

Skuld, ensamhet och bristande tillit

Tre mönster av relationen mellan arbetsvillkor
och psykisk ohälsa

Kort rapport

PART-projektet

Rapport från Yrkesmedicinska enheten • 2001:4
Skuld, ensamhet och bristande tillit. Tre mönster av relationen
arbetsvillkor och psykisk ohälsa. Kort rapport.
Per Wiklund, psykolog



Yrkesmedicin

Yrkesmedicinska enheten • Norrbacka • 171 76 Stockholm
tel 08-517 730 56 • fax 08-33 43 33 • yrkesmedicin@smd.sll.se
Rapporten finns även på vår webbplats: www.sll.se/yrkesmedicin

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 har inletts hösten 2001, då studiepersonerna 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

Innehåll

FÖRORD	3
VARFÖR UNDERSÖKNINGEN GJORDES	7
HUR UNDERSÖKNINGEN GJORDES	7
RESULTAT	8
Mönstret "Att inte räckta till"	8
Förändring	8
"Motståndaren"	9
Att inte räckta till.....	10
Mönstret "Gränslös"	11
"Gränslöshetens landskap"	12
Den ansiktslösa kravställaren	13
Mönstret "Vi-känslan"	14
"Humöret styrs väldigt mycket av jobbet"	15
Arbetets sfär och den privata sfären	16
Sårbarhet för föränderlighet	17
SLUTSATSER.....	17

Varför undersökningen gjordes

Bakgrunden till denna undersökning är den ökade sjukskrivningen på grund av psykisk ohälsa. Stressrelaterade psykiska besvär ökar mest som angiven orsak till sjukskrivning. Undersökningar pekar på att det sedan mitten av 90-talet finns en ökad upplevelse av tidspress och ökade krav i arbetslivet, såväl i Sverige som i många andra europeiska länder.

Inom arbetsmiljöforskning är olika faktorer samband med psykisk ohälsa väl dokumenterade. De krav man utsätts för i arbetet och den kontroll man har påverkar stressreaktioner. En annan sådan viktig faktor är vilket stöd man upplever i arbetet. Forskning som använder utbrändhetsbegreppet kombinerar ytterligare dimensioner till dessa för att fånga olika arbetsmiljöfaktorer inverkan på stressreaktioner. Andra faktorer som studerats är relationen mellan arbetsinsats och belöning, som vid obalans skapar stress.

I denna studie riktar jag intresset mot den process där förändrade arbetsvillkor leder mot psykisk ohälsa. Vad är det som gör att sådana yttre faktorer ur individens perspektiv kommer att framstå som stressframkallande? Hur kan denna process förstås? Ser den lika ut i alla sammanhang eller finns olikheter? Och i så fall, vad bestämmer sådana olikheter?

Hur undersökningen gjordes

Jag intervjuade tretton personer som i den enkät som PART-studien använde visade tecken på psykisk ohälsa med problem i arbetet som bakgrund. Dessa fick berätta fritt om hur de uppfattade sin arbetssituation och hur de kände sig. De fick också besvara ett antal frågor så att jag kunde sätta en diagnos på deras psykiska hälsa i psykiatriska termer. Flertalet fick någon form av psykiatrisk diagnos som depression av olika svårighetsgrad eller ångestsymtom.

Jag analyserade sedan det de berättade i intervjuerna, både vad de berättade om och hur de skapade sina berättelser, för att hitta gemensamma drag i hur de beskrev sin situation och sina erfarenheter av arbetslivet. En del intervjuer kom då att visa upp likheter med andra så att de kunde grupperas ihop. Jag fick på så sätt fram tre olika beskrivningar av hur arbetssituationen kunde hänga samman med den psykiska ohälsan. Intervjuerna presenterade så att säga olika mönster för hur man kan förstå detta samband.

Resultat

Jag skall här sammanfatta de viktigaste dragen i dessa tre olika mönster. Det kan naturligtvis vara så att samma personer kan känna igen drag från flera mönster än ett i sin situation. Jag renodlar speciella drag som blev tydliga när jag analyserade intervjuerna.

Mönstret "Att inte räkna till"

De personer som förmedlar detta mönster beskriver sina svårigheter framför allt som en upplevelse av att inte räkna till. Arbetsuppgiften framstår som allt mer övermäktig. Men det handlar inte i första hand om att tiden inte räcker till. I stället är det upplevelsen av att inte räkna till för de människor som det egna arbetet riktar sig emot. Det här mönstret gäller främst för människor i arbeten där det handlar om att ge något till andra. Det kan gälla arbeten i skolan, inom det sociala, inom sjukvård och arbeten där man skall representera andra, t ex fackliga arbeten. Arbetet utförs i en mellanmänsklig relation.

Det är relationen som är arbetets kärna. Det är där som arbetets mening och motiv hämtas. Den verksamhet man utför skall vara till för någon och ha den bästa för ögonen. I denna relation laddar man sina batterier och finner arbetsglädjen när ens ansträngningar ger resultat. Att vara stöd, att ge, att hjälpa, det är genom sådana världaddade ord som arbetsuppgiften motiveras. Att ha ett ansvar för vad jag kallar för "objektets" väl och ve ger mening och ett personligt värde i arbetet. Genom denna relation skapar individen sin identitet i arbetet.

Förändring

Relationen beskrivs i intervjuerna oftast i samband med en förändring, ett "förr till skillnad mot nu", där nuet är problematiskt. Förändringar har hänt i samhället, i organisationen, gentemot ledning eller mellan kollegor, och i dessa förändringars spår har relationen till "objektet" blivit allt svårare att upprätthålla på det sätt man vill.

Vad som förändrats kan vara olika. Det kan handla om övergripande strukturella förändringar som t ex kommunalisering av skolan, privatisering av offentlig verksamhet, organisatoriska förändringar som t ex förändringar av ledningsfunktioner med färre nivåer, nya föreställningar om ledningsstrategier, förändrade belöningsformer eller nya styrmedel som preciserad målstyrning. Olika yttre förändringar vävs samman och leder till konflikter eller svårigheter i det kollegiala samspelet.

Gemensamt för dessa förändringar är att de utgår från en annan ideologi än den som präglar relationen till "objektet". De nya krav som ställs till följd av för-

ändringarna har inte som utgångspunkt det moraliska värde som utgår från ansvar och omsorg i denna relation. I stället blir värderingar med en helt annan utgångspunkt framträdande, som ekonomisk effektivitet, konkurrenskraft, ”försäljningsvärde”. Följande citat ur en intervju kan exemplifiera denna konflikt.

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.

”Motståndaren”

Nya krav riktas alltså mot individen, krav som går stick i stäv mot hur man själv vill se grunden för sin arbetsuppgift. Dessa krav riktas från flera håll. Jag har sammanfattat de olika instanser som står för dessa krav som ”motståndaren”. Det står så att säga en motståndare i kulisserna som genom nya spelregler hindrar individen att skapa den situation hon eftersträvar på den scen där hennes egentliga arbete utspelar sig. Denna ”motståndaren” finns i tre olika relationer:

1. **Organisationen som motståndare.** Organisationen ställer krav på resultat och effektivitet, att individen skall göra sig synlig som kompetent och resultatintriktad. Här framstår organisationen som yttlig och effektsökande.
2. **Chefen som motståndare.** Relationen till chefsfunktionen har ändrats och präglas nu av osäkerhet och bristande förtroende. De är inte längre ”min” chef utan ledaren har blivit förespråkare för en abstrakt överhet, en överhet vars värderingar av verksamhetens kärna framstår som i konflikt med de värderingar som är personens egen 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 kan framstå som prestigefylld, med bristande samarbete, med konkurrens om resurser eller som impregnerad av orättvisor.

Yttre krav är i intervjuerna kopplade till fenomen som resultatmätning, konkurrensutsättning, individualiserad lönesättning, ekonomiska prioriteringar, konkurrens om resurser osv. Dessa krav är formulerade utifrån främmande värderingar, oförenliga med hur man själv definierar sin funktion i verksamheten. ”Motståndaren” är en motståndare med kvalitativt andra värderingar och med makt att genomdriva dessa värderingar.

Organisation och ledning kan komma att te sig obegripliga, inkonsekventa och opålitliga. Relationen till ledning framstår som utan en fast förankring, som

styrd av tillfälligheter. Samtidigt undermineras möjligheter till stöd hos arbetskamrater och kollegor när relationer till dessa präglas av prestige och konkurrens om resurser.

På detta sätt kommer svårigheterna att inte bara eller ens främst att handla om bristande tid eller brist på andra resurser som gör att arbetsbördan blir överväldigande. Bakom upplevelsen att inte hinna med, att inte orka med uppgifterna, finns en konflikt som handlar om den egna identiteten i arbetet. Konflikten står mellan de värderingar som är grunden för relationen till "objektet", dvs. den ansvarsrelation som är motivationen och värdet i arbetet, och de värderingar som en förändrad organisation och yttre sammanhang tycks tvinga på individen, värderingar som upplevs som väsensfrämmande för den egna identiteten i arbetet.

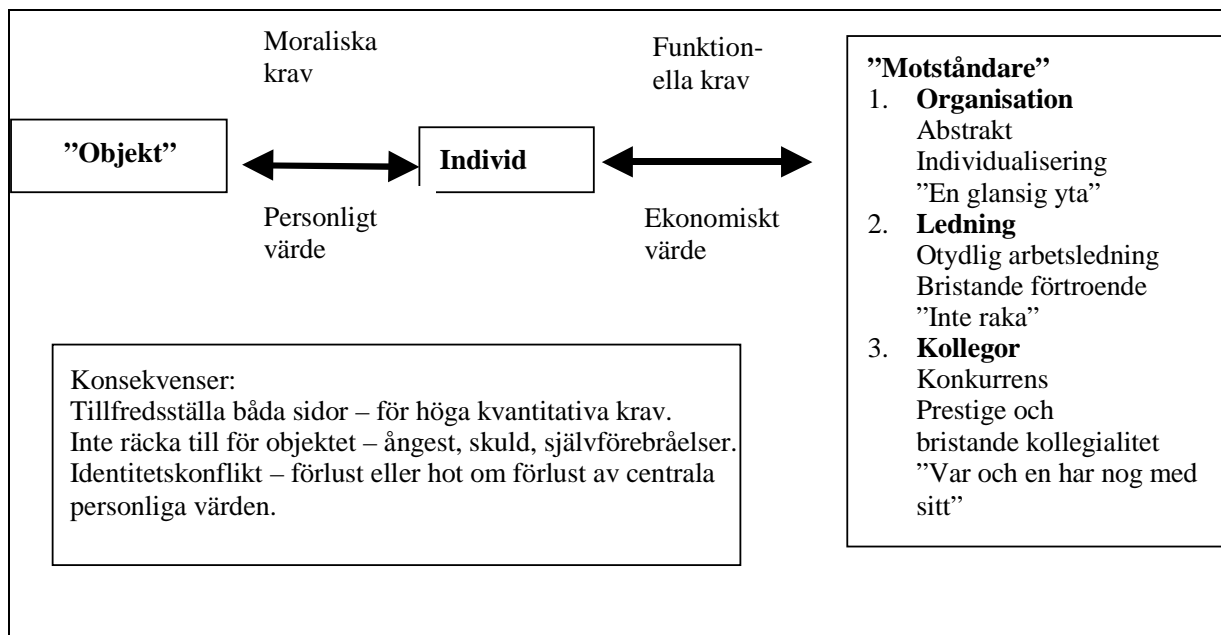
Att inte räcka till

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. Samtidigt som jag liksom inser mina begränsningar och liksom...känner att jag får liksom inte försöka räcka till mer, 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 hotar utrymmet för den egna personen. Den starkaste pressen kommer dock inte från kvantitativa krav. Sådana krav är snarast konsekvenser av att befinna sig i en konflikt där föreställningar om den egna identiteten hotas. "Att inte räcka till" innebär inte bara 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 den egna identiteten grundas på, manifesteras i handling.

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. Följande citat ger exempel på detta.

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.



Figur 1. Schematisk bild av mönstret "Att inte räcka till".

Individen befinner sig i en konflikt mellan två motstridiga värderingsgrunder för en meningsfull självbild. "Motståndarens" tekniska och funktionella krav i arbetet motsvaras av en självbild som är omöjlig att kombinera med den självbild som eftersträvas i relationen till "objektet". Att motsvara de krav som organisationen ställer innebär att acceptera en oacceptabel identitet.

Mönstret "Gränslös"

Detta mönster framträder främst där arbetsförhållanden är vad man kallar för "gränslösa". Med detta menas att arbetets gränser inte längre sätts genom yttre regler vad gäller arbetstid, arbetsplats och arbetsorganisation. En gränslös arbetssituation innebär att det är den arbetande själv som bestämmer när, var, hur, och med vad han/hon skall arbeta. Dessutom har ofta den som arbetar i ett gränslöst arbete inte några traditionella ramar för sin anställning. Projektanställning är t ex en typisk anställningsform för människor med dessa arbetsförhållanden. En sådan anställning innebär att ett mål för arbetet finns uppställt men vägen dit är det upp till den anställde att ta ansvar för. Det är individen själv som måste ge struktur åt sitt arbete.

Det gränslösa arbetet är förknippat med informationsteknikens utveckling, och det är också inom arbeten med hög IT-användning som sådana arbetsvillkor är mest framträdande. Men i dagens arbetsliv finns detta krav att själv kunna strukturera sitt arbete i många sammanhang i mer eller mindre utsträckning. Och det är i förhållande till denna frånvaro av en yttre struktur som det gränslösa mönstret framträder med dess möjliga konsekvenser för det psykiska välbefinnandet.

"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.

Citatet beskriver hur en arbetssituation i denna gränslöshet kan upplevas. Å ena sidan finns kravet på självständighet och oberoende i arbetet, att kunna lösa uppgifterna själv, å andra en ensamhet och utsatthet, en brist på stödjande sammanhang, på socialt samspel, personligt stöd och möjligheter till samarbete.

Denna brist på sociala relationer i arbetet förstärks av arbetets föränderlighet. Den tekniska utvecklingen ställer ofta individen inför nya situationer där inga färdiga lösningar finns att tillgå. Denna föränderligheten leder också till svårigheter att planera långsiktigt. Nya krav ställs på en ofta frånvarande arbetsledning som stöd och motpart. Det är just 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, 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.

...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 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.

Problemen med frånvaron av en yttre struktur uppfattas i första hand i svårigheterna att sätta en tidsgräns för arbetet, en avgränsad arbetstid. Utan ett yttre stöd hotar arbetet att sluka en stor del av den totala tiden. Arbetet tenderar att invadera fritiden, att upplösa gränsen mot det övriga livet. När arbetet tränger ut en fritid ges inte plats för en tillräcklig återhämtning. Att fly in i arbetet kan bli en möjlighet som ett skydd mot upplevelsen av brist på sociala relationer. Och som en konsekvens får man ingen tid och ork att skapa nya sociala kon-

takter. En ”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 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. Och har man då ingen som säger ifrån, så ligger det så nära till hands hela tiden.

Frånvaron av sociala relationer för gränssättning, ”det gränslösa landskapet”, kan leda till en alltför hög arbetsbörda och en ständig känsla av att aldrig ha arbetat tillräckligt. 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.

Den ansiktslösa kravställaren

Det är emellertid inte bara eller kanske ens främst denna ständiga upplevelse av bristande tid som kan vara det mest problematiska i denna situation. Arbetets snabba föränderlighet, den obegränsat möjliga arbetstiden, svårigheterna att planera i ett längre perspektiv, formas till kravet på individen att vara en flexibel person. Kraven gäller inte bara hur man skall klara sina arbetsuppgifter utan också på personliga egenskaper, på vem man är. Man är för gammal, inte tillräckligt beredd på förändringar, förmår inte anpassa sig till den hastiga utvecklingen, är inte tillräckligt disciplinerad, osv.

I den gränslösa arbetssituationen finns ingen konkret närvarande gestalt som pekar ut dessa brister i personligheten. Föreställningen om vem som ställer krav tar i stället gärna gestalt i abstrakta begrepp som arbetsmarknad, den tid vi lever i, utvecklingen osv. De brister man 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 ha en föreställning om bristande flexibilitet.

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, det finns ingen garanti för att...alla i ens umgängeskrets i varierande grad 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. 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 urformas.

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.

Det är individen som person med sina personliga egenskaper som ställs i fokus. Individen skall svara för sig inte bara vad gäller kunnandet utan också vem han är. På detta sätt blir även i detta mönster den personliga identiteten central. 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 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. Hur självkänslan och självförtroendet kan upprätthållas utan sådana bekräftelser blir avgörande för den psykiska hälsan.

Mönstret "Vi-känslan"

I de mönster jag beskrivit hittills är de psykiska svårigheterna direkt kopplade till arbetssituationen och utvecklingen av speciella arbetsvillkor. För det mönster jag kallar "vi-känslan" är detta samband emellertid inte lika självklart. Här kan de händelser och svårigheter som kan föra med sig psykiskt lidande vara knutna till såväl arbetet som det övriga livet. Men arbetet har en speciell betydelse i sammanhanget som ett skydd eller en trygghet i en i övrigt svårbevästrad verklighet.

I dessa intervjuer poängteras den kollektiva tillhörighet som arbetet ger. Genom arbetet blir individen en del av ett sammanhang. Arbetet framstår för de intervjuade som en ovärderlig tillgång. Att förlora arbetet vore en händelse vars konsekvenser knappt är tänkbara. De personliga relationerna till arbetskamrater fungerar som möjligheter till stöd och hjälp även under svåra personliga kris-situationer.

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.? Vi ställer upp för varann om det blir kriser för oss personligen också. 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... man får en vi-känsla...som ungefär en stor familj.

Vad innebär denna "vi-känsla"? Vad karaktäriseras den av? Hur betydelsefull är den? En intervjuperson säger:

Jobbet, det är nånting som jag har med jämt, mer eller mindre så finns det där i nån form... det är ju en sån där vi-gruppen, vi-känslan, att jobbet ofta följer med i form utav personer, människor man tänker på.

Det kollektiv som denna vikänsla omfattar är i första hand personliga relationer, erfarenheter av människor i den omedelbara närheten. Man skall emellertid inte förledas av detta att tro att den professionella aspekten av arbetet är satt på undantag. Tvärtom. Vi-känslan 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.

Ett "vi" förutsätter emellertid ett "dom". Ett "dom" på arbetsplatsen framstår i detta mönster snarast som ett hot eller åtminstone som inte önskvärt. Det beskrivs i intervjuerna 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". Detta får konsekvenser för de personliga relationerna, för den övergripande samhörigheten med hela arbetsplatsen.

För att samhörigheten på arbetsplatsen skall åstadkommas krävs bara närvaron av andra, möjligheter att bli uppmärksam och att uppmärksamma. Det behöver inte vara fråga om direkt personlig kommunikation, en omedelbar personlig kontakt. Samhörigheten i arbetet är en samhörighet med ett relaterande kollektiv.

"Vi-känslan" innebär således att ha tillgång till ett kollektiv att identifiera sig med, en upplevelse av tillhörighet som är avgörande för den psykiska välmågan. Det är genom att identifiera sig med arbetsplatsens relationella sammanhang, där tilliten är en central, som individen söker sin självkänsla.

Ja, ja, att dom finns där och man finns där för dom. Det var jätteskönt, 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 jätteskönt. Då blir man glad.

"Humöret styrs väldigt mycket av jobbet"

Identifikationen med arbetsplatsens kollektiv gör att personen blir speciellt beroende av arbetsgrupp och relationer på arbetsplatsen. "Humöret styrs väldigt mycket av jobbet" som en av de intervjuade uttrycker det. 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.

Arbetets sfär och den privata sfären

I detta mönster hänger arbete och privatliv nära samman. Upplevelser från den ena världen förs över i den andra. Arbetserfarenheter och känslor från arbetssituationen bärs med in i den privata sfären och påverka familjereaktionerna, liksom också motsatsen. Arbetets händelser är engagerande och den professionella rollen är svår att lämna bakom sig. Den intimitet och tillit arbetets människor och relationer kännetecknas av, den betydelse de har för självkänslan, får dem att också spela en roll i vardagslivet vid sidan av arbetet.

”Vi-känslan” kommer därför att kunna 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 tillbaka 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. Vattnat blommorna och bara såna små...

Samtidigt innebär detta också att händelser i arbetet kan få konsekvenser för den psykiska hälsan om de inträffar samtidigt med svårigheter i den privata sfären. ”Vi-känslan” 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... 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.

Sårbarhet för föränderlighet

Detta mönster innebär därför en sårbarhet inför den föränderlighet som kännetecknar arbetslivet idag. Omorganisationer, som ett återkommande försök att vitalisera och effektivisera en verksamhet, innebär påfrestningar på den kollektiva strukturen. Omstruktureringen av det sammanhang som ”vi-känslan” 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.

... 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... 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, som individualiserad målstyrning eller lönesystem baserade på individuella resultat, kan vara förändringar där tillhörigheten till det kollektiva sammanhanget blir underminerad.

Slutsatser

Jag har presenterat tre olika mönster för hur man kan förstå samband mellan arbetslivserfarenheter och psykisk ohälsa. I alla tre fallen är det viktiga personliga värden och föreställningar om sig själv som hotas i den arbetssituation man befinner sig. Samtidigt visar studien på väsentliga skillnader i dessa situationer. I ett mönster handlar det om en konflikt mellan centrala värderingar, i ett annat om bristande möjligheter till bekräftelse av en hotad självbild och i det tredje mönstret är det förlust av en tillhörighet till arbetets kollektiva sammanhang och det stöd som detta ger som hotar.

Resultatet av undersökningen har två konsekvenser jag vill lyfta fram:

1. Sambandet mellan arbetslivsförhållanden och psykisk ohälsa berör inte bara kvantitativa aspekter av arbetssituationen. Att situationen upplevs som stressfylld orsakas inte endast av mängden arbete, även om det är ett viktigt skäl. Det är också, och i slutändan kanske viktigare, en fråga om att individens föreställningar om sig själv, sin identitet, som berörs. För självbildens centrala värderingar hotas av de arbetsförhållanden man befinner sig i. Forskning har visat att förlust eller hot om förlust av betydelsefulla idéer om den egna personen har samband med uppkomst av psykisk ohälsa.

2. Den process som kan leda mot sådan ohälsa ser olika ut i olika situationer. Det finns därför inte någon entydig lösning vare sig på hur riskfyllda situationer skall undvikas eller hur det enskilda fallet skall bemötas. Olika påfrestande situationer kräver olika typer av åtgärder både på organisatorisk och individuell nivå.

För alla mönstren gäller att de är beroende av de förändringar och den föränderlighet som kännetecknar dagens arbetsförhållanden. Den tekniska och organisatoriska förändringstakten är hög och berör på olika sätt arbetsituationen. Studien visar att denna utveckling kan föra med sig konflikter och svårigheter för individen. En förståelse för de konsekvenser som det moderna arbetslivets föränderlighet för med sig blir viktig för att kunna respektera de svårigheter människor möter och inte sätta sig till doms över personliga tillkortakommanden i en svårhanterbar verklighet.