid studier av arbetet och en mentala hälsan. Hans perspektiv är hur arbetslöshet ger brist på dessa vitaminer vilket påverkar det psykiska välbefinnandet negativt. Ett antal av dessa ”vitaminer” används i olika studieansatser. Krav/kontroll modellen (Karasek & Teorell, 1990) kombinerad med stöddimensionen (Johnson, 1986; Teorell, 1993) är t ex ofta använd för att fånga psykosociala förhållanden på arbetsplatser. Dessa ingår i vitaminerna *Opportunity for control*, *Opportunity for skill use*, *Externally generated goals* samt *Opportunity for interpersonal contact*.

Utbrändhet är en uppmärksammas beteckning på ett psykiskt tillstånd som satts i samband med arbetslivsförhållanden. Begreppet, som myntades på 70-talet av Freudenberger och Maslach, har fått en framträdande plats i den samhällsdiskussion som följt på rapporter om ökad sjukskrivning under slutet av 90-talet till följd av psykisk ohälsa. Tillståndet som från början främst var kopplat till människovårdande yrken, anses idag kunna drabba arbetande inom alla områden, liksom vara helt utan samband med arbetslivet. Orsaker till tillståndet anges vanligen som samma typer av faktorer som i övrig arbetslivsforskning, dvs.

variationer av de variabler som sammanfattats i Warrs "vitaminmodell". (Se t ex Maslach & Leiter, 1999)

Att använda begreppet utbrändhet när relationen arbetsliv – psykisk ohälsa undersöks för med sig åtminstone två svårigheter. Dels är utbrändhet inte en erkänd diagnostisk kategori. I själva verket är det svårt att avgränsa symptombilden. Över 130 symptom har knutits till begreppet (Shaufeli, 1998, s. 19) och diskussioner förs om möjligheterna att avskilja utbrändhet från andra diagnostiska kategorier som depression, kroniskt trötthetssyndrom, m fl. Vidare har det genom att i sin definition vara kopplad till orsaken, arbetslivsförhållanden, redan undandragits möjligheten att studeras som oberoende tillstånd. I en undersökning blir det följaktligen svårt att förhålla sig förutsättningslös. Faran för cirkelbevisning är uppenbar.

Gemensamt för sättet att närma sig relationen arbetsliv och psykisk ohälsa i de ovan nämna exemplen är försöken att bestämma ohälsan som resultat av bestämda arbetsförhållanden. Det är det kausala sambandet mellan påverkan och utfall som kartläggs. Hur denna påverkan går till förblir emellertid oklart. Varför kan man drabbas av psykisk sjuklighet som en följd av sådana faktorer påverkan? Hur ser den process ut som leder mot sådana konsekvenser? Hur kan det psykiska lidandet som en reaktion på besvärande arbetslivsförhållanden förstås? Det är i sådana frågeställningar som denna uppsats tar sin utgångspunkt.¹

Syfteformulering

Den fråga jag har till uppgift att besvara kan övergripande formuleras på detta sätt:

Vad betyder erfarenheter av förhållanden och händelser i arbetslivet för uppkomst och/eller utveckling av vissa psykiska besvär?

Det är en förståelsekunskap jag söker; att förstå mer om hur en arbetssituation eller olika händelser i arbetet kan leda till sådana psykiska svårigheter att det är rimligt att tala om psykisk ohälsa.

Perspektivet är individens. Det är individens sätt att uppfatta, tolka och bemöta händelser i arbetslivet jag fokuserar. Samtidigt gäller frågan de förhållanden i arbetet som individen ställs inför. Med utgångspunkt från att ett väsentligt drag i det moderna arbetslivet just är dess föränderlighet (Howard, 1995; Härenstam et al, 1999; Allvin et al, 1997; 1999) är den grundläggande frågan vad denna har för inverkan på individens psykiska hälsa.

¹ Hallsten (1994) diskuterar vägen mot utbrändhet i termer av process, "utbränning". Den "prestationsbaserade självkänslan" ingår som en avgörande personlighetsvariabel i denna process, dvs processen beskrivs som ett samspel mellan individuella faktorer och arbetsvillkor.

En möjlig väg till kunskap om detta är att undersöka vilka särskilda drag de individer har som drabbas av psykiska svårigheter. Genom att kartlägga personlighetsfaktorer av olika slag skulle det varat möjligt att förstå varför just dessa individer drabbas. Exempel kan vara begreppet Typ-A personer. Orsaker till hur de uppfattar, tolkar och bemöter situationen ligger med ett sådant perspektiv i individens personlighet, vilket implicerar att det också är individen som är problemet. Detta skulle kunna lösas om individen kunde uppfatta, tolka och bemöta situationen på ett mer adaptivt sätt. Han/hon skall anpassa sig till en föränderlig omvärld t ex genom att ändra sin "coping". Det är inte relationen mellan omvärld och individ som undersöks med ett sådant individperspektiv. I stället betraktas han/hon som en från sin omvärld isolerad mottagare, ett objekt för information och påverkan. Konsekvensen blir gärna att offret skuldbeläggs (Peterson, 1994).

Med detta har jag antytt vad ett individens perspektiv betyder här. Han/hon är ett subjekt i relation till en omvärld; en relation han/hon strävar att förstå och förändra. Det är i denna relation som den subjektiva verkligheten skapas. Att förstå vad arbetslivets föränderlighet kan innebära för individen betyder då att förstå något om denna subjektiva verklighet. Det är i mötet mellan individen och hans/hennes kontext som händelser och förhållanden i omvärlden uppfattas och tolkas, ges innebörder, av individen (Härenstam, 1999, s. 28 ff) . Fokus för intresset måste därför på något sätt vara detta möte. Vad vill individen åstadkomma med sin omvärld? Vilka händelser och förhållanden framstår som betydelsefulla? På vad sätt uppfattas dessa händelser? Hur möter individen hot och möjligheter som omvärlden erbjuder? Hur reagerar omvärld på hans/hennes handlingar? Osv.

Det är i detta intrikata samspel som individens föreställningar om sig själv och sina möjligheter formas och omformas. I denna process får yttre händelser och förhållanden olika innebörder för individen. För att förstå något om relationen mellan arbetsliv och psykisk ohälsa måste därför intresset riktas mot hur olika arbetsförhållanden framstår för individen, hur de uppfattas och tolkas, vad som föranleder dessa uppfattningar och tolkningar. Forskningsfrågan kan omformuleras:

Hur får händelser och förhållanden i arbetslivet sådana innebörder för individer att de kan leda mot psykisk ohälsa och sjukdom?

Teoretiska överväganden om metod

Den "manifesta" och den "latenta" berättelsen

Ett rimligt sätt att skaffa sig information om sådana innebörder är att hämta den från individerna själva, t ex genom att be dem berätta om sitt arbete och sina psykiska svårigheter – att intervjua dem. En intervju är emellertid en mycket speciell situation, väsentligt annorlunda än den arbetssituation den har till uppgift att förmedla kunskaper om. I intervjun skall ord ges åt erfarenheter som gjorts i ett helt annat sammanhang, vid en helt annan tidpunkt. Samtidigt är det den omedelbara erfarenheten av händelser i arbetet, hur de ges innebörd i den upplevda situationen, som skall bli synliga i intervjuens sammanhang. Frågan uppstår på vad sätt det som meddelas i intervjun står i förhållande till den levda verklighet de refererar till (Riessman, 1993; Mischler, 1986b).

Bakom denna fråga döljer sig naturligtvis en grundläggande fråga om vad som representeras via språket. Det är en komplicerad diskussion som ligger utanför denna uppsats. Jag skall endast redogöra för några av de tankegångar kring detta tema som ligger till grund för min analys av de intervjuer som utgör det empiriska materialet till denna rapport.

Utgångspunkten är att intervjun är ett meningsskapande tillfälle (Holstein&Gubrium, 1995, s. 4; Mischler, 1986b, s. 33-34). *"At the root of in-depth interviewing is an interest in understanding the experience of other people and the meaning they make of that experience"* (Seidman, 1998, s. 3). Den intervjuade bär med sig till intervjusituationen erfarenheter från de sociala sammanhang som intervjun intresserar sig för, tillsammans med tankar om dessa erfarenheter. I intervjun ges dessa minnen och tankar en språklig gestalt tillsammans med intervjuaren. I denna förmedlas försök att ge dem ett meningsgivande samband. En berättelse formas om hur den intervjuade vill uppfatta och förstå sin vardagsvärld. *"When we study whole human beings, we are aiming to interpret others who are themselves engaged in the process of interpreting themselves"* (Josselson, 1995, s. 31).

Denna berättelse beskriver hur han/hon strävar att förstå relationen mellan sig själv och sin sociala kontext. I berättelsen bearbetas fragment av uppmärksammade förhållanden och händelseförlopp i vardagen som för individen framstår som betydelsefulla. De är betydelsefulla då de har en påfallande meningsbärande karaktär. I minnet har de getts en innebörd som kastar ett förklarande ljus över den egna relationen till omvärlden. De är byggstenar i den berättelse som kommer till stånd om denna relation.

Att förstå relationen mellan sig själv och sin omvärld betyder då inte bara att skapa sig en föreställning om hur denna omvärld hänger samman. Det är i

samma grad att skapa sig en föreställning om den egna personen i förhållande till denna omvärld. Det innebär att göra en positionsbestämning i förhållande till föreställningarna om vad som karakteriserar omvärlden. Vad händer med mig inför förändringar i omvärlden? Vad tycker jag om dessa förändringar? Hur kommer jag att framstå i denna relation? Att delta i ett socialt samspel innebär ofrånkomligen att själv oavbrutet förändras. Tankar uppstår, erfarenheter görs, känslor genomlevs. Att konstruera berättelser om de sociala interaktioner som man själv deltar i blir därför alltid att berätta om föreställningar om den egna identiteten, om vem man är. *"first, whatever else the story is about it is also a form of self-presentation, that is, a particular person-social identity is being claimed; second everything said functions to express, confirm, and validate this claimed identity"* Mischler, (1986a, s. 243).

Med detta sätt att betrakta en intervju blir den i grunden en berättelse om den egna personen, om hur den egna identiteten rekonstrueras. Rapporterade händelser och förhållanden formas, reflekteras över, värderas, placeras in i den egna historien. De episoder, påståenden, värderingar, reflektioner osv, som den presenterade intervjuutsagan består av, kommer på ett fragmentariskt sätt att reflektera ett bakomliggande narrativ i vilket den egna identiteten rekonstrueras.

De skilda "talhandlingar" (Gergen 1999, s. 35) som utgör intervjuens sammanlagda utsaga hålls på detta sätt samman som olika sätt att belysa och underbygga denna rekonstruktion. Intervjun är därför inte i första hand en information om händelser och förhållanden i den intervjuades arbetsituation. I stället är den en berättelse om hur dessa händelser och förhållanden ges innebörder så att den berättande kan uppfatta sin relation till sin omvärld som begriplig och meningsfull. Intervjuutsagan har som helhet och i sina delar narrativa kvaliteter. Den är en berättelse med någon form av sammanhängande struktur.

Resonemanget leder till att det inte bara är de olika enskilda utsagorna som erbjuder möjligheter till tolkning och förståelse av den situation som undersöks. Intervjuutsagan som helhet, dess struktur och tematik, innehåller information om hur individen vill rekonstruera sin plats i den del av livsvärlden där arbetet utförs. I analysen blir frågan mer vad som föranleder just denna rekonstruktion än vilka "faktiska" omständigheter som beskrivs som avgörande. Vilka föreställningar om den egna personen och förhållandena i omgivningen har berättelsen till uppgift att föra samman till en sammanhängande och meningsfull gestalt?

Denna strävan efter att presentera en sådan gestalt formar det "bakomliggande narrativ" som ger form och struktur åt den "manifesta" berättelsen. Jag argumenterar alltså för att det empiriska material som en intervju utgör kan betraktas med utgångspunkt från att den dels är en manifest, utsagd, berättelse, kanske fragmentarisk och splittrad, dels att denna berättelse struktureras runt en "latent" icke utsagd berättelse, den berättelse där den egna identiteten rekonstrueras. Den manifesta berättelsen har därför en narrativ struktur (Gergen,

1994) som är ”osynlig”, en historia som ligger ”inbäddad” i den text som presenteras. Analysen handlar om att frilägga, att synliggöra denna historia.²

Det gör det möjligt att ställa frågor till texten om hur detta ”osynliga” narrativ manifesteras. ”*Centralt för en berättelse är händelser, som sker i ett visst sammanhang, är orsakade eller förorsakade av något [...] och upplevda av någon [...] och som framställs av någon.*” (Hydén, 1997, s. 20). Gergen (1994) anger några kriterier på den narrativa strukturen. En historia har en ”point” (”poäng”, Adelswärd, 1997), något som skall förklaras, ett mål med historien. Denna ”point” är värdeladdad, önskvärd eller motbjudande. Den så bestämda slutpunkten för historien nås genom en rad *relevanta händelser*. Dessa tjänar att göra målet mer eller mindre troligt, uppnåeligt eller levande. *Tidsaspekten*, dvs. ordningsföljden på de händelser som leder mot målet, är också central. Narrativet har också *en förklarande kraft*. Sådana och andra idéer om den narrativa strukturen ger möjliga vägar att söka den historia som texten är organiserad runt.

Min användning av begreppet ”narrativ” kräver en kommentar. Det finns ingen övergripande definition av vad som kan betecknas som ett narrativ och hur en narrativ analys skall bedrivas. Mischler (1997) visar på vidden i angreppssätt genom att skapa en typologi för berättandeanalys där han kan urskilja 10 olika sätt att angripa och förhålla sig till berättandet. En skillnad i dessa typologier är hur förhållandet mellan berättandet och det berättade betraktas. Där kan utgångspunkten vara en ”*teori om att det råder ett ’korrespondens-’ eller ’speglingsförhållande’ mellan språk och verklighet*” (ibid. s. 70). Ett annat perspektiv koncentrerar sig ”*kring det ’arbete’ som berättelserna utför, vilka sammanhang de produceras i och vilka effekter de får*” (ibid. s. 95). I denna typologi är den strategi som jag använder närmast representerad av vad han kallar ”Återskapande av erfarenheter –kognition, minne och jaguppfattning” då jag uppfattar ”*återskapandet av historien om det egna jaget som central för framväxten av en jaguppfattning och en självständig identitet*” i analysen. Mischler citerar inom denna typ Coler, som betecknar personliga berättelser som ”*den mest sammanhängande tolkningen av det förflutna så som man uppfattar det i nuet, det närvarande så som man upplever det, och framtiden så som man förutser den*” (ibid. s.96).

Narrativet uppfattas vanligen som en sammanhängande berättelse om ett förflutet skeende med en viss struktur. Det kan avgränsas mot andra former av tal som t ex begreppet ”account”, som närmast kan översättas som redogörelse eller redovisning (Hydén, 1997, s. 19). En intervjutext består huvudsakligen av ett antal narrativ och accounts tillsammans med andra typer av utsagor. Jag betecknar därför inte intervjutexten som ett narrativ utan som en berättelse med

² Resonemanget är parallellt till diskussion om abduktionen som vetenskaplig förklaringsmodell (Alvesson & Sköldberg, 1994 s 42, Sköldberg, 1991, s 343 ff).”Den går ut på att, med utnyttjande av existerande kunskap och referensramar, finna teoretiska mönster eller djupstrukturer, som, *om de vore giltiga*, skulle förklara de empiriskt induktiva mönster eller ytstrukturer vilka påträffas i ett enskilt fall.” (Sköldberg, 1991, s 344) Ytstrukturer motsvaras i denna rapport av observationer i den ”manifesta” intervjuberedningen, medan djupstrukturen är det ”latenta” narrativ som observationer av ytstrukturen pekar mot.

narrativa kvaliteter. Berättelse har i min framställning en vidare konnotation. Hydén skriver (s. 20) om "livsberättelsen": *"Här använder vi både som berättare och lyssnare (intervjuare) berättelsebegreppet aktivt för att binda samman och tolka en hel rad olika 'språkliga händelser' som del av en helhet – personens berättelse om sitt eget liv i något speciellt avseende."* Med en sådan utgångspunkt menar jag att berättelsen har "narrativa kvaliteter" som gör att texterna kan analyseras med ett narrativt angreppssätt.

Språket som frånvaro

"Intervjun söker tolka meningen hos centrala teman i den intervjuades livsvärld. Intervjuaren registrerar och tolkar meningen i det som sägs och hur de sägs" (Kvale, 1997, s. 35).

Att söka meningen i ett uttalande är att försöka förstå vilka innebörder den talande lägger i orden, hur den talande gör omvärlden och sin relation till denna begriplig. Den görs begriplig genom att ge de ord som används och deras sammanhang med varandra en viss mening. I meningssökandet betraktas inte orden som självklara representanter för en "yttre" verklighet utanför det talande subjektet. Meningen finns i stället i den relation mellan subjektet och dess omvärld som den talande i språket försöker upprätta. Orden är inte omedelbara avbildningar av en objektiv verklighet. Meningssökaren har inte längre en "correspondence theory of language" (Gergen, 1999, s. 20), där orden direkt motsvaras av ett fenomen som existerar i en "yttre" verklighet.

Att använda språket i tal och skrift blir då inte längre ett laborerande med ord med fasta betydelser, som vore orden precisa och definierade legobitar i olika färger staplade på varandra i olika mönster. I stället är relationen mellan "signifiers" (orden, beteckningarna) och "signifieds" (det betecknade) i sista hand godtycklig (ibid. s. 24). Om inte orden har en självklar och en gång för all given referens till något utanför sig själv, hur är det då möjligt att erövra någon form av betydelse ur de tillfälligheter som texten och dess delar i så fall kommer att utgöra?

Jag skall här bara ta upp en aspekt av hur mening tilldelas orden och gör kommunikation och tolkning möjliga, då den har en betydelse för den analysmetod som jag använder. Gergen skriver (ibid, s. 27):

"...Derrida views language first as a system of differences.[...]Another way of talking about these differences is in terms of binaries (the division into two). That is, the distinctiveness of words depends on a simple split between "the word" and "not the word".[...]Word meaning depends, then, on differentiating between a presence and an absence, that which is designated by the word against what is not designated. To make sense in language is to speak in terms of presences, what is designated, against a backdrop of absences.[...]these presences would not make sense without the absences."

Innebörden av ett påstående, det närvarande, ges av vad som genom påståendet differentieras ut som inte närvarande. Ett ords betydelse bestäms lika mycket av de referenser som inte innefattas i ordet, det som blir frånvarande, som av det som det antas referera till. *"The meaning of 'white' then, depends on differentiating it from what is 'non-white'"* (ibid. s. 27).

Intervjusamtalet är alltså med det perspektiv jag lägger i grunden ett försök av den intervjuade att rekonstruera den egna identiteten i relationen till arbetet. Att ge mening åt sina erfarenheter genom att skapa en berättelse om dem blir då att skapa en berättelse om sig själv, om hur man vill uppfatta sig. Denna berättelse bestäms då såväl av vad som innefattas i den som av vad som utesluts, vad som genom benämningen blir icke-benämnt. På samma sätt blir varje utsaga om något såsom främmande för den egna berättelsen, som uteslutande av en kvalitet ur den, också ett påstående om något som skall innefattas. Den för den egna berättelsen främmande, men i texten närvarande, kvaliteten får sin mening ur en i texten frånvarande, men för den egna berättelsen, eftersträvansvärd kvalitet.

Den "latenta" berättelse som analysen skall frilägga blir alltså synlig inte bara i vad som tillskrivs den egna personen, utan också i vad som inte tillskrivs denna liksom också i hur omvärld kommer att karaktäriseras. Det som genom att något gjorts närvarande i texten blir frånvarande ger innebörder åt den historia som skall berättas.

Metod

Urval

För urval av studiepersoner använde jag information från de enkäter som användes i PART-studien. Denna innehöll frågor som berörde såväl personlig historia, arbetslivserfarenheter, personliga förhållanden som frågor runt den psykiska hälsan. Syftet med urvalet var att finna intervjupersoner som kunde antas ha värdefull information om temat för undersökningen samt att få variation i sådan information. I Partenkäten fanns ett frågebatteri där frågan ställs i vilken utsträckning besvär påverkar ens vardagliga liv och relationer. Ett positivt svarsmönster på dessa frågor utgjorde ett första urvalskriterium eftersom det pekar på en diagnostiserbar psykisk symptombildning med 60% säkerhet (Forsell, 2001). Urvalet styrdes därefter av ambitionen att få spridning i kön, ålder, civilstånd, barn, utbildning, verksamhetsområde, och anställningsform.

Tabell 1. Urvalsgruppens spridning i vissa kriterier.

Kön	7 Kvinnor 6 Män
Ålder	25 -39 5 pers 40-49 4 pers 50-59 4 pers
Civilstånd	5 sammanboende 7 ensamboende 1 boende hos förälder
Barn	5 med barn. Övriga barnlösa
Utbildning	Högutbildad – 6 pers Medel – 4 pers Låg – 3 pers
Yrke	Vård – skola – 3 pers Administration – 2 pers Försäljning – 2 pers Reparation – 1 pers Data konsult –2 pers Information – 1 pers Kultur – 1 pers Facklig verksamhet – 1 pers
Anställning	Egenföretagare – 2 pers Kontraktsanställningar – 1 pers Övriga heltid, fasta anställningar

Som framgår av tabell 1 är det god eller relativt god spridning inom de flesta områden. En klar brist i urvalet är att tillfälliga anställningsformer är svagt representerade.

För diagnostisering använde jag instrumentet Prime MD som administrerades efter arbetslivsintervjun. Instrumentet baserar sig på DSM-IV och är utvecklat i syfte att ge primärvårdsläkare möjlighet till en lättadministrerad diagnostisering av sinnesstämnig, ångest, somatoforma störningar och alkohol. Instrumentet är utprovat och validerat (Spitzer et al, 1994) Resultat av denna diagnostisering framgår av tabell 2. Somatoforma störningar och alkohol togs inte med.

Tabell 2. Diagnoser enligt Prime MD

	Depression	Sömn	Ångest
1		X	
2		X	UNS
3		X	
4		X	
5			UNS
6	lätt	X	
07	Egentlig depression	X	UNS
08			
09	Lätt	X	UNS
10			
11	Lätt		
12	Egentlig depression		Panik, UNS
13	Partiell remission av depression		UNS Drogrelaterat?

Som framgår kunde inte alla personer ges en diagnos enligt instrumentet. En kommentar är att intervjun genomfördes en tid efter enkätsvaret. Den aktuella psykiska ohälsan hade under tiden i vissa fall förbättrats. Erfarenheter från en diagnostiserande intervjustudie inom PART pekar dessutom på att fler än de som fyller kriterier för psykisk sjukdom enligt DSM IV är i behov av psykiatrisk hjälp (Forsell, 2001).

Intervju

Intervjun varade en och en halv till två timmar och spelades in på band. Syftet var att inom de frågeområden som jag formulerat i en intervjuplan få ett så fritt berättande som möjligt. De intervjuade var medvetna om syftet med intervjun; att ge personlig information om erfarenheter av sin arbetssituation som kunde vara relevant för att förstå sambandet mellan arbete och psykisk hälsa. Varje intervju inleddes med en fråga om vad personen gjorde för att jag skulle få en generell bild av arbetet. Fortsättningsvis styrdes intervjun främst av de teman inom mina frågeområden som den intervjuade presenterade. Flertalet intervjuer avslutades emellertid med att jag bad den intervjuade att berätta om en händelse i arbetet, positiv eller negativ, som berört honom/henne på ett betydelsefullt sätt.

Utskrift

Jag lyssnade igenom varje intervju innan jag av tids- och kostnadsskäl redigerade bort delar som kunde bedömas som irrelevanta. C:a ¾-delar av intervjuerna skrevs därefter ut ordagrant. Ett upprepat avlyssnande i ett senare skede av analysen ledde i vissa fall till att bortredigerat material skrevs ut.

Analys

Jag studerade varje intervjutext separat med målet att frilägga den ”latenta berättelsen” (se ovan). I detta arbete ställde jag frågor till texten om vad som var dess ”point”, vilka teman som dominerade var och en av berättelserna, på vilket sätt de händelser som beskrevs kunde förstås som relevanta för dess så identifierade mål, på vilket sätt de kunde ha ”förklarande kraft” i enlighet med de kriterier för narrativ struktur som beskrivits. Tidens betydelse för berättelsens struktur var en annan fråga. Med hjälp av sådana frågor kunde jag undersöka berättelsens allmänna struktur och uppmärksamma antydningar till olika strukturer och olika ”markörer” för dessa strukturer.

Särskild uppmärksamhet ägnades åt de punkter i berättelserna där någon form av rollbyte (Holstein & Gubrium, 1995, s. 34) i interaktionen mellan intervjuare och intervjuad kunde märkas. Ett betydelsefullt sådant är det ögonblick där den intervjuade tar sitt första egna initiativ. Ofta indikerar det att han/hon går från en position att vara en passiv informant till att aktivt skapa sin egen historia, att ge form åt de egna föreställningarna om vad som är av betydelse för intervjuens mening. Detta ögonblick har jag gett beteckningen ”första konstruktion” eftersom den utsagan försöker sammanfatta det centrala problemet, i den mån det finns ett sådant, som den intervjuade uppfattar som sin uppgift att förmedla.

En sådan första konstruktion betraktar jag som ett första sammanställande till en meningsgivande gestalt av olika centrala föreställningar, som uppfattas ha relevans för intervjuens tema. Genom att ställa frågor till detta ofta korta textutsnitt om vilka föreställningar dess formuleringar kunde referera till fick jag därför viktig information om målet för den "latenta berättelsen".

När intervjuens utsaga betraktas som en rekonstruktion av den intervjuades "livsvärld" kommer den att innefatta vad som uppfattas som betydelsefullt att behandla i denna livsvärld. Med utgångspunkt från språkets differentierande funktion blev det därför också meningsfullt att ställa frågor om vad som inte beskrevs; vad som s a s blev frånvarande genom att något annat betecknades som närvarande.

Analyserna av de enskilda intervjutexterna med sådana metoder ledde till att de kunde grupperas efter mönster i de "latenta berättelserna". Fortsättningsvis kunde texterna analyseras gruppvis för att fördjupa förståelsen av dessa mönster. Olika teman återkom inom de olika gruppernas berättelser och innebörder av händelser och förhållanden kunde tolkas som gemensamma inom de olika mönstren.

Svaret på frågan om en betydelsefull händelse, positiv eller negativ, fick i analysen en validerande funktion. Jag lämnade analysen av dessa händelser till ett skede när arbetet med det övriga materialet hade utkristalliserat de olika mönster som redovisas nedan. En genomgång av dessa berättelser om betydelsefulla händelser kom då att belysa mönstren. Skillnaderna i dessa var direkt avläsbara i vilka teman och relationer som karaktäriserade de olika berättelserna.

Resultat

I det följande redogör jag för tre mönster för hur relationen mellan arbetslivsförhållanden och psykisk ohälsa kan beskrivas. Jag uppfattar de olika beskrivningarna som distinkt åtskilda på avgörande sätt. För var och en ger jag referenser till litteratur som från andra perspektiv belyser de teman som mönstren behandlar. I två fall, det första och det tredje gör jag det efter redogörelsen för min analys, medan jag inleder redogörelsen för det andra mönstret med referenser. Jag har två orsaker till detta.

1. Mönster 1 och 3 är strikt empiriskt grundade. Ingen reflektion om speciella arbetsvillkor föregick analysen liksom inte heller några förföreställningar om vilka texter som kunde grupperas i mönstren. De intervjuberättelser som analyseras för mönster 2 kommer däremot från individer med gemensamma arbetsvillkor, sådana som idag har getts beteckningen ”gränslösa” och inom informationsteknologin. Den grupperingen styrdes därför av förföreställningar om gemensamma arbetsförhållanden som inte gick att ”sätta inom parentes”. Det förefaller därför mer i konsekvens med analysarbetet att från början sätta in presentationen av resultaten i ett teoretiskt sammanhang.
2. De arbetsförhållanden som utgör bakgrunden till mönster två har antagligen implikationer för den psykiska hälsan på betydligt fler sätt än som antyds i denna analys. Det empiriska materialet är emellertid för litet för att kunna användas för att belysa förhållandet vidare än vad jag gör. Trots dessa brister menar jag emellertid att de iakttagelser som jag kunnat göra är av tillräcklig betydelse, om än otillräckligt utvecklade, för att motivera min presentation. Genom att från början ge teoretiskt bakgrund åt analysen vill jag sätta in den som ett perspektiv bland flera hur dessa arbetsvillkor kan stå i förhållande till psykisk ohälsa.

De personnamn jag använder i framställningen är fiktiva och endast ett retoriskt knep för att underlätta läsningen. Citat presenteras med kursiv stil.

Mönstret "Att inte räkna till"

Berättelsens struktur

Karaktäristiskt för denna typ av berättelse är att dess centrala tema är en konflikt. De olika sidoteman som under berättelsens gång förs in ställs i relation till denna. Olika förhållanden i arbetssituationen beskrivs som aspekter eller konsekvenser av konflikten och får därigenom sin mening. Den blir ett nav som hela berättelsen cirkelar kring. Endast ett fåtal teman behandlas som fristående vilket gör att även en intervjutext som först tycks splittrad vid en närmare läsning har en enhetlig struktur.

Konflikten presenteras på ett fragmentariskt och övergripande sätt tidigt i intervjun. I denna "första konstruktion" gestaltas en situation som den intervjuade uppfattar som bakgrunden till de egna psykiska svårigheterna. Dess karaktär av narrativ "point" är tydlig. Denna gestalt kommer sedan under den fortsatta intervjun att elaboreras och utvecklas, att belysas ur olika perspektiv, för att få en fördjupad mening och stadga.

Enskilda utsagor är i stor utsträckning strukturerade ur ett förändringsperspektiv där ett "nu" ställs mot ett "förr". Bakgrunden till den situation som framstår som problematisk är att någon form av förändring har skett som skapat nya förutsättningar för arbetet. Det är konkreta förändringar man refererar till, oftast strukturella sådana, som haft direkt inverkan på organisatoriska förhållanden på arbetsplatsen och på arbetet. Exempel kan vara kommunalisering av skolan eller att offentlig verksamhet privatiserats.

Karaktäristiskt för strukturen på en berättelse med detta mönster är också mängden relationer som ingår i beskrivningen. Där finns relationer till personer på arbetsplatsen i olika hierarkiska positioner, till kollegor och till de människor som arbetet riktar sig till – elever, kunder, patienter och liknande. Det är genom dessa relationer som arbetsplatsen belyses och där den centrala konflikten avspeglar sig på olika sätt. Berättelsen är relationsinriktad.

Den första konstruktionen

Den analys av en första konstruktion jag skall presentera syftar till att visa hur den berättelse som utgör den fortsatta analysens utgångspunkt är förankrad i det empiriska materialet. Analysen sker i tre steg. Först vill jag klarlägga den språkliga uppbyggnaden. Jag undersöker vilka idéer den intervjuade riktar intresset mot i samtalet. I ett andra steg besvarar jag frågan vad dessa idéer representerar för övergripande föreställningar. Det är dessa föreställningar som i konstruktionen sätts samman till en meningsfull gestalt. Slutligen kan jag med hjälp av att ha klarlagt dessa föreställningar göra en omformulering. Denna sammanfattar den konflikt som uttrycks i konstruktionen.

Denna är från intervjun med Louise. Utskriften är gjord enligt narrativ metod hämtad från lingvistik (Gee, 1991). Den minsta byggstenen i detta sätt att analysera är "idea unit", idéenhet. En sådan innehåller ett stycke information. Talarens betoningar fokuserar de olika enheternas motiverande idé. Idéenheter fogas samman till "lines", (de numrerade textenheterna), som var och en behandlar en centralt idé eller "argument" (ibid, s. 22). I talet avskiljs "lines" främst genom syntax och intonation. Dessa lines grupperar sig sedan i talet, genom t ex mer markerade pauseringar, i avskilda enheter, vad Gee kallar "stanzas", där de olika lines belyser ett gemensamt tema. Transkriberingens struktur bestäms alltså utifrån det faktiska talet: *"But the structure of a text in terms of idea units, lines and focuses is in the speech stream: this structure is not just created as a product of creative inferencing on part of the hearer (ibid, s. 23).* Transkriberingen ger möjlighet att uppmärksamma vilka centrala idéer som den talande vill relatera till varandra för att skapa en meningsfull konstruktion av sin situation.

1. *Jag kan säga att jag har **trivts** /ända till för **några år sen**.*
2. *Och jag trivs väl **fortfarande** med själva undervisningsrollen, /men **nu** är det så mycket...*
3. *jag tycker att nu har man inte tid med **eleverna** längre,*
4. *det **krävs**/ så mycket andra saker **runt omkring**,/ så att..*

5. *Och det är **inte** så **kul** längre,*
6. *för att **jag**...äh...**nu** är man så gammal*
7. *hade jag varit **ung**/ så skulle jag **inte** ha **fortsatt**. /Det skulle jag **inte** ha **gjort**.*

8. *Men jag känner att jag **trivs** fortfarande/ i själva **lärarrollen**,*
9. *och det är väl **tur det** för att...*

10. *men det är **många år kvar** /tills man går i **pension**,*
11. *det tror jag **inte** att jag **orkar**. [...]*

12. *Så att jag har varit **trogen min skola** /som jag **jobbat** på,*
13. *så att det är bara...**sista årena**/ som det **inte är roligt** längre.*

För att klarlägga de övergripande föreställningar som motiverar konstruktionen intresserar jag mig här endast för idéenheter, då de är representationer av aspekter av dessa föreställningar. Det är tydligt hur de kan grupperas efter olika referenser. Flera knyter an till en tidsdimension, andra utgör bestämningar av innehåll i föreställningen om en arbetsuppgift. Andra refererar till den talande. Ett yttre sammanhang representeras i idéenheter formulerade som "krävs", "runt omkring" och "jobbat". Slutligen finns det ett antal idéenheter som ut-

trycker en känslodimension, som ”trivas”, ”ha kul”, ”inte roligt” osv. ”Tur det” faller utanför kategorierna som en allmän värdering. Att idén ”jobbat” refererar till det yttre sammanhanget ”skola” framgår av sammanhanget inom denna ”line”. Samtliga idéenheter kan placeras in i någon av dessa kategorier som framgår av tabell 3.

Tabell 3. Gruppering av idéenheter i Louises första konstruktion.

Personen	Känslodimension	Arbetsuppgift	Yttre sammanhang	Tidsdimension
jag	trivts	eleverna	krävs	några år sen
ung	inte kul	lärarrollen	runt omkring	fortfarande/nu,
inte orkar	trivs		jobbat	inte ha fortsatt
trogen	inte är roligt			inte ha gjort
				många år kvar
				pension
				sista åren

De föreställningar som konstruktionen konstrueras runt är alltså ett jag, dvs. berättaren, arbetsuppgiften, det yttre sammanhang som arbetsuppgiften ingår i samt en föreställning om tiden. Till dessa föreställningar är ett antal känslor, beskrivningar av affekter hos berättaren, knutna. De uttryckta affekterna är polariserade.

Louise fogar samman dessa föreställningar till ett meningsfullt helt. I centrum står ett jag, ett subjekt, som hon tillskriver dessa polariserade affekter, lust/icke-lust, samt ålder och en framtidsoro (inte orkar). Till innebörden av denna föreställning om ett subjekt fogar Louise också den värderande egenskapen ”trogen”. Detta subjekt har en arbetsuppgift, dvs. en funktion. I den föreställningen ingår relationen till dem hon undervisar – eleverna. Det yttre sammanhanget, ”krävs” och ”runt omkring”, implicerar en föreställning om en relation till något som ställer krav, en krävande omvärld. Tidsdimensionen innefattar ett förflutet i relation till ett närvarande och en framtid.

Detta klarläggande av konstruktionens idéinnehåll gör att jag kan koncentrera den till följande berättelse om en konflikt:

Ett subjekt – med en moraliskt färgad, personlig kvalitet, ”trogen”, har i arbetet

En personlig funktion – undervisaren med en relation till sina elever.

Denna funktion kommer i konflikt med

En omvärld – krav från ”runt omkring” efter en

Förändring – för en tid sedan, vilket har lett till

Frustration – att olust och oro att inte orka med drabbar personen.

I materialet finns fyra intervjuer vars första konstruktioner är likartade. En motsvarande undersökning av dessa avslöjar att de är uppbyggda på samma sätt. De sammanfattas i tabell 4. Mitt begreppsliggörande av föreställningar om subjekt och personlig funktion anges med versaler. (Omvärldsbeskrivningen ingår inte i Lindas första konstruktion, men föregår omedelbart konstruktionen. Därav inget citat.)

Tabell 4. En sammanställning av fyra "första konstruktioners" idéinnehåll.

	Louise	Dennis	Linda	Bengt
SUBJEKT	"varit trogen" TROHET	"Sätter mig in i saker" KUNSKAP	"ge alla barn nåt" OMSORG	"Kunna lita på mig" TILLIT
PERSONLIG FUNKTION	UNDERVISARE	VÄRDERINGS-ANSVARIG	GIVARE ÅT DE FÖRFÖRDELADE	HJÄLPARE
OMVÄRLD	"Mycket runt omkring"	"spelregler i arbetslivet"	De som ändrat funktionen	"Hur det funkar på en del ställen".
FÖRÄNDRINGAR	"Till för några år sedan"	"Tuffat till sig"	"yrke som har förändrats jättemycket"	"En nedåt-gående skruv"
FRUSTRATION	Orkar inte	Fungerar inte	Hinner inte	Får inte

Den konflikt som beskrivs på detta sätt utgör alltså det centrala temat, "point", i dessa intervjuer. För att fördjupa förståelsen av en sådan konfliktsituation skall jag undersöka vad dess olika delar har för innebörder.

Subjektet

Personerna ger i konstruktionen ett förslag på hur de uppfattar sig själva, en beskrivning av vilken "sorts" person de uppfattar som meningsfullt att framträda som i den konflikt de skisserar. Det är en antydning om hur den egna identiteten konstitueras genom berättelsen, vilka kvaliteter de vill knyta till den egna självbilden. Dessa kvaliteter är uttryck för de personliga värderingar som subjektet skapar sin självbild runt. Möjligheten att upprätthålla en meningsfull identitet, en känsla av ett värderat själv, är därför beroende av att i arbetet kunna betrakta sig som konsekvent gentemot dessa värderingar.

Vilka är då dessa värderingar? Vilka beskrivningar förmedlas som relevanta för föreställningarna om den egna personen i arbetet? Sådana beskrivningar finns tillgängliga på flera sätt. De förekommer manifest i utsagor om vilka värden som är eftersträfvansvärda, mer latent i berättelser om problem att genomföra

vad man önskar osv, men också negativt när problem eller oacceptabla förhållanden eller beteenden hos andra redovisas. I sådana utsagor uttrycker man vad man inte är, dvs. den egna självbilden formas som en frånvaro av det oacceptabla. Genom att ställa frågan ”vilken sorts person skall detta uttalande beskriva” kan värderingar som är centrala för hur den egna identiteten konstrueras bli synliga. En genomgång av sådana uttalanden i de fyra intervjutexterna ger följande bild:

Tabell 5. Utsagor om eftersträvansvärda kvaliteter för självbilden.

Jag vill vara en sådan som :	Jag vill inte vara en sådan som:
Vill betyda något för någon	Är prestigefull
Strävar efter jämlikhet	Motiveras av ekonomiska skäl
Är engagerad	Skall synas utåt
Är ansvarsfull	Slarvar med säkerheten,
Rättvis	Är individualist,
Principfast	Framhäver sig själv
Bryr mig om	Samlar poäng
Ser till det allmänna bästa	Tycker om konkurrens
Fylla en funktion för det allmänna	Är apatisk
Ger	Gör för egen vinning
Stödjer	Är tanklös
Vill jobba tillsammans	
Konsekvent	
Seriös	
Yrkesstolt	
Vill samarbeta	
Strävar efter förnuft	
Kunna påverka	

Av tabellen framgår att i detta mönster är identiteten konstruerad utifrån värderingar med utpräglat moraliska kvaliteter.

Den personliga funktionen

Den funktion personerna har definieras i den första konstruktionen via ett ansvar inför dem som arbetets handlingar riktar sig mot. Funktionen bestäms av en relation till några som man ser som dem som skall tillgodogöra sig resultatet för dessa handlingar, **objektet** för handlingarna. Betydelsen av funktionen blir

då beroende av vad denna relation ges för innebörder av individen. Vad betyder detta objekt för personen? På vilket sätt karaktäriseras denna relation?

1. Meningen med arbetet är starkt knutet till denna relation. Den verksamhet man utför skall vara till för objektet och ha dess bästa för ögonen.

Man skall redovisa att så här har vi gjort och det blir ett mål i sig att tala om vad duktig man har vart och inte målet att vi skall göra en bra verksamhet för barnen. Och då blir det helt fel.

2. Men viktigare är att relationen också är avgörande för den personliga motivationen. Det är i den relationen som man laddar sina batterier, som arbetsglädjen finns när ens ansträngningar att förmedla kunskaper ger resultat, som stoltheten uppstår när ett projekt att hjälpa objekten genomförts osv. I berättelserna är det inte feed-back från ledning som ger självkänslan en puff utan ett positivt svar från dem man arbetar för, dvs. objektet.

men det dom säger då det är att dom förstår att det är jobbigt och så tycker ju dom det att det är bra att jag...och då att jag orkar eller dom beundrar mig att jag orkar. Nånting i den stilen kan dom säga va. Jo men, det känns ju också bra. Det, det...då orkar man ju en liten bit till så att säga.

Att vara stöd, att ge, att hjälpa, det är genom sådana världaddade ord som uppgiften motiveras. Känslan av personligt värde är förbunden med en ansvarsposition i relationen. Detta personliga värde skapas och upprätthålls genom att relationen definieras i moraliska termer.

3. Objektet beskrivs inte som enbart gott. Tvärtom är det också bångstyrigt och motsträvt. Elever struntar i sina uppgifter, barn ställer till kaos, fackmedlemmar är ointresserade osv. Men det innebär inte att det uppfattas som aggressivt eller förstörande. I stället präglas dessa beskrivningar av förståelse för ett sådant beteende. Det är ett motstånd som det ingår i funktionen att ha överseende med eller övervinna, det lyfter fram ansvarsdimensionen i relationen ytterligare. Detta motstånd snarast binder objekt och subjekt ytterligare samman.
4. I beskrivningar av relationen finns också ett förändringsperspektiv, ett "förr-och-nu". Organisatoriska eller samhällsliga förändringar ger mindre utrymme eller förändrade villkor för hur relationen skall kunna upprätthållas.

Relationen till dem arbetet är till för, de som motiverar verksamheten, präglas alltså av ett ansvarstagande. Identifikationen med denna föreställning om ansvarighet kommer att utgöra en central del av den identitet som arbetet skall ge. Identiteten, så som den manifesteras i relationen, är avhängig den moraliska definitionen av funktionen.

Omvärlden som "Motståndaren"

I Louises första konstruktion finns en föreställning om en instans som genom krav inte gör det möjligt för henne att genomföra sin uppgift på ett sätt som tillfredsställer henne. Denna instans formuleras här som "mycket andra saker runt omkring". Det är alltså något som ligger utanför det hon uppfattar som den egentliga scenen för sin verksamhet. Det står så att säga en motståndare i kuliserna som genom nya spelregler hindrar henne att skapa den situation hon eftersträvar på den scen där hennes egentliga arbete utspelar sig. Hur ser denna motståndare ut? Vilka krav är det som är så destruktiva? Vad representerar detta "mycket andra saker"?

I Louises berättelse går det att urskilja "motståndaren" i tre olika relationer. Hennes föreställningar om var det motstånd hon upplever är lokaliserat tar form i berättelser om möten med tre olika gestalter. Det finns i relationen till den organisation hon verkar inom, i relationen till ledning och i det kollegiala samspelet. Alla berättelserna formas genom att ställa ett förr mot ett nu. Dvs "motståndaren" är född ur förändringar av arbetssituationen.

1. **Organisationen som motståndare.** Att fånga motståndaren i denna skepnad är svårt. I berättelserna framstår den på ett allmänt, abstrakt sätt som övermäktig och obegriplig men när dess makt skall konkretiseras sker det som kravställare på en extremt vardaglig nivå. Exemplet på hur den griper in i vardagen förmedlas som "en löjlig grej", "sådana där larviga saker som", "vi skall göra dittan och dattan", som med en skamsenhet inför hur dåligt exemplet representerar föreställningen om denna motståndares makt. Organisationen som motståndare är opersonifierad och ansiktslös, men dess inflytande tycks tränga sig in i minsta hörn av vardagens göromål.

I andra berättelser om organisationen träder dess krav fram främst som krav om resultat och effektivitet, att individen skall göra sig synlig som kompetent och resultatriktad. Begrepp som kvalitetssäkring, hård styrning, konkurrens, individualiserad lönesättning, betygsmätning blir karaktäriseringar av organisationen i motsättning till den omsorg om objektet som är central för den egna värderingen av verksamheten. Här framstår organisationen som ytlig och effektsökande. Den konstitueras av värderingar om ekonomisk effektivitet. Kanske kan man säga att den kännetecknas i dessa berättelser av en frånvaro av omsorg.

Berättelserna genomsyras av ett främlingskap inför en organisation som dels är oåtkomlig och opersonlig, dels hävdar värderingar som är främmande för berättaren och som gör att skeenden ter sig obegripliga och förvirrande.

2. **Chefen som motståndare.** Berättelser om relationer och händelser med anknytning till chefsfunktionen präglas av osäkerhet och bristande förtroende. Personer i ledande ställning är svåra att prata med, att få kontakt med,

att känna förtroende för. Ur ett tidsperspektiv är det en mellanmännisklig relation byggd på förtroende och tydliga spelregler som har gått förlorad och ersatts av osäkerhet och maktkamp. Cheferna är undflyende, de är otydliga, de är inte ”raka”. Samtidigt innehåller berättelserna förståelse över deras situation, hur också de är bundna av den situation som förändrade villkor har skapat. De är inte längre ”min” chef utan har blivit förespråkare för en abstrakt överhet, en överhet vars värderingar av verksamhetens kärna framstår som i konflikt med de värderingar som utgör subjektets motiv och källa till identitet i arbetet.

3. **Den kollegiala motståndaren.** Det är i relationerna till arbetskamrater som mycket av det konkreta drama som skapar frustrationer utspelar sig. Där finns upplevelser av att enigheten har gått sönder, att det är skarpa motsättningar mellan kategorier. Arbetsplatsen betecknas i dessa berättelser som prestigefylld, med bristande samarbete, med konkurrens om resurser eller som impregnerad av orättvisor. Beskrivningarna sträcker sig från att kollegor inte bryr sig till att deras trängda situation gör att de inte har möjlighet att ge och ta stöd. Erfarenheterna konstrueras som en kamp att göra sig synlig, att sälja sig. Samtidigt finns också här en tydlig tendens att inte skuldbelägga dessa andra. De är offer för samma omständigheter som personen själv och de beskrivs oftast som än mer drabbade.

Och sen då när förhållanden runt omkring är så dåliga blir det ohållbart. Att fungera.... Och sen så... det är mycket som är jobbigt. För jag tror att det är väldigt många av personalen som mår dåligt. Det blir som en ond cirkel också. Och just det här att försöka hantera alla problem som uppstår. Då mellan personal som blir, när man skall försöka reda ut situationer om lokaler och allt möjligt och hur verksamheten skall fungera och sådär. Sen så tycker jag att där jag jobbar så finns det ganska mycket prestige. Att man ...man skall ju tala om att man är duktig, såhär gör jag, och visa framfötterna gärna. Det är det här med individuell lönesättning. Man skall profilera sig och så. Det tror jag många mår dåligt av också. Det är redan en så krävande situation.

Louises ”runt omkring” betecknar alltså erfarenheter som hon gör i relation till tre olika sammanhang, till organisation, till ledning och till kollegor. Under detta epitet samlar hon upplevelser med en gemensam kvalitet från dessa olika relationer. Yttre krav är i berättelsen kopplade till fenomen som resultatmätning, konkurrensutsättning, individualiserad lönesättning, ekonomiska prioriteringar, konkurrens om resurser osv. Det förändringsperspektiv hon lägger på berättelsen gör att relationernas karaktär av maktkamp, prestige, svekfullhet, obegriplighet och liknande värderande beskrivningar blir konsekvenser av att dessa yttre krav tillkommit. Orden ”mycket andra saker” i den första konstruktionen refererar alltså inte endast till en kvantitativ förändring, utan det är främst förändringens kvalitet som innefattas. Det är en kvalitet som i en annan intervju beskrivs som att organisationen strävar efter en ”glansig yta”, ett vack-

ert yttre skal för framgångsrik försäljning på en marknad. De yttre krav som ställs på henne är formulerade utifrån värderingar som hon finner främmande och fränstötande, oförenliga med hur hon definierar sin funktion i verksamheten. Samtidigt är denna definition, som jag visat, bestämmande för hur hon formulerar sin identitetsupplevelse. Motståndaren är en motståndare med kvalitativt andra värderingar, och med makt att genomdriva dessa värderingar.

Att ställas inför ett främmande och oacceptabelt värdesystem i dessa relationer ger två konsekvenser i berättelserna. För det första kommer organisation och ledning att te sig obegripliga, inkonsekventa och opålitliga. När man inte kan uppfatta eller omfatta de värderingar som styr motståndarens handlingar blir de nyckfulla och ogenomskinliga. Relationen till ledning framstår som utan en fast förankring, som styrd av tillfälligheter.

Jag tror ändå att jag har en, att det är den här prestigen och så, att jag ligger ganska bra till t ex hos [chefen]. Men jag ser det som tur. Jaa. För han vet egentligen inte hur jag jobbar och hur jag är. Förstår du? Det är som ett gott eller dåligt rykte.[...] jag upplever som att det är orättvist, för att folk kan få oförtjänt väldigt dåligt rykte. Som en slags stämpel att hon är inte bra och hon är lite sådär. Och på något sätt så det är ju alla gör ju misstag och det är mänskligt, men då kanske man tar fram en viss persons mindre fördelaktiga sidor i ljuset för att, jag vet inte. Och det kan ju lika gärna hända mig då. Faktiskt. För jag är inte perfekt, och jag gör också fel och är inte ett dugg bättre än några andra. Förstår du. Man känner inte någon kontakt. Jag har inget förtroende för min chef helt enkelt. Jag litar inte på honom. Det gör jag inte.

För det andra undermineras möjligheter till stöd hos arbetskamrater och kollegor när relationen präglas av prestige och konkurrens om resurser. Följande citat lyfter fram konflikten mellan en "privat" relation, grundad på moraliska värden och den kvalitet av konkurrens som relationen formas av i en organisation styrd av funktionella värderingar.

...jag har börjat samarbeta med några kollegor, vilket man inte gjorde förr. Men nu har det blivit ett kattrakande och det gäller liksom på nåt sätt hela tiden att liksom samla poäng där. [...] och en del av dom är ju liksom personer då som man tycker om så att säga privat. ...Och nu dom här sista årena då har det faktiskt blivit så att några som jag har umgåtts med privat förut, umgås jag inte med privat längre. Från början försökte man skilja då det här med arbete och privatliv och det gick ett tag...och vi har fortfarande väldigt trevligt privat, va, men det fungerar inte så bra på arbetet. Men den relationen är väldigt svårt att skilja liksom en arbetsrelation som inte fungerar så bra och liksom en privat relation som fungerar bra.. Det är liksom väldigt svårt att upprätthålla...

Förändringar

Den tidsdimension som strukturerar berättelserna talar om förändringens betydelse i upplevelsen av arbetsvillkoren. Något har hänt som har gjort att man inte längre känner igen sig i arbetet. Jag har redan pekat på hur förändringarna inneburit nya krav som är svåra att förena med de egna värderingarna av vad som är centralt för funktionen och hur detta fört med sig ett främlingskap inför organisationen och ett utanförskap i relationerna. Här ställer jag frågan vilka dessa förändringar är, vad som karaktäriserar dem och vad de innebär för den konflikt de, enligt de första konstruktionerna, frammanar.

En genomgång av samtliga formuleringar runt förändringar i intervjutexterna visar hur subjekten attribuerar till och väver samman händelser på olika nivåer för att förklara hur den aktuella situationen har uppkommit. Den mest avlägsna nivån gäller samhällstendenser överhuvudtaget. Förändringar i samhället och på arbetsmarknaden har sina motsvarigheter i det organisatoriska sammanhanget. Nya organisatoriska strukturer påverkar direkt arbetsvillkoren och ger de interpersonella relationerna på arbetsplatsen deras karaktär.

Strukturella förändringar

De tendenser på övergripande strukturell nivå som lyfts fram gäller sådant som nedskärningar av resurser och personal som en tendens på arbetsmarknaden, allmänna krav på snabbhet i beslutsprocesser, upplösning av traditionella värderingar och strukturer, politikernas och andra beslutsfattares kortsiktiga ekonomiska prioriteringar osv. I den omvärld som skapas har individualism, egen nytta och kortsiktighet framträdande drag. Det är en omvärld med rötter i en annan ideologi.

Det är inte det som det var förr att det är klart att du skall vara med i facket. Måste man tala om vad det är för fördel och vad man kan hjälpa till med. Sen är det som en vanlig försäkring.[...]Följer vi inte med i samhällsutvecklingen är vi döda som organisation. Sen kanske det svider litegrand i hjärtat att man får göra avkall på ideologin, men det får man bearbeta på lite längre sikt

Förändringar i den egna organisationens struktur som används i beskrivningen för att ge mening åt den egna erfarenheten återfinns inom fyra områden:

1. **Ändring av ägar-/huvudmannaskap:** Privatisering/bolagisering av offentlig verksamhet och kommunaliseringen av skolan framstår som viktiga orsaker till hur de egna arbetsvillkoren utformats. De nya huvudmännen/ägarna är ansiktslösa och opersonliga, men tränger in i den konkreta verksamheten med nya värderingar och propåer.

2. **Förändring av personalstruktur** genom nedskärningar och ”outsourcing” blir bakgrund till tidspress och framtidssoro. Ekonomiska vinster av en ökad effektivitet ställs mot förluster av tillit och självkänsla för människor i organisationen
3. **Förändringar av ledningsfunktioner** med färre nivåer, nya föreställningar om ledningsstrategier och mer ansvar för arbetets planering hos arbetsgrupper skapar förutsättningar för andra relationer i arbetsgrupper.
4. **Målstyrning**, med individualiserad lönesättning och fokusering på resultatens mätbarhet, tvingar individen att göra sig synlig i organisationen som individ, och inte som medlem av ett kollektiv.

När sådana förändringar fogas samman som den organisatoriska bakgrunden till de svårigheter som beskrivs blir även på denna nivå de ideologiska och moraliska aspekterna framträdande. Organisationen identifieras med en funktionell rationalitet i motsättning till den moraliska rationalitet subjektet formar sin självbild kring.

det är inte pedagogiska kunskaperna och förmågan att lära ut egentligen längre som är viktig. Utan det viktiga är liksom det som syns utåt väldigt mycket.

Arbetsförhållanden

Beskrivningar av de konkreta arbetsförhållandena kan sammanfattas i tre punkter:

- **Tidsbrist.** Arbetsuppgifternas mängd har ökat under samma arbetstid. Att inte hinna göra sitt arbete väl leder till känslor av otillräcklighet och missnöje med den egna prestationen liksom svårigheter att få en balans mellan arbetstid och fritid.
- **Resursbrist.** Bristande personalresurser skapar bristen på tid. Men även lokalbrister och kamp om begränsade ekonomiska resurser beskrivs som problematiska.
- **Ökat personligt ansvar.** Denna förändringsaspekt är dubbel. Å ena sidan är många funktioner som tidigare varit knutna till ledningsfunktioner nu överlämnade till personal, främst i arbetsgrupper, å andra sidan har en ökad målstyrning lett till att det personliga ansvaret i relationen till objektet upplevs som kringgärdat av yttre förväntningar. Målet är i högre grad specificerat utifrån, men vägen dit är överlämnad till det personliga ansvaret. Ansvaret för att nå det preciserade målet kan komma i konflikt med hur det egna ansvaret för objektet formuleras. Ett exempel:

Väldigt hård styrning att man skall jobba med det. Medan man kanske i stället känner att den här gruppen skulle behöva jobba med att vara en grupp. Det kanske jag tycker för att de har precis kommit och är små och nya och behöver det för att bli en bra grupp. Men i stället man måste hårdköra med det här andra för att dom skall kunna prestera nånting när dom börjar i ettan och det skall synas att vi jobbar med det här. Och kanske man jämför med den andra förskolegruppen som har en helt annan situation.

Förändringar i interpersonella relationer

Huvuddragen i de interpersonella relationerna på arbetsplatsen har jag redan beskrivit. Här vill jag tillägga en aspekt knutet till förändringen av ledningsfunktion och gruppens vidgade funktioner.

det här liksom naturliga småpratet [med ledning] finns ju inte längre som fanns förut. Utan nu, eventuellt om man lyckas beställa en tid, så blir det ju det att då kommer man med kritik eller också så får man kritik själv och...ska motivera sina betyg, eller nånting sånt där. Det har alltid, så att säga, vart en tuff kamp, men den har blivit annorlunda nu på nåt sätt. För förut hade man liksom ändå. en skolledning liksom som motpart som man kunde liksom motivera... Nu har man liksom väldigt många arbetskamrater som ska liksom bestämma. [...]blir alldeles för mycket bråk. Då måste man liksom vara den som är starkast någonstans för att orka göra det och så är det nog i arbetslagen. Det är dom som har mest auktoritet och som är vana att bestämma mer som har fått den här rollen.

Citatet belyser hur ledningsfunktionen genom att inte längre definieras som en motpart, dvs. i en tydlig roll som ”annan”, blir opersonlig och otydlig. När ramar för ledningens roll blir otydliga blir också förutsättningarna för kommunikationen svåra att bestämma. Utan den tydlighet som auktoriteten hos ledning ger, kommer det kollegiala samarbetet för berättaren att formas som en kamp om hierarkiska positioner där aspekter av den individuella personligheten faller avgörandet. Den starkaste vinner. Strukturella förändringar i ledarskapets utformning har direkta konsekvenser för de interpersonella relationerna såväl till ledning som till arbetskamrater. En reglerad struktur runt gemensamma mål gav utrymme för mellanmänsklig relation, medan dess upplösning har öppnat för motsättningar i det kollegiala samspelet.

Följande citat belyser hur i berättarens föreställningar de olika nivåerna vävs samman och leder till en stark personlig frustration.

Dom [politikerna] har varit väldigt dåliga ute på skolorna och göra såna där psykosociala arbetsmiljöronder eller enkäter... Men nu har dom, har tydligen politikerna i vår stadsdel fått på nöten av att dom inte gjort nånting sånt här. Och då har dom beordrat. [...] då har vi fått en del frågor vi ska titta på först. Och sen ska vi alltså diskutera det här i ar-

betslaget och bli överens och komma på hur vi ska lösa problemen. Och det går ju liksom inte. När det liksom är personerna i arbetslaget som man har konflikt med så kan man ju inte sitta själva på något sätt och kasta skit på varann och tala om hur man mår och vad man inte tycker om och lösa det här i enighet på nåt sätt...och jag kan inte riktigt förstå hur man liksom kan bli ålagd och tvingad att göra nånting sånt. Jag kan inte riktigt...jag vet inte...kan man bli det?

Krav ställs från samhällsnivå på huvudmännen att agera på arbetsplatsen. Målet, att försöka lösa arbetsmiljöproblem, kan ju ur betraktarens perspektiv förefalla vällovligt. Emellertid tycks det försatta berättaren i en omöjlig situation. Vari består omöjligheten? De frågor som skall diskuteras och de problem som skall lösas i citatet är för personen djupt förbundna med relationsproblem. De är konstruerade relationellt. Men den attityd till problemen som uppdragsgivarna kräver är teknisk och funktionell, dvs. att oaffekterat diskutera och hitta en gemensam handlingslinje för lösning. På detta sätt speglar detta citat den konflikt som hela berättelsen präglas av – en teknisk och funktionell rationalitet ställs i motsättning mot en relationell och moralisk rationalitet, där denna har sin grund i för uppfattningen om identiteten omistliga värderingar.

Frustration

Det sista elementet i den första konstruktionen jag vill belysa är så ”frustrationen”. Var utspelar den sig och vilken form tar den?

Det är nog nån av dom sakerna som jag mår sämst av, det här med att jag känner att jag inte räcker till. Jag tror det. (Paus) Samtidigt som jag liksom inser mina begränsningar och liksom...känner att jag får liksom inte försöka räcka till mer, va, för då får jag liksom inte plats med mig själv nånstans heller.

”Att inte räcka” till är ett sätt att formulera den frustration man känner. Den speglar upplevelsen av att vara ställd inför överväldigande krav som enligt citatet hotar utrymmet för den egna personen. Det är inför att inte tycka sig svara upp mot de förväntningar som definitionen av funktionen ställer som känslor av otillräcklighet uppstår. Personerna rapporterar, som jag beskrivit ovan, en situation av yttre krav där tid och resurser inte räcker. Men jag har strävat efter att visa att den starkaste pressen inte kommer från sådana kvantitativa krav, utan att upplevelsen av dessa snarast är konsekvenser av att befinna sig i en konflikt där föreställningar om den egna identiteten sätts på spel. ”Att inte räcka till” innebär inte endast att inte hinna med de uppgifter som man är ålagd, utan framför allt att inte räcka till i relationen till ”objektet”, i den relation där de värden, som föreställningen om den egna identiteten grundas på, manifesteras i handling.

Denna relation är, som jag visat, definierad som en ansvarsrelation. Det är genom ansvaret för objektet som den personliga meningen upprättas. Att inte tycka sig räcka till för detta ansvar kommer därför att föra med sig känslor av skuld och att ha svikit förtroendet, att ha åsamkat objektet lidande. Följande citat ger exempel på detta.

Bengt: *Jag känner det så alltså, man vet om så många problem för individer ute i verksamheten som man får reda på och ändå inte kan göra något åt det. Det är det som lagras i bröstkorgen på mig då under kortare eller längre perioder. Det känns jobbigt att man inte kan göra nån åtgärd fast man vet hela problematiken. Individen vill inte bli utsatt för påfrestningar. Det är lätt för mig och komma till en arbetsplats och tala om att den här individen mår lite dåligt p gr av det och det. Men jag kan ju gå därifrån sen. Men individen får leva med att facket har vart där.*

Linda: *Och barn som mår dåligt på olika sätt. Som kanske inte får det stöd dom behöver. Känner man sig väldigt otillräcklig själv också...Det som är jobbigast helt klart är att man inte räcker till för den uppgiften som man skall göra. Tycker jag.. Och det blir ju barnen som får lida för det på nåt sätt.*

Sammanfattning

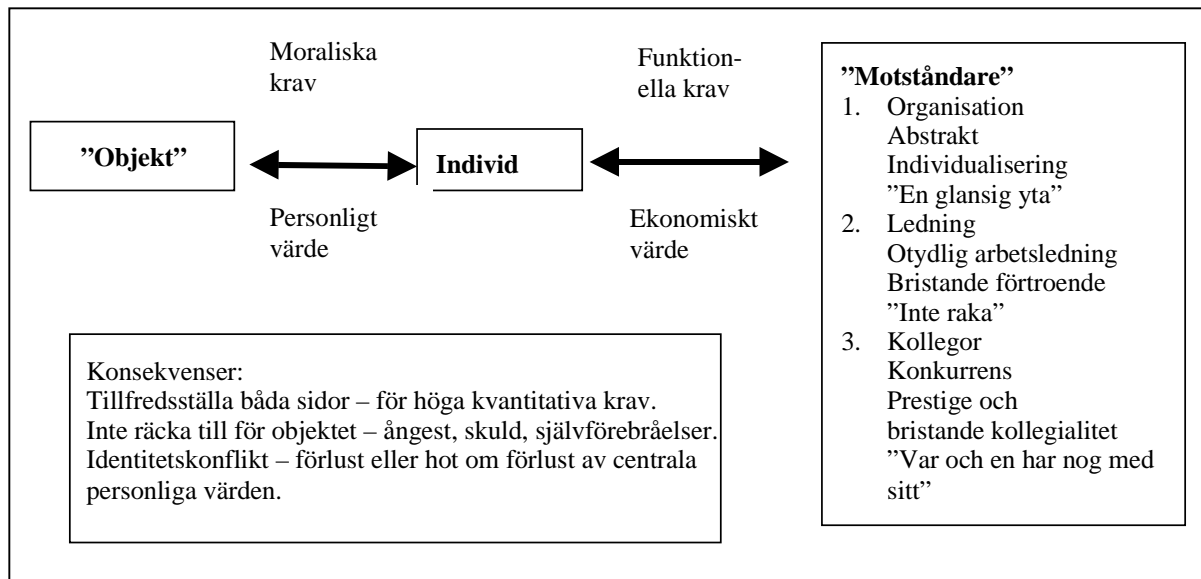
Individen befinner sig i en konflikt mellan två motstridiga värderingsgrunder för en meningsfull självbild. Den identitet som det organisatoriska sammanhang individen ingår i framstår som oförenlig med den identitet som den egna definitionen av funktionen ger.

”Motståndarens” krav, utgående från en teknisk och funktionell rationalitet, motsvaras av en självbild som är omöjlig att kombinera med den moraliskt grundade självbild som eftersträvas i relationen till ”objektet”. Att motsvara de krav som organisationen ställer innebär att acceptera en oacceptabel identitet.

Följande citat ger en god illustration av denna konflikt:

Därför att jag känner liksom nånstans, släpper jag...kraven på mig själv och kraven på eleverna, då har jag liksom, då har jag liksom...tappat mycket av min yrkes, den lilla yrkesheder på nåt sätt som jag har kvar och det fixar jag inte heller va [...]då får man inga problem och då är man en bra lärare i dag. Och det ställer jag inte upp på, jag ställer inte upp på det för att jag tycker att, jag har för mycket...ja, jag vet, jag är nog, tyvärr, lite för seriös för det[...], jag skulle må bättre om jag sket, rent ut sagt, lite mer i eleverna än vad jag gör [...].min högsta önskan är att få ett stämpelur...och sen så vill jag jobba mellan 8 och 5...sen vill jag gå hem och kunna säga att nu har jag gjort mitt jobb.

Hon belyser hur möjligheten för henne framstår som att anpassa sig efter de normer som de nya kraven tycks innebära. Detta innebär samtidigt att ge upp de värden som konstituerar hennes självbild och identitet. Hon måste överlämna det hon uppfattar som det personliga ansvaret i arbetet till en opersonlig tidsmätning – ett alternativ som, från hennes på moraliska grunder definierade funktion, är förkastligt. Hennes möjlighet att må bättre är att må sämre.



Figur 1. Mönstret ”Att inte räcka till”, schematiskt framställt.

Teoretiska referenser

Den konflikt jag beskrivit finns diskuterad i litteratur ur olika perspektiv. Den förstärkta ekonomiska styrningen inom vården leder till en motsättning mellan ”omsorgsrationalitet” och ”ekonomisk rationalitet”, dvs. vilken värderingsgrund skall styra sjukvårdsarbetet. Går det att förena en rationalitet där grunden är en omsorg om patienten med en där de ekonomiska övervägandena är utgångspunkten och i så fall hur? Konflikten kan formuleras runt tillgång eller brist på materiella resurser, men den förstärks och förläggs inom individerna när modeller för ekonomisk styrning överflyttas från näringslivet, där de utvecklats, till offentliga verksamheter, vars raison d’être inte är att skapa mer värde.

Westerberg diskuterar samma grundläggande motsättning mellan olika rationaliteter inom barnomsorgen när eget budgetansvar infördes vid kommunala barnstugor: ”’Kartan’ verkar ha konstruerats efter kunskap om produktionens villkor, medan ’terrängen’ var av vård- och omsorgsarbetenas annorlunda karaktär” (Westerberg, 1992). Styrkan i denna motsättning illustreras tex. av hur skilda tidsuppfattningar är knutna till respektive rationalitet. Den ”teknisk-administrativ” rationalitet kräver en linjär tidsuppfattning i linje med dess in-

riktning på mätbarhet av relationen beslut och förutbestämda mål. Omsorgsrationaleten däremot är med dess koppling till reproduktionens sfär, knuten till föreställningar om tiden som cirkulär.

Den bild som min analys ger blir också en illustration till litteratur om ångest i organisationer som diskuteras ur ett systemteoretiskt och psykoanalytiskt perspektiv. (Denna tradition berörs på sid 23) När Edvardsson-Stiwne & Stiwne (1996, s. 312) med referens till en av traditionens portalfigurer Turquet skriver: *"I en organisation liksom i en stor grupp pågår starka krafter för att förmå individen att ge upp sin identitet och sitt kritiska och unika perspektiv. Alternativet är isolering av individen och att hon stängs ute från sin grupp eller från hela organisationen"* blir det som en direkt referens till hur Louise framställer sin upplevelse av situationen. Kravet från organisationen att inlemmas framstår för henne just som ett krav på att uppge sin identitet och sitt kritiska perspektiv, att anamma den kollektiva identitet med andra värdemässiga förtecken som presenteras. Med ett sådant perspektiv blir hennes berättelse en berättelse om *"kärnfrågan i gruppmedlemskapet, nämligen individens ambivalens att både vilja höra till en grupp och framstå som en egen självständig individ, och att kanske vilja tillhöra någon annan grupp"* (ibid, s. 312). I tider av organisatoriska förändringar och kriser förstärks denna ambivalens och den ångest som väcks av att stå inför detta dubbla hot: *"...och ju otryggare organisationen, desto tydligare blir den individuella ångest över att antingen uppslukas av gruppen eller stötas ut och bli utanför"* (ibid, s.312).

Betraktar man de organisatoriska förändringar som de intervjuade refererar till som en konsekvens av det individualiserade arbetet i Allvins (1997) mening i sin diskussion om förhållandet mellan det moderna arbetets sociala och funktionella praktik, blir hans formuleringar om detta förhållande som en internaliserad konflikt också tillämpbar på analysen.

"...den arbetande individen ställs inför en potentiell identitetskonflikt; en konflikt mellan sina personliga ambitioner och sin egen systemanpassade kompetens...ett handlande i enlighet med de egna personliga ambitionerna måste resultera i en något som är socialt och kulturellt bekräftande, medan ett handlande i enlighet med den egna kompetensen måste kunna uppfylla de krav som systemet ställer på det... Om däremot hennes personliga ambitioner och systemfunktionella kompetens är i konflikt med varandra så leder det snarare till depression, utbrändhet och cynism. Detta sker t ex... när arbetet tvingar henne att bli någon annan än den hon är (Allvin, 1997, s. 198).

Mönstret "gränslöshet"

Gränslöshet i arbetet har kommit att bli ett begrepp som används allt mer för att beteckna de karaktäristiska för de arbetsvillkor som omvandlingen av arbetslivet under de senaste decennierna skapat. Dessa är intimt sammankopplade med de möjligheter som blivit "IT-revolutionen" fört med sig. *"Information technology, knowledge growth, and globalization are leading organizations to remove their internal and external boundaries"* (Davis, 1995, s. 133). Begrepp som boundary-less organisations, nätverksorganisation, imaginär organisation (Stenberg, 2000) pekar på hur den traditionella konstruktionen av organisationen med definierade gränser mellan olika hierarkiska nivåer ersätts av till sin form mer eller mindre obestämda och tillfälliga relationer. Projektorganisationer, just-in-time anställningar, flödesorganisation är alla beskrivningar av sådan gränslöshet i den moderna arbetsorganisationen och mellan organisationer i näringslivet.

I det gränslösa arbetet innefattas inte bara att organisationers hierarkiska struktur överges. Generella yttre regleringen och av arbetets struktur i tid, plats, arbetets förhållande till produkt (den horisontella organisationen) liksom av anställningsformer, ersätts i allt större utsträckning av att individen själv får ansvaret att ge sitt arbete form och innehåll (Allvin et al, 1999). Arbetet individualiseras. De individuella möjligheterna att fullgöra denna uppgift har implikationer för det psykiska välbefinnandet

Denna demontering av den objektiva arbetsuppgiften skapar visserligen ett utrymme för en funktionell kreativitet men utelämnar samtidigt individen till en ostrukturerad tillvaro. En tillvaro hon följaktligen själv måste strukturera. [...] Det moderna individualiserade arbetet erbjuder dock inte samma självklara stabilitet [som tidigare]. Det förutsätter istället att individen förmår strukturera både sitt arbete och sig själv. Utan någon sådan förmåga ställs individen inför ångesten i en existentiellt ostrukturerad tillvaro. (Allvin, 1997, s190 ff).

Vad denna omvandling av traditionella arbetsvillkor kan innebära för den psykiska ohälsan är ännu osäkert. Frågan om hur det moderna samhället, dess arbetslivs organisering och struktur påverkar föreställningar om identitet och självupplevelse diskuteras av olika författare. Sennett (1999) problematiserar det moderna, flexibla och föränderliga arbetslivets inverkan på personligheten. Giddens (1996, 1999) analyserar hur "modernitetens dynamik" som kännetecknas av "åtskiljande av tid och rum, urbäddningsmekanismer och en institutionell reflexivitet" inverkar på den grundläggande tillit som utgör basen för identitet och föreställningar om självet. Den ytlighet och höga förändringstakt som kännetecknar de bilder som identiteten kan konstrueras runt gör att frågeställ-

ningar runt narcissistisk problematik kommer i blickpunkten (Allvin et al, 1998).

I en tradition som med en psykoanalytisk begreppsapparat studerar arbetslivet tar gränsbegreppet en avgörande plats (Jern, et al 1984; Hirschorn, 1988; Boalt Boëthius & Jern, 1996). Gränser får psykiskt en funktion att reducera ångest. Brister i konstruktionen av de yttre organisatoriska gränserna kan orsaka avsevärd stress och ångest. Psykiska gränser upprättas i organisationen för att hantera osäkerhet (Hirschhorn, 1988).

Mycket av denna forskning riktar in sig på ledarskapet och relation mellan ledning och ledda. Ledaren används som en måltavla för projektioner av egen hotande aggressivitet, (ibid, s. 4) som föremål för ett barnligt beroende (Granström 1996, s. 55) eller för att tillfredsställa andra, huvudsakligen omedvetna behov. Begreppet behörighet tar en central plats. Dess innebörd är att upprätta klara gränser för det ansvar som tillkommer olika ansvarighetsfunktioner inom organisationen.

I den följande diskussionen presenterar jag ett förslag på hur dessa arbetsvillkor kan föra med sig psykisk ohälsa. Det formas av de aspekter som träder fram ur de berättelser om att arbeta under gränslösa arbetsvillkor som ingår i detta datamaterial. Det är därför på inget sätt uttömmande för vad dessa arbetsvillkor kan ha för bäring på den psykiska ohälsan.

Berättelsens struktur

Till skillnad från det förra mönstret är berättelserna i dessa intervjuer inte strukturerade kring en konflikt. Det är inte olika situationer på arbetsplatsen med dess olika relationer som utgör berättelserna nav. Det är snarare frånvaron av redogörelser för speciella händelser som är karaktäristiskt. Berättelserna formas av beskrivningar av enskilda förhållanden i arbetssituationen, men dessa ges inte sammanhang och mening genom att som i mönstret ”att inte räkna till” vara införda i en berättelse om arbetsplatsen eller organisationen.

Arbetsplatsen eller den organisatoriska hemvisten spelar alltså en förhållandevis undanskymd roll i den berättelse som presenteras. Den skapas i stället i förhållandet mellan föreställningarna om den egna personen respektive om det moderna samhället och dess arbetsmarknad. Kanske kan den fråga som skall besvaras under intervjun formuleras som ”vilken är min plats och min möjlighet i den högteknologiska verklighet jag arbetar inom?”

I denna snabbt föränderliga verklighet är förändringsperspektivet naturligtvis betydelsefullt. Återigen är skillnaden från det förra mönstret tydlig. Har handlar det inte om att konkreta förändringar i den intervjuades organisatoriska kontext är betydelsefulla för hur berättelsen formas. Förändringsperspektivet är i stället riktat mot övergripande strukturer – teknikutveckling, samhällsvärderingar,

förändringstempo i samhället och på arbetsmarknad, osv. Det är individen i ett föränderligt samhälle som fokuseras.

Med ett sådant perspektiv blir berättelsen främst inriktad på den egna personen. Det är relationen mellan individens då, nu och sedan, kontinuiteten i den egna livshistorien, som utgör det underliggande temat. Om berättelsen om ”att inte rätta till” med dess förr-och-nu var konstruerad runt ett narrativ om arbetsplatsens historia så är berättelsen om ”gränslöshet” i grunden ett narrativ om den individuella livshistorien, om ett försök att upprätta identitetens historiska kontinuitet.

Berättelsen om den personliga historien utspelas på en scen där berättarens avskildhet är påfallande. Individen framstår som utlämnad åt de opersonliga krafter på övergripande strukturell nivå han utmanar eller utmanas av. Det är inte en scen för relationer som i det föregående mönstret, utan för den personliga ambitionen eller bristande förmågan. I denna berättelse markerar inte en ”första konstruktion”, där antagonisterna presenteras, karaktären på berättelsen. Det är snarare frånvaron av ett motstånd på spelplatsen som den intervjuades första initiativ, om det är urskiljbart, gestaltar.

En markör för en ”gränslös” intervju berättelse är det sätt förhållandet till ledningsfunktioner presenteras. Det är den relation som mest konkret gestaltas. Det kan ske genom dess brister, dess frånvaro, eller att intimiteten i ledningsrelationen poängteras. Det tycks som om ledningsgestaltens påtaglighet är åtråvärd i gränslöshetens landskap.

”Gränslöshetens landskap”

Ja det är stressande. (Suck) Ja, man är ju så att säga...det är jag och sen är det ingen mer, va. Och på nåt sätt ska allting lösas då av mig, medan på en arbetsplats så är man ju van vid att ha folk som man kan...prata med, få hjälp av, samarbeta med på olika sätt.

Så definierar Roland sin arbetssituation. Ensamhet är dess kännetecken. Han ställer de krav på självständighet och oberoende som följer med denna ensamhet i kontrast mot det stöd och beroende sociala relationer på en arbetsplats erbjuder. Definitionen görs via upplevelser av krav och av frånvaro, av brist. I det följande skall jag undersöka innebörder och konsekvenser av detta krav och denna frånvaro.

Vad är frånvarande i arbetssituationen? I citatet pekar han på tre brister som frånvaron av sociala relationer på arbetsplatsen för med sig. Han saknar ett socialt samspel, ett personligt stöd och möjligheter till samarbete. När jag undersöker alla utsagor i texten om upplevd frånvaro återkommer dessa teman i olika sammanhang. Det är en föränderlig arbetssituation där bristen på stöd inför problemen som den tekniska utvecklingen för med sig poängteras. Föränderligheten leder till svårigheter att planera långsiktigt. Bristen på sociala relationer i

arbetet i denna berättelse framhäver nödvändigheten att själv kunna forma sina villkor. Frånvaron av en ledningsfunktion som stöd och motpart lyfts också fram som en brist. I alla beskrivningar av dessa brister, är det frånvaron av en yttre struktur som stöd som blir kännetecknen på arbetssituationen. Individen är utlämnad åt sin egen förmåga att ge form och innehåll åt sitt arbete. Denna avsaknad av yttre struktur innebär å ena sidan en frihet och å andra en ofrihet. Med friheten att själv strukturera sitt arbete följer den ofrihet som ligger i att vara utlämnad åt arbetets gränslösa krav.

Man får lite frihet, jag kan åka på en sån här intervju utan att behöva fråga nån annan egentligen. Samtidigt som jag känner att man är aldrig ledig, liksom, man har ju jobbat över sig, dygnet runt på ett annat sätt.

Detta är ett genomgående tema i intervjuer som beskriver detta mönster. Friheten som dessa arbetsvillkor erbjuder framstår vanligen som en eftertraktad tillgång, samtidigt som den ofta tycks leda till känslor av att inte kunna undfly krav från arbetet.

Ja, då man lämna en arbetsplats som man gjorde då när man jobbade på [arbetsplats]. Då hade jag på nåt sätt en gräns där, va. Men den upphörde ju i väldigt hög grad ...Det finns inte samma tydliga gräns här utan...det är ju lite grann av ett dygnet runt engagemang som gör att det är lätt att tappa den här delningen mellan arbete och fritid. Och det är väl...hade väl varit då värdefullt om nån hade kunnat säga ifrån på ett annat sätt än som vad fallet då.... Och har man då ingen som säger ifrån, så, så ligger det [arbetet] så nära till hands hela tiden.

Roland pekar här på vad bristen på yttre struktur, här en bestämd arbetsplats, för med sig. Frånvaron av en yttre struktur gestaltas i första hand i ett behov av en social omgivning som kan stärka hans möjligheter att sätta en gräns för arbetet, en avgränsad arbetstid. Tidsdimensionen tar en stor plats i berättelserna och det tycks som att, för den som inte lyckas sätta en gräns för sitt engagemang, arbetet slukar en stor del av den totala tiden. Med intensiteten, snabbheten i de tekniska förändringarna och kraven på kreativitet som kännetecknar sådana arbeten sätts individens förmåga att säga nej, att sätta en gräns, att kunna prioritera, på prov. Arbetet tenderar att invadera fritiden, att upplösa gränsen mot det övriga livet.

Tekniska lösningar händer så himla snabbt. Om vi projekterar för nånting som kanske kommer att komma ut på webben om ett år. Då kanske den tekniken inte är aktuell längre. Eller att det kommit nånting som fungerar bättre.... Det är ett kul jobb, men man önskar ibland att man hade 30 timmar på ett dygn. Skulle kanske räcka. Man skulle gärna ha lite fritid också.

Frånvaron av yttre gränser kommer alltså på detta sätt att föra med sig svårigheter att upprätta gränser för arbetet. Att själv ha ansvaret för dess mängd kan föra med sig en för stor arbetsbörda. När arbetet tränger ut en fritid ges inte plats för en tillräcklig återhämtning. Att fly in i arbetet kan vidare bli en möjlighet som ett skydd mot upplevelsen av brist på sociala relationer. En situation som samtidigt framstår som en konsekvens av bristande tid och ork att skapa sociala kontakter. Följande citat ger en bild av hur en sådan "ond cirkel" uppkommer och kopplas till avsaknaden av en yttre struktur till hjälp att sätta gränser.

Ja, och har man ett dåligt samvete då så är det så enkelt att...ja, så att, på nåt sätt att tröst...eller...på grund av det dåliga samvetet då lätta det lite grann då för stunden, så gör man ytterligare någonting som man egentligen borde vänta med till dan efter...så att det...det... Och har man då ingen som säger ifrån, så, så ligger det så nära till hands hela tiden.

Denna något summariska redogörelse av hur frånvaron av sociala relationer för gränssättning kan påverka arbetssituationen lyfter emellertid endast fram hur arbetsbördan ökar kvantitativt. Tidspress, för höga krav, brist på möjligheter till återhämtning är betydelsefulla och välkända faktorer för uppkomst av stressreaktioner med allvarliga konsekvenser för den psykiska såväl som den fysiska hälsan. De kan alltså inte sägas vara speciella för det mönster jag här vill undersöka aspekter av. Överbelastning i kvantitativa termer är generella riskfaktorer oavsett under vilka speciella arbetsvillkor de uppträder.

Den ansiktslösa kravställaren

Det förefaller paradoxalt att friheten att bestämma över sina egna arbetsvillkor, som att forma sin egen arbetstid, får till följd en ofrihet när det gäller att begränsa sina åtaganden. Varför skapar denna möjlighet till självbestämmande t ex känslor av dåligt samvete som i det senaste citatet? Vilka föreställningar genererar sådana krav på individen? I det följande skall jag belysa några förhållanden av betydelse för denna process.

I Rolands berättelse attribuerar han orsaker till sin besvärliga situation till olika förhållanden, främst till egna tillkortakommanden. De brister han tillskriver sig själv är emellertid inte en fråga om bristande kunskaper eller konkreta förmågor. Tvärtom ser han sig som i hög grad tekniskt och formellt kompetent. I stället handlar det om brister som är knutna till honom som person. Han är för gammal, han är inte tillräckligt beredd på förändringar, han förmår inte anpassa sig till den hastiga utvecklingen, han är inte tillräckligt disciplinerad osv. Detta reflekterar en föreställning om att sådana krav ställs på honom. Frågan uppstår vem denna kravställare är.

En sådan finns inte personligen representerad i texten. Ingen konkret närvarande gestalt pekar ut dessa hans brister i personligheten. Föreställningen om vem som ställer krav tar i stället gestalt i abstrakta begrepp som arbetsmarknad, den tid vi lever i, utvecklingen osv. Ur Rolands perspektiv, med en tjugoårig arbetslivserfarenhet, har dessa krav samband med de ekonomiska, tekniska och organisatoriska förändringar som samhället och arbetsmarknaden genomgått. Kraven riktar sig inte mot honom speciellt utan är generella och genomgripande, de gäller alla i den situation som motsvarar hans.

Människor har liksom inte riktigt dom marginalerna.[...] Och sen tror jag som sagt var, att det är lite grann att alla sitter i samma situation. Alla har svårt att göra det där lilla...utöver det vardags...som ligger utanför det här absolut vardagssysslorna, man har fullt upp med det.

De brister han på detta sätt tillskriver sig går alla ut på en otillräcklig förmåga att anpassa sig till de krav som en ny tid ställer. De kan sammanfattas i att han har en föreställning om bristande flexibilitet. Den anonyme kravställare som skyntar bakom denna självkritik tycks formulera sina behov på Roland som arbetande människa som: "Var en flexibel person!". Samma föreställning om en omvärld som kräver en ungdomlig förmåga att hänga med i en snabb förändrighet finns representerad i följande citat från en annan intervju med detta mönster:

Ja, dels så tyckte jag att det började bli lite väl inrutat på företaget jag arbetar nu. Man är ju ett gammalt företag, för att vara i branschen, 20 år drygt [...]och har väl en gammaldags inställning kanske då...utvecklingen går ju så snabbt inom IT-branschen, och jag tycker inte riktigt [företaget] har hängt med kanske. Och då känner man att stannar man på ett sånt företag, när man är så pass ung som jag är, så är det risk att man blir ifrånsprungen vid 40 liksom[...] Det är väldigt normalt i IT-branschen att du har cykler på kanske 2-3 år på vissa anställda.

Det är ett riskfyllt företag att inte anpassa sig till de krav som ställs om att vara flexibel och rörlig av den föreställning som här representeras som en branschens kultur³. Utan att fördjupa mig i kulturbegreppet kan jag i citatet konstatera hur föreställningen om denna branschkultur ställer regler för hur individen skall forma sitt livslopp. Den har alltså styrkan att ställa krav på individens beteende långt utanför den konkreta arbetssituationen. I följande citat finns denne kravställare representerad på samma opersonliga sätt som "organisationen i allmänhet", som en föreställning om en organisationskultur.

³ "Kulturbegreppet skulle därmed kunna definieras som föreställningar och innebörder som är gemensamma för en viss grupp, som ofta uttrycks eller förmedlas i symbolisk form och som vägleder människorna i hur de relaterar sig till sin gemensamma omvärld.[...] Makt och kultur hänger således nära samman. Detta innebär att makt inte är något som påtvingas folk eller ensidigt kommer 'uppifrån'. Makt blir en fråga om föreställningar som – efter påverkan – 'frivilligt' omfattas av människor." (Alvesson 1997)

Jaa. Sen är det väl också som singel förväntas man inte ha nåt privatliv. Min chef är lika gammal som jag. Tjejsingel. Inga barn. Man förväntas hela tiden ställa upp för att man har ingen familj hemma som ropar på en.

INT. Vilka förväntar det?

Organisationen i allmänhet. Inga specifika människor. Man ser att andra som har familj och småbarn, för dom är det OK att springa iväg när som helst. Men man själv som inte har det att skylla på, det ses med aningen oblida ögon.

Organisationskulturers rätt att ställa upp outtalade regler för efterlevnad är välkända. Det som är slående här är emellertid hur dess normsystem inbegriper högst privata förhållanden utanför arbetsfären. I föreställningen om denna kultur löses självklart gränsen mellan den privata sfären och arbetets sfär upp så att privata omständigheter avgör vilka krav som är möjliga att ställa.

I dessa berättelser ställs alltså de höga kraven av en i hög grad närvarande instans. Men denna kravställande instans är opersonlig och ansiktslös, övergripande och ogripbar. Den tar olika gestalter, från en bred samhällelig idé om ett generaliserat ”nu för tiden”, över idén om en förvandlad arbetsmarknad till mer näralliggande idéer om förväntningar hos bransch och organisation. Den kräver flexibilitet, förmåga till anpassning, att ”hela tiden ställa upp”. Föränderlighet tycks vara ett betydelsefullt drag hos denna instans. Individens finner sig så utlämnad åt en föreställning om en kravställare utan personliga drag, i ständig förändring - en pådrivare utan synliga och stabila gränser.

Ett konkret resultat av att vara beroende av en osäker och föränderlig omvärld är hotet om att förlora arbetet.

Ja, man känner sig hotad på något sätt, för att det är[...]det finns ingen garanti för att, det kan jag då säga att det är i princip nästan undantagslöst att...alla i ens umgängeskrets i varierande grad tycker att, dom vet inte om dom kommer att ha sitt jobb kvar inom ett år därför att företag säljs, det organiseras om ett gång vartannat år på varenda arbetsplats och i samband med det så kan nästan vad som helst hända

Den osäkra grund som arbetet vilar på och upplevelsen av att vara utlämnad åt tillfälligheternas spel innebär inte bara svårigheter att planera mer långsiktigt utan också att ett misslyckande i arbetet framstår som ett allvarligt hot. Otydligheten om vilka krav som egentligen ställs på arbetet gör emellertid att det är svårt att bestämma kriterierna för misslyckandet. I intervjuerna betonas kraven på kvaliteten på arbetsresultaten. Den kommer att framstå som möjligheten att möta det osäkra i arbetssituationen och hänga med i föränderligheten. Det är emellertid i hög grad individen själv som måste avgöra om det egna arbetet uppfyller dessa krav på kvalitet då det är han själv som har ansvaret för hur

arbetet utformas. Den anonyme kravställaren lämnar inga bestämda sådana regler.

det är att man har inget självklart arbete utan det är, det är så att säga kvalitet i det man gör som är förutsättningen för att det ska bli något ytterligare...man får aldrig misslyckas egentligen, för att då...är det stopp.

Jag har redan nämnt att de krav som denna kravställare ställer i huvudsak inte gäller yrkesmässiga kunnande eller tekniska färdigheter utan personliga egenskaper, sammanfattade i förmågan till flexibilitet, att snabbt anpassa sig i en föränderlig situation. Det är individen som person med sina personliga egenskaper som ställs i fokus. Individen skall svara för sig inte i termer av vad han kan utan av vem han är.

Ställd inför sådana krav kommer individen att reflektera över sig själv, över vad som karaktäriserar den egna personen. Berättelserna innehåller därför många utsagor runt hur man uppfattar sig själv. ”Jag är en sådan som...” alternerar med ”Jag är inte tillräckligt en sådan som...”. I försöket att konstruera en meningsfull relation mellan föreställningen om den ansiktslösa kravställaren och den enskilda individen, blir intervjuerna berättelser om den personliga historien, om ”vem är jag?”. På detta sätt blir även i detta mönster frågan om den personliga identiteten den centrala i berättelserna. Men till skillnad från det förra mönstret ställs inte frågan utifrån en konflikt mellan två olika värderingsgrunder för denna identitet. Frågan blir i stället hur konstruktionen av den egna identiteten kan bli bekräftad av en omvärld som å ena sidan genom sina krav definierar vem han/hon bör vara, å andra sidan är utan fasta konturer i en personlig gestalt och gränslöst föränderlig.

Självkänslan

I konsekvens med detta kommer självkänsla och självförtroende att utgöra återkommande teman i berättelserna. Händelser beskrivs från perspektivet av att ha stärkt självkänslan. Personliga brister påverkar självförtroendet. Jämförelser med andra sker i termer av hög eller låg självkänsla.

Följande historia är ett svar på frågan om en betydelsefull händelse i arbetet.

Första dan när jag kom till jobbet första juli, blev jag efter en timme inslängd på ett möte med först då PR-byrån, reklambyrån och datakonsulterna. Det var rätt magstarkt måste jag säga. Det var en sån där första dagens chock. Sen har det varit gånger när man själv har tyckt att... just i mina kontakter med konsulterna, både reklambyrån och datakonsulterna, jag tycker att jag inte har gjort ett tillräckligt bra arbete så jag har försökt liksom, ”jag gjorde bort mig som vanligt” försökt skämta bort nånting, och dom har tittat på mig och sagt, du har gjort ett skitbra jobb. Och det blir man såhär: ”Åh, tack!” Det är mest såna grejer faktiskt. Det växer man av.

Att det är betydelsefullt att få feedback i sitt arbete och att självkänslan därmed växer är naturligtvis en betydelsefull händelse i vilken situation som helst. Det intressanta och viktiga med denna historia är emellertid att det är just den som väljs inför frågan. Ingen person utanför dem som presenterar detta mönster associerar till ett liknande händelseförlopp som en viktig händelse.

Historian har som uppgift att beskriva hur självkänslan växer. Frågan om självförtroendet är alltså centralt. Den situation som presenteras är en god illustration till det resonemang jag fört. Berättaren, Inga, inscenerar hur "lilla, osäkra jag" ställs inför "stora, självsäkra dom". Föreställningen om kravställaren har här ett slags ansikte, den tar gestalt i de fullvuxna inom branschen. I scenen framställer Inga sin osäkerhet, sin oro för att inte vara en som duger, att kvaliteten på hennes arbete pekar på att hon inte är god nog. Hon skäms över sina brister. Men hon försäkras om sin duglighet, om att vara en värdefull person, av dem som är branschen, de som vet vilka kraven är.

Det är i det här perspektivet som relationen till ledningsfunktioner, formella chefer eller projektledning, blir speciella i dessa berättelser. Som jag tidigare sagt är det främst i beskrivningar av dessa funktioner som relationer får utrymme. Berättelserna om chefspersonen kan ta sig många olika uttryck. Ibland är det ledarens oförmåga att ta beslut och upprätta nödvändiga gränser som tar utrymme i berättelserna. Men samtidigt är det inte dennes styrande auktoritet som efterfrågas, inte auktoritetens begränsningar. Framställd så är chefen främst hotet mot den frihet som är arbetssituationens största värde. Det ideala arbetet är det i hög grad självständiga utan en begränsande chef. Den efterfrågade ledaren skall i stället vara stöd i kritiska situationer, någon som delar ansvaret när gränsupplösning och kaos hotar.

Det som är skönt är ju när man har en projektledare som stödjer en., alltså som när det börjar gå åt pipan, man ser att tiden sticker iväg, det är väldigt viktigt med dom här timmarna och tiden i den här branschen, för att varje timme kostar ju väldigt mycket för kunden. Man ser tiden sticker iväg så är det ju bra om projektledaren då...kanske inte säger åt en att du måste följa tidplanen utan han säger istället att ja men då får vi försöka hitta en annan vinkling en annan lösning på det här. Sånt är positivt. Medans det naturligtvis är negativt då när projektledaren bara nej, håll tidplanen och så får man inget stöd, va.

I andra sammanhang lyfts den intima, personliga relationen till ledningspersonen fram. Chefen framstår som en nära kompis, en person man hänger hop med i vått och torrt.

Informationschefen har snackat om att ifall hon går så går jag och om jag går så går hon. Så vi kommer nog att fortsätta. Vi kommer nog att fortsätta jobba tillsammans även om vi byter jobb. Ibland tittar vi på er-

bjudanden och så säger nämen inte än. Jag kanske inte är kvar om ett halvår ens.

Just den personliga relationen förefaller vara det centrala i ledarens uppgift. Denna fångas bäst genom begrepp som coach eller rådgivare. Det är inte en hierarki, en över- och underordning som skall utgöra kärnan i relationen. Det personliga ansvaret skall inte gå förlorat utan det är en hjälp att se sig själv och sitt arbete från ett annat perspektiv i en relation byggd på jämlikhet som efterfrågas.

...att man ibland känner att man skulle behöva nån slags mentor eller någon som...kunde vara ett bollplank och som kunde sätta upp vissa punkter så här...nu gör...gör så här och gör det här för att bryta mönstret. Ta och gör en omprioritering där och där och...nånting som knuffar och styr. Man har ju nåt sånt som personlig tränare

En chef är den person som kan ge gestalt åt de föreställningar som annars framstår som så konturlösa. I den personliga kommunikationen med en chefsperson kan den egna självkänslan bekräftas, den egna identiteten bli synlig. Han/hon kan representera en gräns, i detta annars gränslösa landskap.

Mönstret "Vikänslan"

I de mönster jag så långt presenterat framstår de psykiska svårigheterna som klart relaterade till förhållanden i arbete och på arbetsplats. Arbetstillivets allmänna föränderlighet och speciella förändringar har direkta samband med de svårigheter som beskrivs. Frågan om personliga förutsättningar och erfarenheter utanför arbetstillivet har i analysen intagit en undanskymd plats när relationen mellan arbetstillivserfarenheter och psykisk hälsa undersökts. En förståelse för de processer som mötet mellan individen och arbetstillivkoren föranleder blir möjlig utan att specifika individuella personlighetsdrag inkluderas i analysen.

För det mönster jag närmast skall teckna konturerna av är detta inte lika självklart. I de intervju berättelser som ligger till grund för resonemanget står inte arbetsplats eller arbetstillivförhållanden på samma otvetydiga sätt som bakgrund till den psykiska ohälsa som beskrivs. Lika ofta attribueras svårigheter till olika privata förhållanden som personliga relationer eller personlighetsdrag. Berättelserna skulle därför kunna läggas åt sidan som ointressanta för denna studie.

Men: Den uppgift jag förelagt mig är att undersöka hur förhållanden mellan erfarenheter i arbetet och psykisk ohälsa kan förstås, inte att förklara den psykiska ohälsans orsaker. Med detta för ögonen kan jag också i dessa berättelser beskriva arbetets betydelse i den process som kan leda till psykisk ohälsa och sjukdom.

Berättelsens struktur

Dessa berättelser är inte strukturerade runt vare sig upplevelser av konflikt eller av brist i arbetet. Snarare framstår arbetet för de intervjuade som en ovärderlig tillgång. Att förlora arbetet vore en händelse vars konsekvenser knappt är tänkbara. Detta ställer den första frågan till materialet att återkomma till i analysen: Vad i arbetet framstår som så ovärderligt?

Det mest framträdande i berättelserna som helhet är hur de rör sig mellan arbetssfären och den privata sfären. De två sfärerna är åtskilda, dvs. gränsen tenderar inte att lösas upp som i de gränslösa berättelserna. Samtidigt har sfärerna ett intimt samband. Händelser i arbetet påverkar det övriga livet och tvärtom. Kanske kan en del av vad som händer under intervjun beskrivas som ett försök att undersöka detta samband, att göra förhållandet mellan arbete och övrigt liv mer synligt. Det är en mer total bild av livssituationen än i de övriga berättelserna som förmedlas.

Berättelserna är också i hög grad berättelser om relationer. Det tekniska och instrumentella i arbetet tar liten plats medan händelser med och erfarenheter av andra människor är de huvudsakliga byggstenarna. De relationer som beskrivs hämtas såväl ur arbetet som ur det privata livet. Ledare, kollegor och kunder

eller motsvarande finns representerade tillsammans med personer ur familjeliv. Berättelserna enligt mönstret ”att räcka till” var också inriktade på relationer, men de fokuserades det konfliktfyllda i relationerna som konsekvens av förändrade arbetsförhållanden. Här är relationerna i sig det centrala, konfliktfyllda eller inte. Deras karaktär förklaras inte ur ett meningsbärande förändringsperspektiv.

Psykiska svårigheter förklaras inte främst av yttre förhållanden, utan som knutna till personligheten. Berättelserna är berättelser om den egna personen mer än om arbetsförhållanden. Men denna person ges inte kontur av en föränderlig omvärld, av en arbetsrelaterad verklighet, som i det ”gränslösa” mönstret, utan i de nära relationerna. ”Jag är en sådan som är si till skillnad från eller i likhet med dem i min närhet som är så.” Det är i relationerna som bilden av den egna identiteten konstrueras.

Stinas rollbyte

Avdelningen här har blivit mycket större sen jag började, jag tror att den har tredubblats...personalmässigt. Så det har ju då periodvis...varit...lite jobbigt till och från.[...] när det kommer in så mycket ny personal så tar det ju ett tag innan man lär sig arbeta tillsammans...och konstellation mellan människor, jag menar,...innan man lär känna varandra helt enkelt... Ser varandras fel och brister och det som är positivt och alltihopa så att det tar ju ett tag.

I intervjun med Stina gör hon här en första antydning till ett rollbyte (Holstein & Gubrium, 1995, s. 34) från en strikt professionell position för sin rapportering mot en position med en mer personlig utsiktspunkt. Stina har hittills främst definierat sig i samtalet som en representant för sin arbetsplats och meddelat sig som en sådan. När hennes arbetslivshistoria tidigare berörts har hon presenterat sig ur perspektivet ”mor och yrkesverksam”.

Jag observerar att det tema som skymtar fram handlar om personliga relationer på arbetsplatsen. Hon skisserar, i detta sitt första egna initiativ i samtalet, att fler människor innebär förändrade relationer vilket för med sig vissa problem. Dessa löses när man ”lärt känna varandra”. När främlingarna blivit kända, med sina fel, brister och förtjänster, är balansen återställd och man kan arbeta tillsammans. Ett hot om sprittring ersätts av en helhet.⁴

⁴ Det kan tyckas att jag övertolkar ett yttrande som nog kan återfinnas i berättelser från de mest skilda arbetsplatser och sammanhang. Det är emellertid här en första spontan antydning om ett tema som sedan visar sig vara meningsbärande genom hela berättelsen. Ett relevant skäl till en spontan formulering bör vara att den reflekterar något som intervjupersonen uppfattar som en betydelsefull erfarenhet att förmedla, och bör därför tas på allvar som en antydning om ett viktigt tema.

Ett definitivt rollbyte sker efter ett förslag av mig som nästa citat berättar om⁵. Hon antar ett perspektiv, där hennes relation till arbetet involverar dess betydelse för hela hennes livssituation.

PW: Vi säger du, det är som det är ändå ganska stark upplevelse av en vi-tillhörighet, när du säger det.

SP: Ja. Ja...och jag tror att...dom allra flesta som arbetar på den här avdelningen, dom tycker så. Mm... Och dom, vi... Dom? Vi ställer upp för varann om det blir kriser för oss personligen också. Åh...och det är flera utav oss som har gått igenom mycket jobbiga saker då privat. Och personligen så säger jag det att hade mina arbetskamrater inte funnits, så vet i sjutton hur jag hade klarat en period för sex år sen, så att... Det är...nej, man får en vikänsla...som ungefär en stor familj.

Betydelsefullt för Stina är de personliga relationerna till arbetskamrater. Och betydelsen sträcker sig längre än till att utföra arbetsuppgifter. De fungerar som möjligheter till stöd och hjälp även under svåra personliga krissituationer (den period hon refererar till beskrivs senare i intervjun som resulterad av händelser i privatlivet). Genom relationerna i arbetet blir hon som person del av ett kollektiv som karaktäriseras av en emotionell intimitet. Hon blir en del av ett vi.

I citatet möts det professionella och det privata livet i dessa personliga relationer på arbetsplatsen. Berättelsen blir en berättelse om den totala livssituationen. Förhållandet mellan arbetsfären och den privata sfären introduceras sedan som ett tema, som kommer att visa sig vara centralt.

För när man kommer hem efter en normalarbetsdag då är man...slut i huvudet.[...] Och det försöker man att förklara för sin omgivning, men...jag tror inte dom riktigt kan sätta sig in i det...för det är också så svårt att sätta ord på varför det är så psykiskt jobbigt då.

De båda sfärerna är klart avgränsade föreställningar men för Stina är åtskillnaden svår att upprätthålla. Hon bär med sig sina upplevelser från den ena till den andra. Gränsen mellan de två sfärerna är alltså mycket genomsläpplig. De två "världarna" är intimt sammanknippade.

⁵ Här kan göras den invändningen att jag styr informationen, lägger orden i studiepersonens mun och att data därför inte är tillförlitliga som information i någon objektiv mening. Invändningen tillskriver mig en manipulativ förmåga. Det förslag jag ger i samtalet är emellertid en reflektion runt Stinas sätt att formulera sig. Jag föreslår henne att utveckla något hon har fört in i samtalet. Vidare visar fortsättningen att det är ett för Stina användbart förslag jag ger. Hon accepterar mitt förslag till tolkning av hur hon upplever sina arbetsförhållanden. Den belyser en för henne betydelsefull erfarenhet. Det är en självklar utgångspunkt för en intervju att respondenten är en självständigt reflekterande person. Annars vore alla former av intervjuer meningslösa.

Läst på detta sätt kommer denna del av Stinas berättelse att presentera tre teman som mönstret "Flocken" konstrueras runt:

1. "Vikänslan" – de sociala relationerna i arbetet som en kollektiv tillhörighet.
2. Arbetets inflytande över det personliga psyket.
3. Arbetets sfär och den privata sfären som åtskilda men med starka kopplingar.

Vikänslan

Stina konstruerar begreppet "vikänsla" som en användbar beteckning för en betydelsefull erfarenhet av hennes arbetsförhållanden. Hon är del i ett relationellt sammanhang. Vad innebär denna "vikänsla"? Vad karaktäriseras den av? Hur betydelsefull är den? En annan intervjuperson säger:

Jobbet, det är nånting som jag har med...jämt...mer eller mindre... så finns det där i nån form, det finns ju bättre former också, det är ju, det är ju en sån där vi-gruppen, vikänslan...att jobbet ofta följer med i form utav personer, människor man tänker på, dom bitarna. Det är fortfarande i arbetstermer man tänker

Det kollektiv som denna vikänsla omfattar är inte en abstrakt grupp, en representation av en social tillhörighet i allmänna termer. Den är i stället i första hand personliga relationer, erfarenheter av människor i den omedelbara närheten. Relationerna karaktäriseras av emotionella kvaliteter. Det handlar om att tycka om eller inte tycka om. Man skall emellertid inte förledas av detta att tro att den professionella aspekten av arbetet är satt på undantag. Tvärtom. Vikänslan är nära förbunden med arbetets utförande. Problemet med en dålig "personkemi" är framför allt att arbetet blir lidande. En dåligt fungerande personlig relation i arbetet är i sig inget problem, utan det är när den får konsekvenser för arbetet som den blir besvärande.

Kan vi inte lösa det själva, är det så att personkemin inte fungerar och vi hade svårt att lösa nåt för att vi inte passar ihop...då liksom får man vända sig till dom [avdelningscheferna] så får dom gå vidare med det...Man gillar ju inte alla människor, men när saker och ting rörs till för en, då är det svårare att bortse ifrån att man inte gillar en människa som människa men ändå kan jobba ihop.

Ett "vi" implicerar ett "dom". Denna konsekvens av den eftertraktade "vikänslan" får i de berättelser, där detta mönster avtecknar sig, en speciell karaktär. Vikänslan skall inte skapas och förstärkas i en kontrast mot några som inte ingår. Snarare är uppkomsten av ett "dom" på arbetsplatsen ett hot eller åtminstone icke önskvärt. Det beskrivs som en brist på arbetsplatsen när någon form av gränser upprättas mellan olika grupperingar, när ett övergripande "vi"

hotar att splittras upp i en motsättning till ett ”dom”. Det är inte emellertid inte skillnader mellan arbetsuppgifter eller hierarkiska positioner som konstituerar en sådan icke önskvärd gräns, utan den blir problematisk när den får konsekvenser för de personliga relationerna, för den övergripande samhörigheten med hela arbetsplatsen. Just upplevelsen av samhörighet tycks vara en viktig aspekt av ”vikänslan” som följande citat uttrycker.

om vi säger så att vi måste ju jobba vissa kvällar då brukar vi vara några stycken, sitter väldigt spridda i huset, men ändå så är det den här känslan av samhörighet, att...den sitter där eller den gör det, man håller hela tiden reda på varann lite grann.

Det behöver alltså inte vara fråga om direkt personlig kommunikation, en omedelbar personlig kontakt. För samhörigheten på arbetsplatsen skall åstadkommas krävs bara en närvaron av andra, av möjligheter att bli uppmärksammas och att uppmärksamma. Samhörigheten i arbetet är en samhörighet med ett relaterande kollektiv. Följande citat pekar på ytterligare en aspekt av vad denna samhörighet innebär.

Bara en sån liten sak som att få den här innyckeln, få jobba vilka tider man ville, ville jag börja halv sju på morgonen eller ville jag stanna till tio på kvällen. Att...när dom visade mig det förtroendet att...nu hör du hit, du är en som får...göra... Det var...det var en enorm grej, det kändes så skönt att få... Det där att dom gav en tillgång till sina...till sitt liksom, det var... Ja...lite som när man var liten och fick egen nyckel hem, när dom inte trodde att man skulle tappa bort den längre utan... Då var jag liten, nu har jag blivit stor....

Att få en egen nyckel till arbetsplatsen får i citatet flera symboliska innebörder. Det är en bekräftelse på att personen betraktas som en vuxen och fullvärdig deltagare i gemenskapen. Det ”dom” som har utestängt henne öppnar sina gränser och gör henne full delaktighet till allt det goda som arbetsplatsens sammanhang kan erbjuda. Det är en handling av förtroende, av att hon är värd att lita på. Så kommer den fulla tillhörigheten till ett arbetsplatsens sammanhang att också vara en fråga om relationer av tillit.

”Vikänslan” innebär således en för det psykiska välmåendet avgörande upplevelse av tillhörighet till arbetets kollektiv, ett kollektiv att identifiera sig med. Det centrala i denna identifikation är inte att den är med den professionella rollen, funktionen, som i mönstret ” Att inte räcka till”, eller med kultur eller föreställningar om en förelagd självbild som i den ”gränslösa mönstret”. Det är i stället genom att identifiera sig med arbetsplatsens relationella sammanhang, där tilliten utgör en central komponent, som individen söker sin självkänsla.

Ja, ja, att dom finns där och man finns där för dom... Det var jätte skönt, för då hade jag det som andningshål, i vanliga fall är det skönt att åka

hem, men då när jag gick hemma då åkte jag till jobbet i stället för att hälsa på...bara för att få det här vi liksom. Jag hör dit till den där flocken, det är min plats. (Skratt) Så finns dom där och väntar på en när man kommer och det är jätte skönt. Då blir man glad

"Humöret styrs väldigt mycket av jobbet"

Identifikationen med arbetsplatsens kollektiv gör att personen blir speciellt beroende av interpersonella processer i arbetsgrupp och på arbetsplats. *"Humöret styrs väldigt mycket av jobbet"* som en av de intervjuade uttrycker det. Begrepp som "stämningen" på arbetsplatsen, "personkemi", "hjälp vid konflikter", "att prata mycket med varandra", förekommer i stor utsträckning med referenser till det egna välmåendet, liksom också att det som framstår som "jobbigt" i arbetet är kopplat till brister i samarbete eller sprickor i samhörigheten. I kollektivet är det viktigt att ta hand om varandra, att det finns öppenhet och tolerans för dåliga dagar, att man visar att man "bryr sig". Ett gott kollektiv kännetecknas av att:

Vi gör ju det när vi kommer på mornarna, vi kollar läget och ser hur alla mår och är det nån då som mår lite sämre, är lite trött, har sovit dåligt och då säger man det helt enkelt och så tar man hänsyn till det.

När en så stor del av självkänsla och identitet är investerad i relationerna på arbetsplatsen blir personen beroende av hur dessa relationer påverkas av de yttre förhållandena. Det är inte förändringar i sig som behöver framstå som hotfulla, utan de konsekvenser de kommer att få i den mellanmänskliga interaktionen, hur de kommer att påverka möjligheterna att upprätthålla känslan av tillhörighet och tillit. Orsaker till att ha mått psykiskt dåligt genom arbetet attribueras visserligen gärna till att inte ha klarat en uppgift, att ha för mycket att göra, eller att inte ha fått plats för det egna initiativet, som om den egna prestationsförmågan blir ifrågasatt och detta var problemet. Men irritationen eller oron i dessa situationer väcks snarare av hot om uteslutning och ensamhet än av bristande prestationsförmåga.

Arbetets sfär och den privata sfären

Dessa berättelser innehåller alltså ovanligt mycket beskrivningar från den privata sfären. Det tycks som att detta reflekterar en strävan att förmedla en bild av hela livssituationen, att det är svårt att utelämna privatlivet när frågan ställs om vad arbetslivserfarenheter kan ha för betydelse för den psykiska hälsan. Denna strävan efter helhet i livssituationen ligger i linje med "vikänsans" strävan mot en helhet och ett sammanhang utan sprittring och motsättningar i arbetet. Materialet ger emellertid inte möjlighet till en närmare förståelse av denna egenhet hos dessa berättelser.

Däremot kan jag göra ett par observationer som är av betydelse för resonemanget. Dels om hur övergången mellan sfärerna ter sig, dels om vad identifikationen med arbetets kollektiv betyder för det övriga livet.

Arbetet och privatlivet är skilda sfärer med en definierad gräns mellan sig. Jag har redan påpekat hur ”genomsläpplig” denna gräns är. Upplevelser från den ena världen förs över i den andra. I berättelserna handlar det främst om hur arbetserfarenheter och känslor från arbetsituationen kommer att bäras med in i den privata sfären och påverka familjerelationerna, men också motsatsen. Arbetets händelser är engagerande och den professionella rollen är svår att lämna bakom sig. Det tycks emellertid som det inte bara är denna för många välkända aspekt som gör gränsen genomsläpplig, utan också att arbetets människor och relationer följer med in i familjen. Den intimitet och tillit dessa kännetecknas av, den betydelse de har för självkänslan, får dem att också spela en roll i vardagslivet vid sidan av arbetet.

Viktigare i detta sammanhang är att ”vikänslan” kan fungera som ett skydd och ett stöd inför svårigheter i det övriga livet. Identifikationen med arbetsplatsens kollektiv tillhandahåller ett personligt värde, en känsla av personlig betydelse, som går att luta sig mot och hämta självkänsla från.

Det har varit några gånger, jag hade privata problem hemma... Men då vart det lite av den där...att åka dit [till jobbet]...bara för att hälsa på och få komma dit och få lite av den här känslan att man betydde nåt för nån, att folk undrar hur det är, dom blir glada när man kommer tillbaks och komma upp och se att medans jag varit borta så har det inte samlats dom här högarna utan dom har fixat, donat och pulat runtomkring va. Vattnet blommorna och bara såna små...

Samtidigt innebär detta också att händelser i arbetet som berör stabiliteten för vikänslan får vidare konsekvenser för den psykiska hälsan om de inträffar samtidigt med svårigheter i den privata sfären. ”Vikänslan” får på detta sätt en dubbel betydelse. Den kan vara en tillflykt när personliga svårigheter anhopar sig eller den ytterligare stötesten som får den psykiska hälsan att svikta.

PW: Hur pass allvarligt var det här för dig, du sa att det var deprimerande...?

Det jag märkte ju jätteallvarligt för det kom ju alltså felaktig tidpunkt också för mig själv. Jag medicinerar mot struma och höll på att lägga om och dom biverkningarna också och så kom det här ovanpå, då var det bara som att, jag vill inte längre, jag orkar liksom inte, för då hade jag så mycket eget privat och fundera på.

Ledning

Relationen till ledningsfunktioner har också i detta mönster en speciell karaktär som skiljer sig från de andra. Det första krav på ledning som framförs är att den skall informera. Det kan ju tyckas vara tämligen självklart. Men motivet för informationen framstår konsekvent mot mönstret i övrigt. Att inte bli informerad innebär att bli utesluten, att en motsättning mellan dom och vi skapas. Tillhörighet och därmed tillit ifrågasätts.

det där när det alltid varit öppet och alltid har kunnat pratats och sen till slut så låser man bara alla dörrar, låser alla tillflöden, pratar inte med nån och inte ens en gång avdelningscheferna får informationen ...då vart det mer vi känsla bland dom som jobba, för att det vart vi och dom... Dom bryr sig liksom inte om oss och då är det ingen som riktigt lyssnar heller när dom säger nånting, utan för dom är dumma. Det blir liksom ett barn igen...

När jag undersöker innebörder av sådana vanliga beskrivningar av chefsfunktioner som att de skall vara stödjande och bekräftande får även dessa begrepp speciella och för mönstret som helhet konsekventa innebörder. Att stödja innebär främst att ledningen skall framträda som stödjande av individen som person. Det är en ledningsuppgift att upptäcka, föreslå och stötta den personliga förmågan, att ge mod och förutsättningar att söka sin utveckling. En ledning skall på så sätt ta ansvaret för den individuella utvecklingen och skall kunna upptäcka möjligheter hos alla medarbetare, även dem vars personlighet hindrar dem från att träda fram. Ledningsansvaret utvidgas från att endast beröra att arbetet genomförs och att uppgifterna löses till ett ansvar för individens personliga situation.

Ja, dom kan pusha på en på olika sätt. En del utav oss är ju liksom framfusiga och tar för sig och bestämmer sig det här vill jag göra, det här vill jag göra och då gör man det. Medans andra inte alls är sån, utan dom vill nog men dom gör liksom inget ändå. Och då ser ledningen det och ser till att den här som vill får göra det i alla fall fast hon inte tar det steget framåt i alla fall.

I det ”gränslösa” mönstrets behov av ledning gällde också en personlig relation, ett önskan om en stöttande och bekräftande funktion. Men det var stöttandet och bekräftandet av en autonom individ i en personlig relation där friheten till personligt ansvar inte blev ifrågasatt. Den ledning som efterfrågas i detta mönster har i stället ansvaret att upptäcka och bry sig om den hela personen. Det är denna, inte bara den professionella funktionen, som skall bli föremål för uppmärksamhet. Individen är en del av den helhet som ledningen ansvarar för. Helheten utgör individens tillhörighet, så detta ansvar sträcker sig till att engagera sig i det personliga välbefinnandet. Relationen är en relation i tillit och beroende.

Och det är väl det som kan vara lite tärande på jobbet ibland, det är lite känslan av att dom inte bryr sig. Det är ju deras företag, det är deras pengar men samtidigt så är det ju inte bara det utan...det berör ju alla som finns där. Och då tycker man att... ja, även om dom inte känner oss personligen som människor och så, så ska dom bry sig om att vi finns.

Slutsats: Sårbarhet för föränderlighet

I det mönster jag på detta sätt skisserat blir således individens psykiska välbefinnande i hög grad beroende av det sammanhang han/hon identifierar sig med. Tillhörigheten till ett kollektivt sammanhang har inte bara betydelse för självkänsla och egenvärde. Beroendet i de relationer som detta kollektiv tillhandahåller har samband med en grundläggande tillit.

Jag diskuterar inte här de bilder av förhållandet mellan individ och sammanhang som berättelserna förmedlar ur ett perspektiv som inkluderar personlighetsaspekter. Materialet gör inte något sådant försvarligt. Den förståelse jag söker ställer inte heller frågor om specifika drag i personligheten. Det ligger nära till hands att betrakta detta mönster med sådana glasögon efter detta resonemang, dvs. att knyta den sårbarhet som detta mönster för med sig till individuella brister. Ett sådant perspektiv riktar emellertid blickarna bort från arbetsförhållanden och lägger i stället individen på slaktbänken.

Jag konstaterar i stället att detta mönster innebär en sårbarhet inför den föränderlighet som kännetecknar arbetslivet idag. Så innebär omorganisationer, som ett återkommande försök att vitalisera och effektivisera en verksamhet, påfrestningar på den kollektiva strukturen. Omstruktureringen av det sammanhang som ”vikänslan” omfattar ifrågasätter tilltron till det kollektiv man identifierat sig med. Helheter tenderar att splittras upp och den helhetens trygghet som ”vi” representerat ersätts av osäkerhet och bristande tillit, en tillit som kan vara svårt att återfå.

Ja, det blev det för att då skulle allt man hade tänkt, allt man hade oroat sig för, allt man hade gjort [under omorganisationen] skulle bara sopats bort och det gick ju inte så lätt för det fortsatte ju ändå gnaga där inne. Har man väl börjat tänka på att kanske byta jobb eller se sig om eller nånting...så fortsätter ju det...även... den här lättnaden av att ingenting har hänt och så kommer nästa tanke, ingenting händer den här gången men... Man litar inte riktigt på dom som man gjorde förut.

Olika åtgärder som är konsekvenser av ett individualiserat arbetsliv utmanar också identifikationen med det kollektiv som utgör ”vikänslans” grund. Individualiserad målstyrning eller lönesystem baserade på individuella resultat kan till exempel vara förändringar där tillhörigheten till det kollektiva sammanhanget blir underminerad. Beroendet av ledningspersoner på det sätt jag beskrivit blir ock-

så problematiskt när organisatoriska strukturer ”bryts ner” och färre chefsnivåer ställer krav på det individuella ansvaret.

Teoretiska referenser

Det verkar rimligt att anta att ”vikänslan” så som den beskrivits är en manifestation av den dimension som inom arbetslivsforskning betecknas som ”stöd”. Dimensionen är mångdimensionell och har delats in i emotionellt, informativt, värderande och instrumentellt stöd, samt ”kamratsamhörighet” (Westlander, 1993, s. 58ff) Dessa olika aspekter finns, kanske med undantag av det instrumentella stödet, representerade i de intervjuades beskrivningar av ”vikänslans” innehåll.

Dimensionens samband med hälsa är väldokumenterad i epidemiologisk forskning (se t ex House, 1981) främst i samband med dimensionerna kontroll och krav. (Johnson 1986; Theorell, 1993). Dimensionen har starkt samband med det psykiska hälsan i olika undersökningar (Stansfeld et al 1998a; 1998b; 1999; Lundberg, 1999). Kombinationen höga krav, låg kontroll och dåligt stöd är relaterad till allmän nedstämdhet (Karasek & Theorell 1990). Ett gott socialt stöd fungerar däremot som skydd i situationer som kan framkalla stress. *”...förekomst av starka sociala band kan reducera risken för fysiska och psykiska men bland personer i uttalade stressituationer.”* (Aronsson, 1990 s. 86)

Den kollektiva tillhörigheten och kollektiva former för kontroll av arbetet poängterades redan av Lysgaard (1967) som betydelsefulla skydd mot överutnyttjande och gränslösa krav. I det informella arbetarkollektivet finner individen stöd och trygghet gentemot det ”teknisk-ekonomiska systemet”. Socialt stöd på arbetsplatsen kombinerat med kontroll åstadkommer ett kollektivt ”coping”-system som skyddar grupper av arbetare mot strukturella krav och press (Johnson, 1989).

Tillhörighet har beskrivits som ett grundläggande motiv (Baumeister and Leary, 1995) och man föreslår att människor behöver återkommande positivt samspel med samma individer. Ett sådant samspel måste ha en omgivning där omsorg och omtanke uppvisar en stabilitet över lång tid.

Diskussion

Om trovärdigheten i kvalitativa forskningsresultat

En invändning som kan riktas mot det resonemang jag fört är att det grundar sig på ett litet material och det därför är tveksamt om några generalisering till andra situationer och individer kan göras. Det är en fråga om hur validitet och generaliserbarhet av kvalitativa studier skall bedömas.

För detta finns inga en gång för alla bestämda regler eller formella tillvägagångssätt som garanterar validiteten (Miles & Huberman, 1994). Olika procedurer lämpar sig bättre för vissa forskningsproblem än andra (Riessman, 1993, s.69). Stiles (1993) skriver: "Qualitative research's epistemological shift of focus, from the truth of statements to understanding by people, entails a shift in criteria for evaluating interpretations [...] Validity concerns whether an interpretation is internally consistent, useful, robust, generalizable, or fruitful" (s.607). En bedömning av värdet av den diskussion som förts handlar i första hand om den eventuellt ökade förståelsen av relationen arbetsliv och psykisk ohälsa. Föreställningar om kausala samband mellan förändrade arbetsvillkor och sjuklighet som resonemangen kan ge upphov till, dvs. hypoteser om förklarande orsakssamband, måste testas med andra metoder för att garanteras validitet. De kriterier som diskuteras för bedömning av kvalitativa forskningsresultat berör mer tolkningens trovärdighet och fruktbarhet än den mer tekniska aspekten av undersökningsmetodiken. "'Trustworthiness' not 'truth' is a key semantic difference" (Riessman, 1993, s. 65).

Koherensen i tolkningen är ofta framhävt som ett kriterium på dess trovärdighet. "Koherensen hänför sig till en utsagas motsägelsefrihet och inre logik" (Kvale, 1997, s. 215). Ger tolkningarna av data en sammanhängande bild som ökar förståelse för de företeelser som behandlas? Koherensen i denna mening lämnar bedömningen av tolkningens validitet till läsaren (Stiles, 1993).

Koherensen är också en aspekt av datas validitet, i vilken utsträckning de reflekterar den sociala verklighet de skall beskriva. Inom den narrativa forskningen skiljer man här på intervjuutsagans globala, lokala och tematiska koherens (Riessman, 1993, s. 67; Mischler, 1986a, s. 241 ff.). Den globala koherensen refererar till berättarens övergripande mål med berättandet, den lokala berör referenserna inom de enskilda narrativa och den tematiska det innehållsliga sammanhanget, hur olika teman återkommer genom utsagan. I analysen av intervjuberättelserna i denna studie har de tre olika aspekterna av koherensbegreppet vävts samman. Ambitionen att klarlägga den "latenta berättelsen" har

varit möjlig att förverkliga genom att intervjutexterna haft en intern konsistens, varit koherenta, under den splittrade ytan.

Att poängtera trovärdighet ("trustworthiness") på bekostnad av sanning ("truth") innebär också att de tolkningar som presenteras och diskuteras inte är slutgiltiga. Den "sanning" som presenteras är en relativ sanning och beroende av det perspektiv som läggs på undersökningen. "...there remain alternative theoretical perspectives that generate different questions and do not compete directly with one another as 'rival' explanations" (Mischler, 1986, s. 115). Så är t ex den tolkning av den "första konstruktion" jag presenterat, och som är bärande för den fortsatta analysen, möjlig att konstruera på ett annat sätt beroende på vilka frågor och vilket teoretiskt perspektiv den tolkande lägger på utsagan. En förståelse av ett mänskligt förhållande är aldrig slutgiltigt. Alternativa möjligheter till tolkningar måste betraktas som möjliga fördjupningar av förståelse framför att vara uteslutande rivaler.

Styrkan i en tolkning är dess gäller också dess "avtäckande" förmåga. ("uncovering; selfevidence", Stiles, 1993, s. 610). Det syftar på i vilken mån den kan besvara de frågor som gett upphov till studien. Har presentationen av den kvalitativa studien utvidgat förståelsen ur läsarens perspektiv? Detta hänger samman med vad som benämnts "reflexive validity" (ibid, s. 612): Den meningsfulla interpretationen inte bara löser problem utan skapar också nya problem. Det handlar i dessa fall såväl om förändringar och utveckling av den teoretiska förståelsen som vilka möjligheter som öppnar sig för det praktiska handlandet.

Resultat

Identitet och psykisk ohälsa

Analysen har formats runt frågor om hur den egna identiteten har påverkats av arbetsvillkoren. I alla tre mönstren har för självbilden centrala värden kommit att utmanas. Det är emellertid kanske inte självklart att detta har betydelse för den psykiska hälsan.

Forskning om sociala orsaker till psykisk ohälsa (Brown, 1978; 1994; 1995; 1996) belyser hur förlust eller hot om förlust av centrala värden kan orsaka depression och ångest: "*Basically we have seen loss events as the deprivation of sources of value or reward...it leads to an inability to hold good thoughts about ourselves, our lives, and those close to us. Particularly important...is the loss of faith in one's ability to attain an important and valued goal.*" (Brown, 1978, s. 233)

Samma forskning poängterar hur föreställningar om den egna identiteten och förluster av de värden som sådana föreställningar är knutna till har ett avgörande inflytande på den psykiska hälsan: *"The more a woman has committed herself to a given identity or cluster of identities the more her 'assumptive world'...will be caught up in it and the greater the severity of crisis that deprives her of an essential part of it."* (Ibid. s. 236). Vidare: *"In depression ...we attribute its onset, with all its physiological components, primarily to experiences of loss and disappointment, particularly involving the woman's view of her own identity....We have therefore extended the notion of loss to include not only that of a person in ways other than death but also loss of a role and loss of an idea."* (Ibid. s. 285 f).

Differentiering mellan mönstren

En fråga som diskussionen ställer är i vilken grad de olika mönstren utesluter varandra. I den individuella konkreta arbetssituationen kan givetvis aspekter av alla mönster vara närvarande. Många arbeten med människovårdande eller människokorelaterande som centrala delar har t ex drag av gränslöshet som arbetsvillkor i större eller mindre utsträckning, och strukturlösheten kan vara påfrestande i den mening som mönstret "gränslöshet" vill beskriva.

Målet har varit att renodla urskiljbara och generaliserbara mönster för samspelet mellan individ och arbetsförhållanden. De har karaktären av modeller för förståelse. Möjligheter att applicera dem på den unika situationen bestäms av vad som är i varje situation och för den enskilda individen framträdande. De är emellertid i vissa hänseenden grundläggande olika. Så är för mönstret "Att inte räkna till" organiserat runt individens relation till objektet, den moraliskt grundade relationen till en mottagare av resultatet av arbetets handlingar. Denna behöver emellertid i det enskilda fallet inte vara en eller flera person utan kan representeras av en föreställning om generella mottagare som "det allmänna bästa", "samhället", eller någon annan mer generaliserad föreställning. Avgörande är den konstruerade föreställning med moraliska innebörder som ger grunden för den personliga identitet som arbetet tillhandahåller.

Mönstret "gränslös" får sin unika karaktär av den brist på yttre struktur, och därmed de krav på individens förmåga att själv skapa ramar åt sina arbetsförhållanden som är mönstrets förutsättning. I det enskilda fallet behöver detta utifrån sett inte vara det mest framträdande arbetsvillkoret, men ur individens perspektiv kan en delvis strukturlöshet vara det mest påträngande.

För "Vikänslan" gäller att den är konstruerad runt en aspekt av arbetet, stödet i relationerna, som generellt är en viktig tillgång i arbetet, men som, för att det mönster som jag skisserat skall träda fram, har en speciell och betydelsefull karaktär för individen.

Antal mönster

Det lilla antalet data som genererar så många mönster ställer också frågan hur individanknutna de är. Kanske är det bara olika individers speciella reaktions-sätt som har diskuterats? Finns det ett oändligt antal mönster av denna typ? Det är rimliga frågor. På ett plan är naturligtvis variationerna oändliga. Eftersom varje individuell situation är unik är den process som leder mot psykisk ohälsa specifik i varje enskilt fall.

De mönster som analysen frilagt uppstår emellertid på en viss abstraktionsnivå. De har framträtt ur skillnader och likheter i det material som stått till förfogande här, och dessa skillnader och likheter har i analysen getts generaliserade innebörder. Förhoppningen är att den abstraktionsnivå som dessa generaliseringar gjorts på har kunnat leda till att de skillnader mellan olika mönster och de likheter mellan individuella situationer som framträtt är tillräckligt meningsfulla, för att den förståelse som på så sätt uppnåtts skall vara användbar.

Det finns emellertid av följande skäl anledning att anta att mönstrens antal på denna abstraktionsnivå är begränsade.

- a) De är konstruerade i skärningspunkten mellan den individuella motivationen och de yttre händelser som arbetslivet genomgår. De yttre händelser på strukturell nivå som i varje individuell situation kan ha implikationer för den psykiska ohälsan är begränsade i antal och karaktär. Det är generella förändringstrender i arbetslivet som kommer till uttryck genom speciella åtgärder. Individualiseringen av arbetslivet, privatisering av offentlig verksamhet, organisationsförändringar som out-sourcing och downsizing osv. är tendenser med inflytande över många arbetsplatser samtidigt som detta gör att mångfalden i enskilda händelser har gemensamma innebörder som begränsar mångfalden.
- b) I forskningsprojektet MOA formulerades utifrån analyser av över 150 öppna intervjuer en modell som beskriver hur samspelet mellan yttre händelser och den individuella strävan står i förhållande till den psykiska hälsan. Där identifierades sex typer av individuella värden, *kapacitet, integritet, intimitet, redbarhet, frihet* och *den privata sfären*, vilka under ett givet tillfälle dominerade individens strävan att genom arbetet skapa och upprätthålla sitt människovärde (Härenstam et al, 1999). Även om ytterligare sådana värden kan identifieras pekar detta resultat på att de är starkt begränsade.

De mönster som jag har skisserar här visar sig vara knutna till sådana värden. Så är det dominerande värdet i ”Att inte räcka till” ett tydligt exempel på värdet ”redbarhet”, med dess betoning på den moraliska kvaliteten i de eftersträvningsvärda målen. Det gränslösa mönstret speglar värdet ”frihet” då det konstrueras i spänningen mellan frihet för individen att skapa sina villkor och att vara utläm-

nad åt strukturlöshet. ”Vikänslan” uttrycker värdet ”intimitet” med sin betoning av samhörigheten i den mellanmänskliga interaktionen på arbetsplatsen.

Betydelsen av händelser utanför arbetet. I undersökningen har jag endast riktat in mig på förhållanden i arbetslivet. Det kan leda till föreställningen att övriga händelser och förhållanden i det personliga livet skulle vara oväsentliga för utvecklande av psykiska svårigheter. Så är det självklart inte. I det enskilda fallet spelar en rad olika förhållanden in vid sidan av arbetet för att den speciella arbetssituationen skall få innebörder som leder med konsekvenser för hälsan. Den totala sociala situationen tillsammans med personliga erfarenheter, aspekter knutna till personligheten och andra individuella förutsättningar är verksamma faktorer i denna process. Uppgiften har emellertid varit att undersöka arbetslivets betydelse i syfte att skapa en mer generell förståelse för detta.

Användbarhet

Jag har i denna studie haft social konstruktionism (Gergen, 1994; 1999) och narrativ metod som perspektiv. Ur detta perspektiv betonas värdet av kunskapen genom dess möjligheter att komma till praktisk användning (Riessman, 1993, s. 68; Polkinghorne, 1992, s. 151). Kvale (1997) poängterar möjligheten att använda ”...fallstudier för att lära läsaren att föreställa sig möjligheter, att utvidga och berika sin repertoar av sociala konstruktioner som står praktiker och andra till buds” (s. 212). Jag vill här ange två situationer där resultaten kan komma till praktisk användning.

1. Jag har i analysen visat hur sambandet mellan arbetslivsförhållanden och den psykiska hälsan formas dynamiskt i ett samspel mellan de yttre villkor som ett föränderligt arbetsliv erbjuder och hur individen utifrån sitt perspektiv uppfattar sig inför dessa händelser och omständigheter. Detta samband ter sig olika från olika perspektiv och situationer. Aspekter som ingår i de beskrivningar jag gjort finns representerade inom arbetslivsforskningen. Analysen har emellertid visat hur dessa aspekter, vanligen formulerade som olika variabler, ingår i olika mönster för hur individer uppfattar sin situation. De kommer att betonas i olika grad och dynamiken i den process som eventuellt kan bidra till den psykiska ohälsan varierar. En konsekvens av detta är att olika påfrestande situationer kräver olika typer av åtgärder både på organisatorisk och individuell nivå. De resurser som krävs för att bryta en ”malign” process inom en organisation är andra än de resurser en sådan process i en annan situation kräver. Åtgärder riktade mot individen måste också utformas specifikt för varje separat mönster för att träffa rätt i den individuella situationen.
2. Studien leder också mot två hypoteser som den epidemiologiska forskningen runt arbetsliv och psykisk hälsa har anledning att reflektera över.

- 2.a. I mönstren framhävs det ett nära samspelet mellan förhållanden och förändringar på strukturell nivå och den omedelbara psykosociala arbetsmiljön. Det är i den sociala interaktionen på arbetsplatsen, relationerna mellan kollegor eller till klienter/kunder och i förhållande till ledning, som de händelser och svårigheter utspelas vilka framstår som påfrestande. Sådana händelser och svårigheter är beroende av arbetsvillkoren på den speciella arbetsplatsen, samtidigt som dessa i sin tur tycks ha ett direkt samband med strukturella förändringar som t ex omorganisationer eller förändring av huvudman. Detta ger anledning att formulera hypotesen att omständigheter på strukturell nivå formar arbetsvillkor som i sin tur för med sig påfrestningar av de interpersonella relationerna, vilka kan leda mot psykisk ohälsa. Epidemiologiskt inriktade studier bör därför samla data på samtliga dessa nivåer.
- 2.b. Olikskheterna i det individuella perspektivet på arbetsförhållandena gör det samtidigt angeläget att finna instrument som kan fånga dessa olikheter. Dessa är enligt mönstren delvis beroende av förhållanden som är knutna till de specifika arbetsvillkoren, som gränslösheten eller relationen till vad jag benämner som "objektet". Men de står också i förhållande till de värden som utgör grunden för hur identiteten erövrar i arbetet, dvs. den subjektiva motivationen i arbetet.

Referenser

1. Adelswärd, V. (1997) Berättelser från älgpassen. I Hydén, L.-C., Hydén, M. (Red) *Att studera berättelser*. Liber AB, Stockholm.
2. Alvesson, M. (1997) Att samordna föreställningar: Företagskultur och ledarskap. I Sandberg, Å. (Red) *Ledning för alla. Om perspektivbrytningar i företagsledning*. SNS förlag. Stockholm.
3. Alvesson, M. Sköldbberg, K. (1994) *Tolkning och reflektion*. Studentlitteratur, Lund.
4. Allvin, M. (1997). *Det individualiserade arbetet*. Om modernitetens praktiker. Doktorsavhandling. Stockholm Universitet. Brutus Östlings Förlag. Symposion. Stockholm.
5. Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U., Skärstrand, E. (1998) *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser: delstudie 1* Solna, Arbetslivsinstitutet,
6. Allvin M., Wiklund, P. Härenstam, A.; Aronsson, G. (1999) *Frikopplad eller frånkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Arbete och Hälsa 1999:2
7. Aronsson, G. (1990) Kontroll och handling. I Aronsson, G. Berglind, H. (Red) *Handling och handlingsutrymme*. Studentlitteratur, Lund
8. Baumeister, R. F., Leary, M. R. (1995) The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin* 117:3, 497-529
9. Boalt Boëthius, S., Jern S. (Red.) (1996) *Den svårfångade organisationen*. Natur och Kultur, Stockholm
10. Brown, G., Harris, T. (1978) *Social Origins of Depression*. Tavistock, London
11. Brown, G., Harris, T. and Hepworth, C. (1994) Life Events and Endogenous Depression. *Arch. Gen. Psychiatry*, 51:525-534.
12. Brown, G., Harris, T., Hepworth, C. (1995) Loss, humiliation and entrapment among women developing depression: a patient and non-patient comparison. *Psychological Medicine*. 25. 7-21 Cambridge University Press.
13. Brown, G. (1996) Onset and course of depressive disorders: summary of a research programme. In: *Interpersonal Factors in the Origin and Course of Affective Disorders*. (Eds) Mundt, C. Goldstein M. Hahlweg, K & Fiedler P. London: Gaskell, Academic Series, chp 9 pp 151-157.
14. Davis, D. (1995) Form, Function, and Strategy in boundaryless Organizations. I *The changing Nature of Work*. Red.:Howard, A. Jossey-Bass Pub. San Francisco.
15. Edvardsson-Stiwne, E. Stiwne, D. (1996) Organisationer i kris: Ett grupprelationsperspektiv. I *Den svårfångade organisationen*. I Boalt Boëthius, S. Jern S. (Red.) Natur och Kultur, Stockholm
16. Forssell, Y. (2001) *Personlig kommunikation*.
17. Gee, James Paul. (1991) A Linguistic Approach to Narrative. *Journal of Narrative and Life History*, 1 (1), 15-39
18. Gergen, K. (1999) *An Invitation to Social Construction*. Sage
19. Gergen, K. (1994) *Realities and Relationships*. Soundings in Social Construction. Harvard University Press Cam. Mass.

20. Giddens A. (1996) *Modernitetens följder* Studentlitteratur, Lund.
21. Giddens, A. (1997) *Modernitet och självidentitet*. Daidalos, Göteborg
22. Granström K (1996) Vårt behov av ledare. *Den svårfångade organisationen*. I Boalt Bo-
ëthius, S. Jern S. (Red.) Natur och Kultur, Stockholm.
23. Hallsten, L. (1994) *Arbete, utbränning och "arbetsbyte."* Arbetsmiljöinstitutet Stockholm.
24. Hirschhorn, L. (1988) *The workplace within*. The MIT Press London.
25. Holstein, James A., Gubrium, Jaber F. (1995) *The Active Interview*. Qualitative Research
Methods Vol 37, Sage
26. Howard, A. (1995) *The Changing Nature of Work*. Jossey-Bass Pub, San Francisco.
27. Hydén, L.-C. (1997) De otaliga berättelserna. I Hydén, L.-C., Hydén, M. (Red) *Att studera
berättelser*. Liber AB, Stockholm.
28. Härenstam A., Ahlberg-Hultén G., Bodin L., Jansson C., Johansson G., Johansson K.,
Karlqvist L., Leijon O., Nise G., Rydbeck A., Schéele P., Westberg H., Wiklund P. (1999)
*Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor? Resultat av analyser med
personansats samt utveckling av analysmodeller för befolkningsstudier*. Slutrapport I,
MOA-projektet. Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1999:8.
29. Jern, S., Boalt-Boëthius, S., Hidman, U., Högberg, B. (1984) *Grupprelationer*. Natur och
Kultur, Stockholm.
30. Johnson, J. V. (1986) The impact of workplace support, job demands and work control
upon cardiovascular disease in Sweden. *Environmental and Organizational Psychology Re-
search Monographs* University of Stockholm 1:1-240
31. Johnson, J. (1989) Collective control, Strategies for survival in the workplace, *Int Journal
of health services*, nr 3.
32. Josselson, R. (1995) Imagining the Real. Empathy, Narrative and the Dialogic Self. I Jos-
selson, R., Lieblich R. (Eds) *The Narrative study of Lives, vol 3*. Sage
33. Karasek, R., Theorell, T. (1990) *Healthy work*. Basic Books, New York.
34. Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur, Lund
35. Lundberg I (red) (1999) *Arbetshälsorapport 1999. Om samband mellan arbetsvillkor och
ohälsa i Stockholms län*. Stockholms läns landsting.
36. Lysgaard, S. (1961) *Arbeiderkollektivet*. Universitetsforlaget, Oslo.
37. Maslach, C., Leiter, M. P. (1999) *Sanningen om utbrändhet*. Natur och Kultur, Stockholm.
38. Miles, M. B., Huberman, A. M. (1994) *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks: Sage
Publications..
39. Mischler, E. G. (1986a) The analysis of Interview-Narratives. I Sarbin T. R. (Ed) *Narrati-
ve Psychology: The storied nature of Human Conduct*. New York: Praeger.
40. Mischler, E. G. (1986b) *Research Interviewing. Context and Narrative*. Harvard Univer-
sity Press. CaINTr. Mas.
41. Mischler, E. G. (1997) Modeller för berättelseanalys. I Hydén, L.-C., Hydén, M. (Red) *Att
studera berättelser*. Liber AB, Stockholm.
42. Peterson, Chris L. (1994) Risk Factors and Stress: Critical review. *Journ. Of Health Servi-
ces* 24 M3, 459-519
43. Polkinghorne, D. (1992) Postmodern Epistemology of Practice. I Kvale, S. (red) *Psycho-
logy and Postmodernism*. Sage, London.

44. Riessman, C.K. (1993) *Narrative analysis*. Sage publications, Newbury Park.
45. Schaufeli, W., Enzman, D., (1998) *The Burnout Companion to Study and Practice*. Taylor Frances, London.
46. Seidman, Irving (1998) *Interviewing as Qualitative Research*. 2.nd ed Teachers College Press, New York
47. Sennet, R. (1999) *När karaktären krackelerar : personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen*. Atlas, Stockholm.
48. Sköldberg, K. (1991) *Reformer på vridscen. Organisationsförändringar i kommun och landsting*. Studentlitteratur, Lund
49. Spitzzer, R. L., Williams, J. B. W., Kroenke, M., Linzer, F. D., de Gruy III, Hahn, S. R., Brody, D., Johnson, J. G. (1994) Utility of a New Procedure for Diagnosing Mental Disorders in Primary Care. *The Journal of the American Medical Association*. 1994, Vol 272, No 22.
50. Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Shipley, M. J. (1998a) Types of social support as predictors of psychiatric morbidity in a cohort of British servants (Whitehall II study). *Psychol Med* 1998; 28:881-892.
51. Stansfeld, S. A., Bosma, H., Hemingway, H., Marmot, M. G (1998b) Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning. *Psychosom Med* 1998; 60:247-255
52. Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Shipley, M. J., Marmot, M. G. (1999) Work characteristics predicts psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall study. *Occup Environ Med* 1999; 56:302-307
53. Stenberg, R. (2000) *Organisationslogik i samverkan. Konsten att organisera samverkan i en imaginär organisation av offentliga aktörer*. Institutionen för Psykologi, Stockholms Universitet.
54. Stiles, W. B. (1993) Quality Control in Qualitative Research. *Clinical Psychology Review*, Vol. 13, pp 593-618.
55. Theorell, T. (1993) Krav – Kontroll – Stöd. Ny modell i arbetsmiljöforskning. *Läkartidningen*. Vol 90 Nr 42
56. Warr, P. (1994) A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, Vol. 8, No 2, 84-97
57. Westerberg, L. (1992) *Föreställningar på arenan : ett utvecklingsarbete kring eget budgetansvar på kommunala barnstugor*. Stockholms Universitetet, Företagsekonomiska institutionen. Stockholm
58. Westlander, G. (1993) *Socialpsykologi. Tankemodeller om människor i arbete*. Akademiförlaget, Göteborg