



Lunds Universitet
Sociologiska institutionen

Socialarbetaren och yrkesidentiteten

En kvalitativ studie om socialarbetsares strategier för att undvika utbrändhet

Författare: Tobias Svensson
Uppsats Soc 464, 61-80p
Höstterminen 2002
Handledare: Anna-Lisa Lindén

Abstract

Författare: Tobias Svensson

Titel: Socialarbetaren och yrkesidentiteten – En kvalitativ studie om socialarbetares strategier för att undvika utbrändhet

Uppsats: Soc 464, 61-80p

Handledare: Anna-Lisa Lindén

Sociologiska institutionen, Hötterminen 2002

Föreliggande studie behandlar socialarbetares strategier för att undvika utbrändhet. Sex kvalitativa intervjuer genomfördes med socialarbetare på ett familjebehandlingshem för att nå större insikt i frågan. Det teoretiska förhållningssättet bottenar i Meads socialpsykologi och andra teorier för individens roll och identitet, bland annat Erving Goffman och Johan Asplund, samt Christina Maslachs teorier om utbrändhet. Uppsatsens slutsats är att den vanligaste formen av strategi för att undvika utbrändhet, på behandlingshemmet, var att på individnivå försöka bilda en identitet där såväl arbetsplatsen som arbetsuppgifterna gärna idealiseras. Detta förhållningssätt är gynnsamt för att kunna trivas på sin arbetsplats och därmed lättare kunna få positivt gensvar för sin arbetsinsats. Det var även vanligt att intervjupersonerna engagerade sig i att bilda en yrkesroll som distanserade sig från den roll de innehar på fritiden. Flera av intervjupersonerna betonar även vikten av att ha en duktig handledare.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	Sid. 4
1.1 Syfte	Sid. 4
2. Interaktionismen och utmattningsteorin	Sid. 5
2.1 Strategier mot utbrändhet i teorin	Sid. 10
3. Metod	Sid. 11
4. Steget från arbetstid till fritid	Sid. 14
5. Yrkesidentitetens roll för det privata jagets utveckling	Sid. 18
6. Yrkesroll och privat livsvärld	Sid. 22
6.1 Yrkesroller och anknytningsbeteenden	Sid. 27
7. Sammanfattning	Sid. 28
Referenser	Sid. 29
Bilaga 1 – Intervjuguide	Sid. 30

1. Introduktion

Inom debatten för arbetslivshälsa är utbrändhet ett vanligt förekommande begrepp. Utbrändhet är något av ett modeord och det finns flera olika definitioner av begreppet. Oftast drabbas de som är yrkesverksamma på arbetsplatser med hög fysisk eller psykisk stress. Symtomen på utbrändhet är vanligtvis trötthet och håglöshet. De som har ansträngt sig mycket för sina arbetsuppgifter drabbas särskilt hårt, som om deras ansträngningar går tillbaka på dem för att förgöra dem. En särskilt utsatt yrkesgrupp torde vara socialarbetare eftersom de i sin yrkesroll förväntas hjälpa andra människor med svåra problem. Den individ som går in för att leva upp till en sådan roll löper stor risk att bli besviken på sig själv om han/hon inte kan leva upp till de förväntningar som han/hon ställer på sig själv. Socialarbetare som måste bevittna och förhindra människors problem löper stor risk att ta med sig analysarbetet av klienten hem ifall det har uppstått en personlig relation mellan hjälpare och klient. På det sättet blir yrket mer än bara ett jobb där hjälparen sätter sig in i klientens situation. Hjälparen kan uppfatta klientens problem som sina egna och ger sig därmed större bekymmer än han/hon egentligen skall behöva för att kunna utföra sitt arbete.

Christina Maslach beskriver i boken *Utbränd* (1986) hur individen ställs inför en valsituation att ta hand om sina problem genom alternativa lösningar då energitillgång och energiförbrukning inte stämmer överens. Dessa alternativa lösningar kan ses som ett slags överlevnadsstrategier för att undvika det symptom vi kallar utbrändhet.

Överlevnadsstrategierna kan se oerhört olika ut och de kan rentav vara destruktiva i sin karaktär, exempelvis om individen blir arg på sina klienter utan synbar anledning. Utifrån ett psykodynamiskt perspektiv kan det ses som att individen projicerar sin egen ilska och frustration på sina klienter. Ett lite mindre destruktivt sätt återfinns ofta hos sjuksköterskor då de medvetet eller omedvetet delar in sina patienter i fack beroende på vilka diagnoser de har. En annan form av överlevnadsstrategi är att individen försöker anta en mer känslolös och formell yrkesroll där han/hon endast bidrar med rationella och intellektuella lösningar på klienternas problem (Maslach, 1986).

1.1 Syfte

Hur ser då överlevnadsstrategin ut för en socialarbetare som brinner för sitt yrke och som vill utföra det så lyckat som möjligt utan att riskera att bli utbränd? Vem eller vad hjälper den socialarbetare som är på väg att drabbas? Är det viktigt att kunna skilja mellan privatliv och

yrkesliv som socialarbetare för att kunna upprätthålla sitt egna psykiska välbefinnande? Det är dessa frågor jag hoppas kunna få svar på i denna uppsats.

2. Interaktionismen och utmattningsteorin

Christina Maslach beskriver i *Utbränd* ett antal olika tillvägagångssätt för att förhindra syndromet eller för att kunna frigöra sig från det. Maslach kallar dessa för dekompressionsaktiviteter. Detta namn har hon hämtat från dyksportens värld där dykaren som har varit nere på djupt vatten måste jämna ut trycket för att inte få dykarsjukan. På samma sätt måste en socialarbetare, eller en annan individ med emotionellt krävande arbetsuppgifter, koppla av genom aktiviteter som bildar distans till yrkeslivet. Många utövar dessa aktiviteter ensamma. De som vinner på denna återhämtning genom en dekompressionsaktivitet på egen hand får sedan inte behov av att isolera sig från sina närmaste för att få distans till yrkeslivet. Vad aktiviteten innebär spelar inte någon större roll enligt Maslach, det viktiga är att den ger vederbörande en stunds ensamhet och tid att ägna sig åt sig själv. Om individen har svårt att förlora i spel bör han/hon dock inte välja tävlingssporter. Exempel på nyttiga aktiviteter kan vara idrott, läsning eller andra hobbies.

Det är även viktigt för individen att kunna dra gränser mellan yrkesliv och privatliv, det måste finnas en möjlighet att säga nej till övertidsarbete. Möjligtvis är det enklare för en socialarbetare med familj, som har andra plikter utanför arbetet, att säga nej då han/hon i högre utsträckning har ett tidsschema att rätta sig efter. För många socialarbetare är det svårt att skaka av sig de känsloladdningar som har uppstått på arbetsplatsen. Maslach anser att det bästa sättet för individen att komma ifrån detta är att ta en timmas ledigt när han/hon kommit hem och då försöka att endast tänka positivt. Det mest optimala är att kunna göra detta tillsammans med andra. Positiva inslag i ens personliga relationer kan vara ett effektivt motmedel mot känslor av frustration eller misslyckanden i yrkessammanhang. Personlig styrka bottnar ofta i starkt socialt stöd. Denna personliga styrka kan även vinnas genom en stark religiös tro eller livsåskådning. För människor med en stark livsåskådning känns det ofta inte lika jobbigt när arbetet känns tungt och fyller självupppoffring (Maslach, 1986).

Maslach har fått kritik av sin framställning av problemet utbrändhet, inte minst av den svenske socialpsykologen Johan Asplund. Asplund anser att Maslachs framställning är både ojämn och ytlig. Exempelvis gör Maslach ingen skillnad på socialarbetare som fullständigt har urlakats på empatisk förmåga och på socialarbetare som i frustration skriker åt sina

klienter utan benämner båda dessa beteenden som tecken på utbrändhet. Kärnan i Maslachs tolkning av problemet utgörs av tre grundläggande kännetecken; emotionell utmattning, depersonalisation och nedsatt prestationsförmåga. Den viktigaste av dessa egenskaper är den emotionella utmattningen. I Maslachs bok finns dock flera exempel på människor som blir explicit arga på sina klienter, vilket är motsägelsefullt då den viktigaste egenskapen i syndromet är emotionell utmattning. Asplund ser istället själva likgiltigheten inför patienten som ett hot mot individen då han/hon tvingar sig själv in i en relation utan sociala responser. Bristen på feedback från socialarbetaren leder till brist på feedback från klienten och leder dem båda in i en spiral av social urlakning. Det är denna form av social urlakning som kan leda till alienation och brist på intresse inför det sociala arbetet, utbrändhet (Asplund, 2000).

Ett centralt begrepp i Asplunds teorier är den sociala responsiviteten. Asplund menar att denna föds i alla former av social interaktion, inte endast mellan människor utan även i människor då de interagerar med ting, exempelvis vid drakflygning eller bilkörning. Människor som inte längre kan respondera på sociala stimuli kallar han för abstrakta samhällsvarelser. Utbränningen uppstår när den sociala responsiviteten bortfaller, vänds till sin motsats och blir till vad Asplund kallar för asocial responslöshet. Det är då den sociala aktiviteten är ihållande monoton som den kan leda till asocial responslöshet då individen känner sig alienerad från sig själv som person eller från sin yrkesidentitet (ibid). Jag kommer att återkomma till en diskussion om yrkesidentitet senare i texten.

Som jag nämnde tidigare är Asplund kritisk till Maslachs dekompressionsövningar och menar att de inte är lösningen på problemet. Asplund är inte alls så optimistisk och har ingen egen lösning på problemet. Utifrån hans resonemang känns det dock rimligt att anta att individen bör ägna sig åt någon form av identitetsutveckling för att komma i harmoni med sitt yrkesliv. Det står alltså högre krav på individens identitet än på dennes beteende för att förhindra utbrändhet.

Asplund är inspirerad av den amerikanske socialpsykologen George Herbert Mead. Mead menar att identiteten föds genom interaktionen med andra individer. Vår självbild genereras genom att vi aktivt jämför oss med den bild vi tror att andra individer har av oss. Mead delar upp identitetens, eller självets, struktur i två delar. Den inre kärnan av identiteten utgörs av *I*, subjektssjaget och den yttre delen av identiteten *me*, objektsjaget. Det är subjektssjaget som analyserar våra handlingar och kan ta nya initiativ för att förändra vårt sociala beteende som tar sitt uttryck i objektsjaget. För att förenkla det skulle man kunna säga att det är objektsjaget som syns utåt. Mead tar även upp ett tredje begrepp, *den generaliserade andre*. Den generaliserade andre är individens egen abstraktion av människor i hans/hennes närhet. Det

kan röra sig om ett abstrakt begrepp som *dem*, familjen, en arbetsplats, eller samhället i stort. Objektsjaget påverkas av den generaliserade andres förväntningar och normer samt av subjektsjagets analys (Mead, 1995).

Även forskaren Lars-Erik Berg har inspirerats av Mead. I boken *Den lekande människan* beskriver Berg hur individen bygger upp sin identitet med lekens hjälp. Individen testar olika beteenden i olika situationer, låt oss kalla det olika roller, både för att förstå sig själv och för att andra skall kunna förstå individens handlande. Ett exempel som Berg tar upp, hämtat från Sartre, är en kypare som arbetar på ett café. Denne kypare visar tydligt med sitt kroppsspråk vad han har för arbetsuppgifter och utför dessa som om han vore en maskin. Kyparen överdriver sina naturliga rörelser och fastän han arbetar för fullt så leker han. Han leker att han är kypare och spelar ut den stereotyp av kypare som han har fått genom den generaliserade andre. Det är dock viktigt att caféets gäster kan förstå att kyparen verkligen är kypare. Om de endast skulle observera hans rörelsemönster utan att se själva sammanhanget hade de förmodligen tyckt att han hade betett sig synnerligen märkligt (Berg, 2001).

När kyparen har gått in tillbaka i köket byter han kroppsspråk och ägnar sig åt en mer avslappnad naturlig roll som mera påminner om den han har på sin fritid. Kyparen plockar alltså endast fram kyparrollen i sitt objektsjag när han anser att situationen påbjuder denna roll. Kanske känner kyparen att hans till synes vardagliga yrke blir mer spännande och mindre slentrianmässigt om han spelar med i kyparrollen. Samtidigt känner han att han har mer kontroll över situationen då han leker kypare än om han hade varit mer spontan i sitt beteende. Rollen blir i det här fallet en slags mask för att skydda individen och rollen blir ej längre lika oskyldig.

Jag skall inte fördjupa mig vidare i exemplet med kyparen, utan lämnar honom på Sartres café. Istället vill jag jämföra det tidigare resonemanget med en socialarbetare som behandlar olika klienter. Socialarbetaren har, precis som kyparen, en särskild yrkesposition. Möjligtvis är det så att socialarbetaren går tillväga på samma sätt som Sartres kypare, dvs. att han/hon går in i en bestämd yrkesroll och agerar snarare som position än som person. Kanske gör socialarbetaren detta även för att kunna leka sig till sin yrkesidentitet och för att därmed göra ett krävande yrke något lättsammare. Det kan även handla om att se sin arbetsinsats i ett större sammanhang än vad individen hade gjort annars. Detta är en metod som Maslach förespråkar tillsammans med Michael P Leiter i boken *Sanningen om utbrändhet* (2000). Maslach förespråkar att det byggs upp ett gemensamt engagemang på arbetsplatsen som engagerar ned till individnivå. Det skall kunna bildas ett gott arbetsklimat som skall formis genom förbättrade strukturer, bland annat vad gäller gemenskap och arbetskrav. De anställda skall

känna sig behövda och viktiga genom meningsfulla roller som de kan känna att de lever upp till. Det är på samma sätt viktigt att komma fram till en gemensam policy som de anställda kan känna tillhörighet med. Maslach förespråkar att arbetsledningen delar ut en anonym enkät som de anställda får besvara. Därefter sammanställs svaren för att göra en bedömning av de anställdas syn på sin arbetssituation. Enkäten kan även i sig ha en positiv effekt i den meningen att de anställda genom att fylla i denna känner att de verkar gemensamt för att göra arbetsplatsen bättre (Maslach, Leiter, 2000).

Även om Johan Asplund är kritisk till många av Maslachs förslag för att undvika utbrändhet, skulle han förmodligen inte protestera mot att det är viktigt för individen att aktivt kunna påverka sin yrkessituation och även sin yrkesidentitet. Det är när yrkesslentrianen kopplar sitt grepp runt individen som den abstrakta socialiteten inträder. Individen blir då oförmögen att känslomässigt reagera på sina arbetsuppgifter och blir utbränd. Just yrkesslentrianen borde kunna gå att förändra genom Maslachs förslag med en aktiv och engagerande yrkesidentitet.

Erving Goffman diskuterar rollperspektiv i boken *Jaget och maskerna* (1998). Goffman menar att det är en betydande skillnad mellan ärliga och cyniska roller. De cyniska rollerna är mindre äkta och används endast för att uppnå ett särskilt mål. Dock vill han framhålla att människor som spelar ett cyniskt rollspel inte nödvändigtvis behöver vara lömska eller onda. En äkta roll är å andra sidan så integrerad med individens normer och beteende att han/hon inte känner sig handla efter en roll. Goffman ger bland annat ett exempel på en torparfamilj som har bestämt sig för att bedriva hotellverksamhet där de flesta av gästerna tillhör den övre medelklassen. Torparfamiljen tillskrivs av dessa en annorlunda individualitetsform än den de är vana vid sedan tidigare. De börjar tycka om sina roller och lämnar alltmer sina gamla jag bakom sig för den nya karaktär som de har lärt sig utveckla med gästernas hjälp. Om torparfamiljen till en början gick in i en roll för att behaga gästerna hade deras roll då varit cynisk, men då de senare kände att de kunde identifiera sig fullständigt med sin roll blev den istället äkta (Goffman, 1998).

På samma sätt som torparfamiljen kunde tillskriva sig gästernas normer kan en socialarbetare med hjälp av sina kollegor gå in i en engagerande roll där yrket känns viktigt. Samtidigt kan han/hon tillskriva sig arbetsplatsens normer som sina egna. Detta kan vid en snabb överblick ses som något som enbart är av godo, men om vi jämför med det tidigare resonemanget utifrån Asplund är det viktigt att individen själv kan reflektera över de situationer som uppstår. Om individen inte klarar av att identifiera sig med något annat än sin yrkesroll, även i yrket, riskerar han/hon att bli alienerad från sitt eget jag och därmed att bli

utbränd. Det är här Asplunds begrepp abstrakt socialitet träder in. Den abstrakta socialiteten uppstår när individen känner att han/hon inte längre kan leva upp till de förväntningar som den generaliserade andre ställer på rollen utan känner sig fångslad i denna. Det är alltså viktigt att individen kan handla fritt inom sin roll och ibland kunna tillåta sig att ta avstånd från den (Asplund, 2000).

Det finns normalt inget som hindrar individen att kunna ta andra roller i andra situationer. Dessa behöver inte heller vara skilda från varandra, utan en individ kan vara förälder, socialarbetare och frimärkssamlare samtidigt och bete sig olika i förhållande till vilken roll som han/hon tycker passar bäst i situationen. Det hela går att jämföra med en fotbollsmatch där en anfallsspelare kan övergå till att försvara målområdet istället, om det skulle gynna situationen bättre. Som socialarbetare handlar individen förmodligen i första hand som myndighetsutövare, en yrkesposition, men kan i vissa fall handla som förstående vän (Berg, 2001).

Samtidigt som en individ kan ha flera olika roller i det aktiva yrkesutövandet, känns det rimligt att antaga att det finns en bakomliggande roll vad gäller inställningen till yrket kopplat till uppfattningar om livsfilosofi och individens livsuppgift. Detta är något som sociologen Beverly Skeggs beskriver i *Att bli respektabel* (2000). I Skeggs exempel handlar det om unga kvinnor i Storbritannien från arbetarklassen som söker in till en särskild omvårdnadskurs på college. Kvinnorna såg kursen som ett sätt att fördjupa sig i någonting de redan kunde, samtidigt som de kände att de fick en meningsfull kompetens som är användbar på fler fält än bara i det kommande arbetslivet. Den identitet som kvinnorna i undersökningen växte in i fick dem att känna ett ökat självförtroende. Det blev viktigt att visa sig omvårdande, inte bara under de praktiska momenten i utbildningen utan även på icke schemalagd tid, som i hemmet. Det ingick i kursens mål att kvinnorna skulle fostras till omtänksamma individer. För att uppnå detta var de tvungna att bevisa både för sig själva och för andra att de var omtänksamma och vårdande individer. Bland annat fick de lära sig hur de skulle handla i olika situationer på fritiden för att de skulle kunna forma den identitet som var nödvändig att uppnå för att fylla utbildningens mål. De umbäranden de fick genomgå under de praktiska momenten i form av emotionellt upprörande situationer gjorde att de flesta av kvinnorna härdades. De klarade av detta genom att bygga upp en psykologisk försvarsmur utav värdighet och utav det självförtroende som de vunnit genom att erhålla den särskilda, acceptabla yrkeskompetens de fått. Priset som de unga kvinnorna fick betala var att ständigt verka för att göra vårddyrket till en livsstil. De var tvungna att känna sig vårdande för att kunna

ägna sig åt detta som yrke. Utifrån den tidigare diskussionen från Mead gällde det alltså att forma ett vårdande *me*, objektsjag, gentemot *den generaliserade andre* (Skeggs, 2000).

Det tidigare resonemanget har till stor del handlat om en utveckling av identiteten för att minska risken för utbrändhet. Går det då alltid att ställa det hårda kravet att individen själv skall lyckas med detta, eller behöver han/hon hjälp? På många arbetsplatser där socialarbetare är verksamma finns det ett särskilt stöd för detta som kallas för handledning. Handledningen är till för att socialarbetaren tillsammans med en psykolog skall nå insikt i sina känslor och sitt beteende så att inte socialarbetarens potentiella problem går ut över klienten. Den empatiska förmågan förutsätter självkänedom. Den måste ständigt utvecklas och nyanseras hos socialarbetaren för att denne inte skall skydda sig med ett pansar av distansering och depersonaliserande försvar, en överlevnadsstrategi som jag nämnde i början av detta avsnitt. Det depersonaliserande försvaret, borde utifrån den tidigare diskussionen kunna resultera i en strängt distanserad relation till klienterna som leder till abstrakt socialitet där individen inte förstår meningen med sitt yrke. Handledningen befrämjar även sammanhållningen i arbetsgruppen och gör att de anställda kan gemensamt diskutera problem som har uppstått med klienterna. Att dela upplevelser verkar stödjande men minskar också risken för privatisering av problem kring enskilda ärenden. För att kunna motverka tristess, uppgivenhet och utbrändhet måste handledningen ingå som en del i arbetets utveckling och förnyelse (Rinnan, 1994).

2.1 Strategier mot utbrändhet i teorin

Den viktigaste frågan i detta avsnitt är hur individen kan undvika utbrändhet genom olika strategier. Det kan handla om enkla dekompressionsövningar, som innebär att individen utför en särskild aktivitet för att koppla av från stress och oro på jobbet. Det kan även handla om att försöka utveckla sin identitet så att individen känner ökat intresse och engagemang för sitt yrkesliv. Om vi jämför med kyparen som rycks med i den funktionella leken att vara kypare under arbetstid kan en socialarbetare skapa distans från sitt eget jag genom att leka att han/hon är socialarbetare genom att tydligt utföra de attribut som han/hon tycker passar för denna roll. Ett ytterligare, eller ett kompletterande sätt att skapa meningsfullhet är att antaga en roll som sträcker sig över arbetets gränser. Där kan individen intala sig själv om att han/hon har ett spännande jobb tillsammans med goda arbetskamrater. Denna vidsträckta roll kan även omfatta normer som individen agerar utefter såväl på jobbet som under fritiden och därmed gör yrket till en slags livsstil eller livsfilosofi.

Mina huvudsyften med detta arbete är att undersöka hur överlevnadsstrategier mot utbrändhet ser ut och hur de fungerar för olika individer. Det är även intressant att se hur yrkessituationen påverkar familjelivet och privatlivet.

3. Metod

För att nå djupare insikt i socialarbetares arbetssituation valde jag att använda mig av kvalitativa intervjuer. Fördelen med kvalitativa intervjuer, eller ostrukturerade intervjuer, är att intervjuaren får informanten att tala fritt kring olika ämnen. Därmed kan intervjuaren lära mycket av informanten. Samtidigt grundas intervjun på en form av interaktion, det vill säga ett samspel av givande och tagande (Kvale, 1997). Mina intervjuer var uppbyggda kring teman som jag hade bestämt i förväg för att underlätta arbetet. I första hand valde jag att försöka få intervjupersonen att tala fritt runt dessa. I vissa fall fick jag ställa förutbestämda frågor för att kunna återvända till ämnet ifall jag tyckte att informanten flöt ifrån ämnet. Den stora fördelen med kvalitativa intervjuer är dess öppenhet, det finns ingen given standardteknik (ibid.).

Jag fick kontakt med informanterna genom en vän till min familj, *Anna*, som är verksam på den arbetsplats jag undersökte. Anna blev således min *gatekeeper*. Arbetsplatsen som jag undersökte är ett familjehem i södra Sverige som styrs genom en förening där de fyra heltidsanställda är delägare. Jag intervjuade dessa fyra, däribland Anna själv, samt en deltidsanställd och en praktikant. Innan jag kom i kontakt med familjehemmet hade jag försökt genomföra undersökningen på andra platser, men på dessa var personalen alldeles för upptagen för att kunna hjälpa mig.

Att jag fick just Anna som *gatekeeper* var något som jag anser vara positivt för undersökningen. Anna är väldigt intresserad av sitt jobb och blev genast engagerad av att jag tänkte bedriva en undersökning på hennes arbetsplats. Detta engagemang var något som i sin tur smittade av sig på de andra anställda då hon tog ansvar för att undersökningen skulle gå att genomföra och informerade sina kollegor långt i förväg om att jag skulle komma. På detta sätt blev jag introducerad som en vän till Anna och sågs därför inte lika främmande som jag kanske annars hade gjort. Denna relation kan ha gett mig mer uttömmande intervjuer än jag annars hade fått.

Intervjuerna genomfördes under tre dagars tid med två intervjuer om dagen. De fyra första genomfördes i en av familjehemmets lediga bostadslägenheter medan de två sista genomfördes i ett rum som används för familjeterapi. Anledningen till bytet var att det skulle

hållas ett möte i den lediga lägenheten vid det sista intervjutillfället. Vid intervjuerna användes en liten bandspelare i freestyleformat för att tillvarata innehållet. Det var ingen av informanterna som besvärades av bandspelaren. Jag valde även att skriva kortfattade anteckningar rörande informanternas kroppsspråk, som jag tyckte kunde vara intressant för undersökningen. Intervjuerna löpte fritt efter en intervjumall (Se bilaga1) som jag hade konstruerat själv. Intervjumallen var uppdelad i tre delar. Den första delen av mallen behandlade intervjupersonens personliga bakgrund, hur han/hon ser sig själv som individ. Den andra delen behandlade individens syn på sig själv i sociala sammanhang, både hemma med familjen och med arbetskamraterna på jobbet. Den tredje delen behandlade intervjupersonens arbetsuppgifter. Intervjuerna tog normalt lite mindre än en timme att genomföra.

Intervjupersonerna gav ett intryck av att vara positiva till undersökningen eftersom de så gärna ville hjälpa till. Detta gjorde att intervjuerna blev lätta att genomföra och det kändes som att jag hade en bra kommunikation med alla sex deltagare. Den yngsta av intervjupersonerna var en 27-årig kvinna och den äldsta var en 52-årig man. De andra var i 40-årsåldern. Före den första intervjun tog jag en fika tillsammans med Anna och Bertil. Jag försökte då att inte avslöja för mycket om studien i förväg utan berättade mer i detalj efteråt vad studien skulle handla om. Det enda de fick reda på i förväg om studien var att den skulle handla om socialarbetare och utbrändhet. Anledningen till att jag inte berättade mera än så var att jag inte skulle sätta intervjupersonerna i en sits där de kände att de var tvungna att leva upp till förväntningar från mitt håll. Detta är en infallsvinkel som bland annat Kvale tar upp (Kvale, 1997).

Vidare hölls intervjuerna som i ett normalt samtal, där jag var den nyfikne. Jag höll mig relativt passiv och ställde korta frågor för att få långa svar. Framförallt valde jag att inte ifrågasätta vad informanterna hade att säga, utan formulerade istället följdfrågor för att få reda på om jag tolkade svaret rätt. I vissa fall kunde intervjuerna bli lite stela och då fick jag ändra mina frågor till något som jag visste intresserade informanten. Då informanternas personliga intressen diskuterades blev de mer koncentrerade och fick förbättrad motivation att svara på andra frågor. Detta är en metod som Gubrium/Holstein beskriver. En intervjuare måste vara kreativ för att kunna bryta isen, då allt för standardiserade intervjuer kan göra mer skada än nytta (Gubrium, Holstein, 1997).

Efter jag hade samlat in materialet skrev jag ner intervjuerna ord för ord på min ordbehandlare. Detta är en metod jag har använt mig av förut och som jag förespråkar eftersom den ger en genomgripande repetition av vad som har sagts under intervjun. Samtidigt som man får materialet nedtecknat och repeterat blir det mer överskådligt.

Intervjumaterialet omfattade slutligen 32 A4-sidor. För att skydda intervjupersonernas identiteter gav jag dem fingerade namn. Dessa namn gavs den förstabokstav från alfabetet som representerade ordningen i vilken intervjuerna följde. Den första intervjupersonen, som var en kvinna, gavs namnet Anna medan den andra intervjupersonen, som var en man, gavs namnet Bertil, den tredje hette fick heta Cecilia och så vidare. Jag valde dock inte att kamouflera mina intervjupersoner mer än till namnet då det kan ha negativa konsekvenser för analysen. Kvale beskriver ett fall där en dansk forskare som undersöker flyktingars anpassning i det danska samhället. Forskaren målar in sig själv i ett hörn genom att ändra nationaliteten på invandrarna. Bland annat byts nationaliteten mellan en polack och en chilensare. Vid den senare analysen uppstod motsägelser då det gällde att resonera kring socioekonomisk bakgrund och politisk identitet eftersom de invandrande polackerna ofta var antikommunister medan chilensarna i flera fall var övertygade socialister (Kvale, 1997).

Efter att jag hade skrivit ut intervjuerna valde jag att studera dem noggrannare för att se eventuella mönster och likheter som skulle kunna vara intressanta för min analys. Howard S Becker skriver i *Tricks of the trade* (1998) att udda fall kan gynna analysen av materialet. Då får forskaren teoretisera utanför den mall som finns given sedan tidigare och blir på så vis öppen för likheter avvikelserna emellan. Forskaren måste bara ställa sig frågan varför skillnaderna uppstår. (Becker, 1998).

I mitt fall fick just avvikelserna en betydelsefull roll för analysen av socialarbetarna. Arbetssättet skilde sig något mellan de anställda. Genom att analysera eventuella orsaker till varför de skilde sig i arbetssätt samt att en av de anställda, Daniel, hade en helt annan inställning till arbetsplatsen kunde jag få fram ett bredare mönster. Detta mönster visade sig vara mycket mer intressant än att analysera varje intervju var för sig.

Gubrium/Holstein beskriver olika metodspråk. Ett av detta, etnometodologin, förespråkar att forskaren skall försöka åsidosätta sin verklighet gentemot den som framkommer i undersökningen. Det går inte alltid att jämföra direkt, utan man måste då se till själva strukturen och de inre förhållanden som råder inom gruppen. Författarna ger ett exempel från en av Whytes klassiska undersökningar av den italiensktalande arbetarklassen i Amerika där ett gäng vänner brukar gå ut och spela bowling. Normen är sådan i gruppen att medlemmarna låter den som har högst status i gruppen vinna. Det är alltså inte den bästa bowlaren som vinner. För att förstå detta måste forskaren förstå normen i gruppen för att kunna göra en korrekt analys genom att sätta sig in i gruppens normsystem. Annars skulle han/hon kunna lockas tro att det automatiskt är den som är bäst bowlare som har högst status i gruppen (Gubrium, Holstein, 1997).

På samma sätt som i fallet ovan upptäckte jag att de flesta anställda var måna om att omnämna sin arbetsplats i mycket positiva ordalag. Detta synsätt var näst intill identiskt i form av beskrivningar och synpunkter hos alla intervjupersoner utom en. Då jag märkte att Daniel avvek ifrån mängden valde jag att efter Becker börja studera detta avvikande fall för att sedan efter Gubrium/Holstein söka efter en struktur som kunde åsidosätta den synbara verkligheten i gruppen. Jag fann att det finns en norm i gruppen som påbjuder en starkt positiv inställning till arbetsplatsen och till den livsstil som är förknippad med yrket. Huruvida denna inställning stämde överens med intervjupersonernas verkliga uppfattning är svårt att ta reda på, men förmodligen känner Daniel ett större utanförskap än han hade gjort om han hade delat detta normutövande, då han kan ses som negativ. Förutsatt att de andra medlemmarna har övertalat sig själva om att vad de säger är sant så vinner de med sina vänners hjälp en mer positiv inställning till arbetet. Jag kommer att återkomma till mitt resonemang kring detta i analysavsnitten.

4. Steget från arbetstid till fritid

Maslach beskriver i boken *Utbränd* (1986) begreppet *dekompressionsaktiviteter*. Begreppet innebär att individen ägnar sig åt någon form av aktivitet för att kunna känna sig mer avslappnad efter en hård dags arbete och därmed kunna koppla bort från yrkeslivets vedermödor under fritiden. Exempel på sådana aktiviteter är att ägna sig åt någon form av idrott, hobby eller mental träning (Maslach, 1986).

Bland intervjupersonerna fann jag att den vanligaste formen av dekompressionsaktivitet var den hjälp de fick av handledaren. Det är även vanligt att de söker stöd hos arbetskamraterna då det känns jobbigt.

Vår handledare var i sig en mycket stor förlust. Man kunde gå in och sätta sig hos henne och må illa även om man inte visste hur man skulle sätta ord på sina känslor heller va. Hon bara tittade på en så visste hon, en otrolig människokännare! Som det är nu med vår nya handledare så handlar ju inte det om att hon är dålig, utan det tar ju tid va.

Citatet ovan är hämtat från intervjun med Anna. Anna saknar sin gamla handledare. Även om det inte är något fel på den nya så tycker hon inte att de ännu har fått lika bra kontakt som hon hade med den gamla. Bertils uppfattning om handledaren stämmer bra överens med Annas.

Vi hade ju en handledare tidigare som jag var väldigt trygg med, där man verkligen kunde komma dit och lätta hjärtat och kunde göra sig förstådd. Sen byter man handledare, men den förra är på något sätt oersättlig. Alltså det finns ingen tryggare, hon hade en sån respekt och förståelse att orden bara kunde bubbla ut ur munnen på en. Då kunde hon liksom sortera ut, för hon visste så väl. ././ Handledaren kan

ha betydelse, för där fanns en trygghet och där fanns en chokestation och en påfyllning. Hon var ju alldeles speciell.

Bertil beskriver i citatet ovan den förra handledaren som en oerhörd människokännare och som en chokestation där han kan känna trygghet och få mental påfyllning.

Ett annat sätt för socialarbetaren att känna att han/hon har kontroll över situationen är att försöka förstå sin situation på egen hand, utan handledare eller arbetskollegors hjälp.

Intervjupersonerna drar nytta av att de bor en bit iväg från jobbet och använder den tid det tar att ta sig från jobbet som en möjlighet att tänka igenom dagens händelser. Bertil beskriver hur han gärna tar en paus på vägen från jobbet för att tänka över och skriva ner och intellektualisera sina tankar om vad som har hänt under dagen.

Jag har alltså 17 km hem, på vägen hem körde jag förbi en sjö och där hade jag en sten. Periodvis när jag kände att jag inte hann tömma under de 20 minuter som jag kör hem. Ibland ringer jag samtal på vägen hem i bilen, det brukar jag hinna med om jag har glömt något. Sedan om jag inte har känt att det här har räckt, så har jag åkt ner till min sten och tänkt till så att jag har haft mina tankar färdiga. Jag har ofta en massa ostrukturerade tankar, och då skriver jag ner dem och läser igenom det. När jag väl har sorterat upp det här så känner jag att det är färdigt och då kan jag åka hem från stenen. Men nu har de satt upp älgstaket på den här vägen, så de har stängt ute min sten. Jag tänkte protestera för vägverket, men jag tror inte att de begriper (skrattar högt). Det är ju lite på skämt, men det är rätt mycket på allvar. Därför att just det här att kunna stänga av och att tänka färdigt.. det är ju jag lite bättre på nu än vad jag var tidigare. Men jag vet inte om det har med stenen att göra. Nej, men jag tror att man skall ha sina små stenar här i livet.

Bertil beskriver i citatet ovan att han har 20 minuters bilfärd hem från jobbet och att han under denna tid kan ringa till kollegorna om han skulle ha glömt något viktigt. Om han skulle behöva mer tid än de 20 minuterna till att tänka över sin arbetsituation och eventuella jobbiga händelser som skett under dagen har han en liten oas. Denna oas består i en liten sten vid stranden till en sjö. Nu har vägverket tyvärr satt upp älgstaket så att Bertil inte kan åka till stenen den vanliga vägen, däremot säger han att han har blivit bättre på att kunna stänga av sina tankar på den sista tiden. Även Elin försöker finna ro genom att koppla av under de minuter hon har i bilen mellan jobbet och hemmet.

Jag har ju två mil att köra så jag har en stund i bilen där jag är ensam och det är en ganska bra stund att tänka igenom arbetet och ladda upp inför kvällen hemma. Jag tycker att det är rätt så skönt den här stunden att man är alldeles ensam.

Elin beskriver hur hon kan koppla bort arbetet genom att tänka igenom det under bilfärden på vägen hem.

Ett annat sätt att tänka bort jobbet är att ägna sig åt hobby. Flera av intervjupersonerna håller på med någon form av idrott. Anna håller till exempel på med gympa och spinning.

Jag gillar att läsa och så gillar jag att gå på gympa eller spinning och det har med mitt humör att göra (skrattar högt). Ut med allt, lätta på trycket! Hålla på i en timme, så är man dödstrött och så kan man ta nya tag sedan. ../ Det handlar om att vara själv i någon form av sammanhang där man kan slappna av, skärma av och vara själv i sin egen ostkupa. Och det kan jag när jag går på spinning till exempel. Då trampar jag på den där cykeln och har ingenting annat, det är helt underbart! Så har jag mer behov idag av att vara helt ensam och jag har tjejkompisar som vill att man skall ringa innan man går ut och går, men då går jag oftast själv. För jag känner att det ger mig mer, att få ladda ur och att få vara själv i sina egna tankar ../ Då är ju egoist ett positivt ord. För är man lite egoist mot sig själv så tror jag hela omgivningen kan vinna på det. Bertil och jag brukar skämta om det, att man borde bli lite mer egoist..

Anna beskriver ovan hur bra hon tycker det är att hålla på med idrott för att tänka bort andra saker i livet och på så vis nå ett bättre såväl fysiskt som psykiskt välbefinnande. Just möjligheten att kunna isolera sig och bara tänka på sig själv för en stund ser hon som någonting positivt för en socialarbetare. Även Elin ägnar sig mycket åt fysisk träning.

Det är ju bara träningen som jag har som intresse så, jag tränar på idrottskliniken, spinning eller styrketräning. Man tycker att när man tränar så tycker jag att man kopplar bort både jobb och familj och allting, man kopplar av det mesta. Om man är väldigt stressad, då kanske man stressar sig igenom träningen också. Då blir det ju inte riktigt bra, men annars tror jag att jag nog är ganska bra på att koppla bort jobbet.

Elin beskriver ovan hur hon gärna tränar för att koppla av från jobbet. Det är dock viktigt att hon kan avsätta tid för träningen så att hon inte stressar igenom den också, för då ger den inte samma avkopplande effekt.

Många av intervjupersonerna väljer att ringa till den kollega som har jouten på familjehemmet om det är något som de bekymras av efter de har kommit hem. Cecilia är en av dessa.

Ibland så tänker man på saker när man har kommit hem och då går inte jag och funderar på det utan då ringer jag till jobbet. Att jag liksom lägger ifrån mig mina funderingar och då kan jag släppa det hemma. Så tycker jag att jag gör, det kan ju vara något jag har glömt. Så gör jag inte en gång varje vecka eller ens en gång varje månad, utan det är när det är något verkligt viktigt.

Cecilia beskriver ovan att hon gärna ringer till jobbet om det är något problem hon bekymrar sig över efter att hon har kommit hem, fast bara när det är väldigt viktigt. De andra intervjupersonerna, framförallt Anna och Bertil väljer att ringa oftare.

För övrigt är hobbies vanligt förekommande. Daniel är förmodligen den av intervjupersonerna som har flest intressen utanför arbetet.

Det klart att man har tankar på jobbet, det vore ju onormalt annars, men jag håller ju inte på och ältar jobb hemma eller ringer hit och tror att jag är outhärlig. Det finns många andra saker som de andra kan göra när jag inte är här. ../ Jag är ju ganska mycket hemmaman, jag tycker om att laga mat. Det är

jag som står för matlagningen hemma, sedan så har vi ett stort jävla hus på 290 kvadratmeter, ett trevåningshus. Min mor bor nära och hon har också ett hus som hon behöver hjälp med, sedan så har vi sommarstuga och tre hus på Öland så jag har fullt upp va. Men det är väl lite det som vi vill ändra på att vi skall sälja huset och skaffa lägenhet. Det jag skulle vilja är att satsa på golfen, det tycker jag är kul. Man får motion, jag spelar innebandy, tennis och så är jag gammal fotbollsspelare. Jag är väldigt idrottsintresserad. Det är väl det att jag skulle vilja hålla på mer med det, alltså man får ju motionen, man kommer ut i naturen.

Daniel beskriver ovan att han inte behöver tänka besvärande mycket på jobbet hemma eller att han ringer till arbetsplatsen. Istället försöker han ägna sig åt de projekt han har på hemmaplan. Bland annat har han flera hus och många hobbies som håller honom sysselsatt. Han beskriver hur han gärna skulle vilja kunna hålla på mer med golfen och i en senare del av intervjun berättar han att han gärna skulle ta ledigt från arbetet under ett helt år för att spela golf.

Frida håller på med att skriva noveller, det är en verklighetsflykt som är gynnsam för henne då hon vill koppla bort funderingar om jobbet. Samtidigt tror Frida att det ligger i arbetets natur att man tänker mycket på vad som händer och att man måste kunna sortera de intryck man stöter på så att man exempelvis inte tar klienters påhopp personligt. I likhet med Bertil tycker Frida att det är viktigt att kunna förstå sina egna tankar och att förstå vad det är man känner inför arbetet.

Att skriva är lite vardagsflykt för mig. Jag tror att man kan jobba med sitt sätt att tänka, jag tycker att det är väldigt intressant det här med kognitiv terapi. Det är ju det här att man skall förändra sitt tankemönster, man kan inte hålla på och älta saker. Jag tror att det är viktigt just vid socialt arbete att man tänker bort på det viset, just för att det händer mycket saker. Ibland tycker man att man lyckas bra och ibland tycker man att man inte lyckas alls. Fast det kanske kan vara det att jag är inne i en process just nu där allting handlar om hur jag skall vara som socialarbetare om hur jag skall vara. Jag är ju väldigt fokuserad på mig själv nu, jag håller ju på att bygga en yrkesroll.

Frida menar i citatet ovan att det är viktigt att man som socialarbetare kan tänka bort och intellektualisera mycket av det som händer utan att för den sakens skull förneka vad som har hänt. Istället ligger det i en utveckling av identiteten hur man ser på arbetet, bl.a. genom att bygga en yrkesroll som Frida kallar det. Är det kanske så att det är just denna dekompressionsaktivitet, dvs. att bygga en för hälsan gynnsam yrkesroll, som är en av de mest lyckade strategierna för att undvika utbrändhet? Johan Asplund kritiserar Maslachs kompressionsövningar och menar att anledningen till utbrändhet finns i identiteten och hur denna svarar på sin omgivning (Asplund, 2000). Måste individen ägna sig åt att forma en identitet som kan stå emot utbrändhet för att lyckas med detta? Detta är en tankegång som jag kommer att fokusera på senare i detta arbete och redan i nästa delavsnitt.

5. Yrkesidentitetens roll för det privata jagets utveckling

Enligt Maslach kan en krävande arbetsuppgift kännas mindre svår om individen har en väl präglad livsfilosofi som gör jobbet till en underordnad del av vardagen (Maslach, 1986). Ett exempel på detta ges i en undersökning med engelska tonårsflickor som sökte in på en omvårdnadskurs. Där fick flickorna förutom själva yrkesmomenten lära sig att bilda en vårdande identitet som sträcker sig utöver tiden för arbetet. Denna identitet gjorde att de kände sig mer respektabla och viktiga i samhället än vad de trodde att de hade gjort annars. Samtidigt blir de grundläggande värderingarna i yrket en slags livsstil eller en yrkesroll som ju då sträcker sig utanför arbetstidens gränser. Jag kommer härnäst att kalla denna form av utökad yrkesroll för *Skeggs yrkesidentitet* (Skeggs, 2000).

En viktig fråga som bör ställas är om individen endast vill bli respektabel för samhället i stort eller om det i första hand handlar om att bli respektabel för sig själv. Det kanske handlar om ett arbete som skulle kännas oerhört tråkigt och meningslöst om det inte fanns någon koppling till individens själv, eller *self*. Om han/hon bara går till jobbet för att tjäna pengar genom att jobba av tiden för att sedan gå hem igen försvinner lätt arbetsglädjen. Individen blir då alienerad, eller främmande, till sitt arbete och i värsta fall till sin egen kropp som utför arbetet. Om individen istället lyckas skapa en mening med sitt arbete och att se det i ett större sammanhang där arbetsuppgifterna kan förknippas med nytta och värdighet kan en yrkesidentitet, enligt Skeggs exempel, bildas. Då individen innehar en sådan kan han/hon känna sig som en respektabel individ. Därmed kan även de krävande arbetsuppgifterna bli respektabla för honom eller henne, som en psykologisk försvarsmur mot yrkets umbäranden.

För att förklara detta resonemang utifrån Mead kan man se det som att individens subjektjag, dvs. *I*, genererar en förändring av objektsjaget, dvs. *me*, som individen utifrån *den andre* anser vara respektabel. Om denna föreställning upprätthålls kan *I* affekteras av *me*, och det nya beteendet har för individen övergått från en självgenererad roll till ett helt naturligt beteende. Jämför här Erving Goffmans exempel, som jag även tog upp i teoriavsnittet, med torparparet som började bedriva hotellverksamhet och som tillskrevs ett nytt beteende av sina gäster som de senare fann sig hemma i. Skillnaden är dock att rollen i det senare exemplet har haft sitt ursprung utanför självet, det vill säga i den generaliserade andre (Goffman, 1998).

Då jag hade genomfört undersökningen och studerat materialet från denna fann jag flera exempel på Skeggs yrkesidentitet. Flera av de 6 personer jag intervjuade hade en tendens att vilja se väldigt positivt på arbetet och allt vad arbetet innebar, bland annat strukturen och arbetskolllegorna.

Jag har funderat många gånger varför man hamnar i det här gebitet, man har väl en slags lust att hjälpa antar jag.

Cecilia beskriver ovan att hon har en genomgripande lust att hjälpa och att det är därför hon har hamnat i detta gebitet.

Mina kompisar har alltid tyckt att jag är den de vänder sig till om de är ledsna och jag har väl alltid haft ganska lätt för att hjälpa folk. /.../ Jag tycker att det fungerar bra, det är ju då de här fyra och jag som är anställda, så har vi ju timvikarier utöver det. Och alla fungerar ju bra ihop så, men sedan jobbar ju alla väldigt olika. Jag tycker att det funkar jätte bra.

Elin beskriver ovan att hon är känd för att vilja hjälpa människor som är ledsna eller har problem och att hon har ganska lätt för att hjälpa folk. Vidare beskriver hon att arbetsplatsen fungerar jättebra.

Under vissa delar av intervjuerna var intervjupersonerna så positiva till sitt arbete att jag började tvivla på om de var riktigt uppriktiga, både mot mig och mot sig själva. Den första intervjupersonen, Anna, var väldigt positiv och nästintill idealiserande. Annas inställning är säkerligen det mest tydliga exemplet på Skeggs yrkesidentitet i undersökningen.

Som vi driver det här stället nu så är det ju så att vi driver arbetet som en ekonomisk förening och att vi arbetar likvärdigt gentemot klienterna. Det är ju vi som är kontaktpersoner och då jobbar vi två och två, så jag och Bertil jobbar alltid tillsammans och de två andra jobbar ihop. Det har tagit ett par år att jobba fram det och det känns väldigt bra. Vi har lärt känna varandra väldigt bra och det har blivit som ett gammalt äktenskap, man känner varandra in och utan. Man behöver bara titta på varandra så vet man hur den andra reagerar. Som en mycket djup och fin vän och jag tycker att det är likadant med de andra två. Vi är väldigt olika på många sätt, men vi har en förmåga att se och prata om våra olikheter. Vi har också så mycket gemensamt att vi känner att vi har en samhörighet inom ramen och med familjerna. /.../ Sedan är det ju också så att man kommer närmare varandra när man nöter och blöter varandra och då får man ju också på köpet en djupare relation. Så det kostar ju och det kan jag känna flera gånger och det är något som man måste vara med på som socialarbetare. Det som kostar är eget engagemang, men det är värt det alla gånger om känner jag Varje gång man ger mycket av sig själv får man nästan alltid allting tillbaka, oftast mer. Framförallt från klienterna.

Anna beskriver i citatet ovan sin relation till kollegan Bertil och hur deras samarbete fungerar. Anna tycker att de bara behöver titta på varandra för att de skall förstå varandra och att deras arbetsrelation har utvecklats till något som kan jämföras med en fin vänskap. Anna beskriver också att det som man får offra som socialarbetare i första hand är eget engagemang, men att detta engagemang oftast lönar sig eftersom hon får så mycket tillbaka av klienterna.

Då jag frågar Anna om hon tror att jobbet har gett henne erfarenheter som hon kan ha nytta av i privatlivet svarar hon att hon är övertygad om detta.

Ja, det är jag helt övertygad om för.. kunskap och erfarenheter som jag har och lär klienterna får ju jag tillbaka för de lär ju mig annat. De fyller ju på mig som människa, det är ett givande och tagande hela tiden. Jag kan känna ibland att jag är lyckligt lottad och stolt för att jag ändå valde att bli socialarbetare, för jag får personlig påfyllning och uppskattning i mitt yrke som inte många andra människor får. Det gör ju att jag som person växer! Det känns tillexempel bra att när man sitter vid möten med hem- och skolaföreningen att man har rätt lätt för att formulera sig. /../ Jag vet vad som behöver göras för att nå dit jag vill, medan andra föräldrar sitter och svettas eller är helt röda i ansiktet för att de inte vet hur de skall framföra kritik till exempel.

Anna beskriver hur hennes erfarenheter från arbetet har gett henne såväl uppskattning som träning inför uppgifter utanför yrket. Ett exempel på en sådan uppgift är att engagera sig för barnens rättigheter genom hem- och skolaföreningen, på samma sätt som Anna väljer att engagera sig för sina klienters rättigheter inom familjehemmet. Här syns en koppling till Skeggs yrkesidentitet där individen lär sig att ta ansvar för frågor utanför arbetet som han/hon kanske inte hade gjort annars.

Intervjupersonen Bertil håller med Anna i det mesta av vad som sagts hittills; att arbetet berikar väldigt mycket och att det ger väldigt mycket tillbaka när man väl har lyckats med sin uppgift. Då jag frågar Bertil om hans familjs relation till hans arbete svarar han att de har förstått att det är mer än bara ett jobb och att det samtidigt är ett sätt att leva.

Genom åren har det väl fungerat ganska bra (med familjen). Jag har ändå lyckats att prioritera det där hemma. Samtidigt som de har förstått .. att det här inte bara är ett jobb utan även ett sätt att leva också.

Samtidigt som Bertil känner att han har haft ett enormt stöd i familjen känner han att arbetet blivit något tyngre på senare tid just för att de flesta av hans barn har flyttat hemifrån. Sedan barnen flyttade känner han att han har större möjligheter att arbeta och detta är något som sätter press på honom.

De andra intervjupersonerna har ungefär samma syn på yrkesidentiteten som Bertil och menar att de har en väldig nytta av de erfarenheter de har fått i arbetet genom att lösa problem på hemmaplan. Hur skillnaderna ser ut för att lösa dessa problem från individ till individ är något jag kommer att ta upp i nästa delavsnitt. Då det gäller den omfattande yrkesidentiteten, Skeggs yrkesidentitet, är det enligt intervjupersonen Frida något man måste bygga för att nå god självkänedom. Självkänedom tycker hon är viktigt för att klara av sitt jobb som socialarbetare.

Det är ju det här att man skall förändra sitt tankemönster, man kan inte hålla på och älta saker. Jag tror att det är viktigt just vid socialt arbete att man tänker bort på det viset, just för att det händer mycket saker. Ibland tycker man att man lyckas bra och ibland tycker man att man inte lyckas alls. Fast

det kanske kan vara det att jag är inne i en process just nu där allting handlar om hur jag skall vara som socialarbetare om hur jag skall vara. Jag är ju väldigt fokuserad på mig själv nu, jag håller ju på att bygga en yrkesroll.

Frida är praktikant och beskriver ovan att hon inte har någon omfattande erfarenhet i yrket. Just därför tycker hon att det är viktigt att bygga en yrkesidentitet som gör att hon kan tänka bort misslyckanden i arbetet. Detta är för henne något av ett naturligt steg i yrkesutbildningen.

Jag vill avsluta detta avsnitt med att jämföra de intervjupersoner jag har nämnt med Daniel, en intervjuperson som sticker ut något ur mängden. Daniel är förvisso fascinerad av sitt arbete i den mån att han tycker att klienternas berättelser kan vara väldigt intressanta. I övrigt har Daniel en negativ inställning till det mesta av det som hans arbetskamrater är positiva till. Bland annat fungerar inte samarbetet, tycker han. I Daniels fall verkar det inte finnas någon yrkesidentitet i Skeggs mening, där arbetet görs till en livsstil, han ser hellre yrket som en inkomstkälla.

Det är liksom samarbetet och .. det blev svårare när vi startade eget, det finns många trådar. Vi är ju olika personligheter, jag vill nog snarare påstå att det är mer påfrestande än det är positivt. Om vi tittar på de olika personligheterna, vi jobbar oerhört olika. Vi står för olika saker, annars så har vi liksom en ram som vi skall hålla oss innanför och den håller vi oss aldrig utanför, sedan gör man på sitt eget personliga sätt. Det handlar ju mycket om det här med förhållningssätt till klienterna och sedan vet jag inte hur klienterna upplever sådant. Vi är ju olika människor och det är ju mer besvärande för personalen än för klienterna, men jag vet inte hur pass dåligt eller bra det egentligen är för klienterna att vi är så olika. ../ Positiv feedback tror jag att vi är väldigt dåliga på. Jag tror vi är dåliga på det alla fyra.

Daniel tycker att det är svårt att samarbeta för att de fyra heltidsanställda fungerar så oerhört olika. Detta är något som han tror har en negativ inverkan på arbetet, men han vet inte säkert hur bra eller dåligt det är för klienterna. Vidare tycker han att alla fyra är dåliga på att ge varandra positiv feedback på varandras arbete. Det sistnämnda är något som Maslach tar upp som en av de vanligaste orsakerna till utbrändhet (Maslach, 1986). Daniel ser inte sig själv som någon *medlevartyp*, dvs. en individ som tar till sig klienternas problem. Daniel vill att framgångarna med klienterna skall nås i terapirummet och vill helst inte ha med dem att göra utanför arbetsplatsen. Han tycker snarare att det kan vara pinsamt att vistas ute bland folk då klienterna är med eftersom han har tystnadsplikt och då inte kan förklara situationen. Bland annat berättar han en episod om när han tillsammans med en kollega var på en helgsemester och tältade med en av familjerna från hemmet. Då greps mamman i familjen av panik för att tältet låg på fel plats och ställde till med kalabalik. Daniel har inga problem med att skilja jobbet från fritiden och bekymrar sig i regel inte över sina klienters problem då han inte är på jobbet. Vid ett tillfälle blev han dock attackerad i sitt hem av en klient som tog strypgrepp om

honom och hotade honom till livet. Daniel tror dock inte att mordhotet har påverkat hans inställning till jobbet vare sig positivt eller negativt även om själva händelsen skakade honom länge.

6. Yrkesroll och privat livsvärld

I förra delavsnittet diskuterade jag Skeggs yrkesidentitet och illustrerade det som en omfattande identitetsform som sträcker sig utanför arbetes gränser (Skeggs, 2000). Är det då inte så att individen kan ha olika roller inom denna identitetsform? Även om en socialarbetare har en yrkesidentitet i Skeggs bemärkelse kan det vara lämpligt för honom/henne att anta en professionell yrkesroll på jobbet som gör honom/henne till en professionell yrkesutövare. På samma sätt kan det vara en möjlighet att sätta en gräns mellan arbete och fritid om individen vid ett tillfälle identifierar sig som förälder och vid ett annat som yrkesutövare. Kanske som ett sätt för individen att slappna av från jobbet då han/hon väl är ledig?

Johan Asplund diskuterar distinktionen mellan roller och karaktärer i boken *Det sociala livets elementära former* (2000). Asplund menar att restriktionerna kring en roll är givna från omgivningen, en påtryckning från den *generaliserade andre*, om vi skall använda oss av Meads termer. Restriktionerna för en karaktär är istället självpålagda, och har således sitt ursprung i individens *I*. Om individen tvingas anta en viss position på jobbet, exempelvis att vara myndighetsutövare, faller han/hon in i en roll som kan vara svår att ta sig ur samtidigt som det bildas en naturlig distans till den självvalda karaktär han/hon kan anta på fritiden. Att kunna ha distans till sin yrkesroll är viktigt för individen för att kunna påverka sin arbetssituation annars riskerar han/hon att falla in i ett förutbestämt yrkesmönster (Asplund, 2000).

Asplund resonerar kring begreppet *abstrakt socialitet*. Detta begrepp innebär att individen är fast i ett beteende eller en umgängesform som för honom eller henne inte är naturligt utan då endast agerar utifrån en roll där restriktionerna är pålagda. Det behöver inte handla om en yrkesroll, utan kan även röra sig om konstlade umgängesformer som exempelvis i det sena 1700-talets hovmiljöer. Denna form av socialitet bidrar till det främmandeskap för identiteten som Asplund benämner som asocial responslöshet och som kan bidra till utbrändhet. Vad som är intressant för denna undersökning är dock om och hur individen skiljer på sitt arbetsliv och sitt privatliv samt vad detta får för konsekvenser för honom/henne (ibid).

I undersökningen fann jag två övergripande sätt att förhålla sig till klienterna. Det ena var att arbeta väldigt nära klienterna och att inte göra någon större skillnad på privatliv och

yrkesliv då det gäller emotionellt engagemang. Det andra sättet var att sätta en klar gräns mellan arbetsliv och privatliv där klienterna i första hand ses som en del av jobbet. Detta innebär inte att de individer som skapar distans skulle vara mindre intresserade av att hjälpa sina klienter, utan bara att de inte knyter samma emotionella band som till sina privata vänner. Intervjupersonen Anna har en väldigt nära emotionell relation till sina klienter. Anna beskriver sig själv som en *slitvarg* och *arbetsmyra*. Anna berättar att hon arbetar på ett sätt som gör att hon kommer mycket nära klienterna och att hon ibland kommer så nära att hon far illa av det själv.

Jag är rätt så övertygad om ifall vi skulle ha samma mål alla fyra, så skulle vi gå olika vägar. Men jag tror att jag skulle gå den slitsammaste vägen och den slitsammaste för mig som person. Men jag försöker att förändra i den mån jag vill men jag vill inte förändra, för det är mitt arbetsredskap och det är mitt sätt som person. Det funkar för mig. Och jag tror att ibland får jag gensvar av familjer och klienter, som jag kanske inte annars hade fått just för att jag engagerar mig så mycket.

Anna menar i citatet ovan att hennes insats är väldigt stor, men att hon i gengäld får mer tillbaka än vad hon tror att hennes kollegor får. Hon menar att engagemanget är hennes arbetsredskap och ett personlighetsdrag hos henne som gör att hon kan komma närmare klienterna än vad hon annars hade fått. Ibland blir hennes familj lidande då hon prioriterar jobbet före hemmet och hon berättar om en episod när hennes 11-årige son kommenterade hennes humör och sa åt henne att hon borde jobba mindre.

Vår elvaåring är väldigt lik mig, han har långa känselspröt och för ett antal veckor sedan kom jag hem och var jättetrött och jätteirriterad. Det började med att jag fräste i hallen där hemma. Då kommer han till mig och så säger han att nu får du nog jobba lite mindre, för nu hör jag att du är arg och irriterad. (Skrattar gemensamt). Det är liksom kännetecknet på att jag har jobbat lite mycket och har jag inte hunnit med familjen riktigt som jag borde? Det är mycket bra att ha en son med känselspröt som känner av för det gör att man stannar upp och tänker till. För visst är det så att när man jobbar mycket att det går ut över familjen.

Jag frågar senare under intervjun Anna om det inte kan vara bra med att ha distans till klienterna också.

Ja, fast jag tänker inte så. På något vis, så när man träffar denna tjejen så känner man väldigt mycket och sedan handlar det mer om vad man gör med den känslan. Att bara sätta sig ner och tycka synd om hjälper ju ingen. Man måste ju göra något konstruktivt av den känslan man får. Och något konstruktivt att göra med denna tjejen när man tycker synd om henne.. och att göra med alla människor, det är ju att försöka att bygga en relation utan att kränka och utan att kliva över personens egna gränser. Det är svårt!

Anna ser hellre möjligheterna med att jobba nära klienterna än att upprätthålla distans. Bland annat går det att använda empatin som ett slags bränsle eller ett redskap för att uppnå förändringar genom att göra något konstruktivt av situationen, säger hon. Anna beskriver

senare hur svårt hon tycker det är när det uppstår en konflikt och hon måste medla mellan klienten och myndigheterna och hon i många av dessa fall helst tar klientens parti. Ofta ser Anna sin yrkesroll som en förebild som klienterna får lära sig att ta efter då det gäller hur de skall fungera som föräldrar och ansvarstagande individer.

Jag har ju sånt arbetssätt att när det känns rätt så kan rentav våra barn hemma få vara delaktiga och vara med. Bertil och jag var tillexempel på Astrid Lindgrens värld med den unga kvinnan och hennes båda tvillingar. Nu i augusti, för det har varit hennes önskan i hela hennes liv att få komma dit och då hade jag med mig min yngsta dotter som är fem år. Det var helt suveränt, för under en hel dag tillsammans så är ju jag som den jag är som person. Så utan att jag egentligen tänker så mycket att jag funderar och jobbar och har strategier, utan att ha det så är jag förebild för en tonårsmamma. I allt jag gör, hur jag pratar, hur jag bemöter och hur jag tar i. Jag kan visa hur jag leker med min dotter. Automatisk blir jag en förebild. Samtidigt kan jag involvera min dotter i hur fina hennes (tonårsmammans) små barn är. Jag kan lära henne hur jag som vuxen tar hand om hennes små barn, samtidigt som hon kan leka med tonårsmamman. Det kan ge precis hur mycket som helst.

Anna beskriver i citatet ovan hur hon tog med sig en klient, en ung tonårsmamma, och hennes tvillingbarn på en dagsutflykt till Astrid Lindgrens värld i Vimmerby och hur mycket utbyte det kunde ge dem båda. Anna menar att hon genom att bara vara sig själv, som mamma till sin dotter, då klienten är med kan klienten lära sig hur hon bör bete sig som mamma. För att försvara Annas ståndpunkt, utifrån Asplunds teorier om roller respektive karaktärer, skulle man kunna säga att Anna genererar nya karaktärer genom att endast spela på sin egen karaktär. Hade hon gått in i en roll som vårdare och belagt klienten som en roll som klient i behov av hjälp hade hon tvingat in både sig själv och klienten i en relation som hade kunnat vara svår att komma ur. Denna relation hade i så fall kunnat bli väldigt stel och konstgjord samt hade kunnat försvårat arbetet med att leda klienten till nyttig självinsikt då hon endast kan se sig själv som klient (Asplund, 2000).

Intervjupersonen Bertil, som ju också var närvarande vid exemplet ovan, använder sig av en arbetsmetod som i stort liknar Annas. Bertil arbetar på ett sätt som många av hans kollegor, enligt honom, uppfattar som distanslöst och har precis som Anna svårt för när det uppstår konflikter där han får agera myndighetsutövare. Varken Anna eller Bertil har, efter vad som sagts hittills, någon vilja av att ha en solid yrkesroll utan försöker hellre använda sin privatlivskaraktär som arbetsinstrument. Förmodligen är både Anna och Bertil väldigt beroende av att de får ett stort gensvar från klienterna. Hade de inte fått detta gensvar hade de antagligen inte sett någon mening med att arbeta så nära klienterna som de gör och hotet att drabbas av utbrändhet hade då varit större. Just bristen på positiv feedback är något som Maslach tar upp som en av de viktigaste anledningarna till utbrändhet (Maslach, 1986). Det

känns rimligt att antaga att de personer som väljer att arbeta mer distanserat gör detta för att de inte vill riskera att drabbas av utbrändhet om de inte skulle få gensvar från sina klienter.

Yrkesrollen är betydligt mer framträdande hos de andra intervjupersonerna. Daniel gör en klar åtskillnad mellan jobb och privatliv. Som jag nämnde tidigare tycker han att det är pinsamt att utföra aktiviteter tillsammans med klienterna på offentliga platser. Han ser sig själv som strukturerad och klarsynt, samtidigt som han själv tror att han skulle tjäna på att vara lite mera diplomatisk ibland då han lätt kan vara intensiv.

Annars tycker jag att det är mycket roligare, att vara aktiv i samtalsrummet. När man sitter ner med familjerna i samtal där det är strukturerat, där tycker jag nog att jag kommer till min fördel mest. Jag är nog inte den där medlevartypen då, så va. Man har ju olika arbets sätt, alltså en del når ju sina framgångar genom att vara. För att få fram sitt budskap måste man ju då vara väldigt lång tid med klienterna för att det skall hända då. Så jobbar inte jag. Det är nog där min intensiva läggning kommer in, för mig är det timman i samtalsrummet saker skall hända. Jag gillar inte det långa segandet. Jag tycker det är lite fel om de kommer in så finns det jätte många som står utanför systemet (vården på familjehemmet) medan de som kommer in får 100 % va. En del av de hundra procenten är onödigt, tycker jag. Det borde räcka om de fick hjälp och behandling med det som är problemet, jag hade hellre gett hjälp till fler.

Daniel beskriver i citatet ovan hur hans inställning till arbetsmetoden skiljer sig från sina arbetskolllegor. Han ser inte sig själv som någon medlevartyp utan vill att framgångarna skall nås i terapirummet, utan att han skall behöva bygga någon personlig relation till klienterna. Detta är något som han tror kan bero på hans intensiva läggning. Han tror att det hade varit bättre om familjehemmet hade satsat på att försöka hjälpa många fler klienter istället för att lägga ner så mycket arbete på de som behandlas. Daniel berättar gärna om sitt fritidsliv och han har många hobbies och flera bollar i luften då han inte arbetar. Bland annat tjänar Daniel extra genom att sälja plåt. Jag frågar Daniel vad han tycker om känslomässiga scener när det sker omhändertagande av barn och liknande.

Jag försöker se det hela som att man har en yrkesroll liksom. Man får ju inte .. jag tror inte att det har varit något större problem med sådana saker för min del. Sedan är det ju så att de här omhändertagandena är ju ingenting som vi beslutar om va. Jag är nog ganska klarsynt i det där läget, jag vet min roll liksom och jag vet andras roller och jag brukar klara det bra. /../ Jag tycker jag kan skilja mellan arbete och privatliv. Kanske det handlar om att man ger sig själv den här möjligheten, det är nog likadant i samtalsrummet. Säg att det är en klient som kommer en kvart för sent, då får de inte den kvarten till godo utan vi avslutar terapin vid den tid som vi avtalat. Jag är ganska tydlig med min struktur, jag sätter gränser. /../ När jag är hemma så är ju inte jag någon behandlare utan en vanlig pappa med fel och brister. När jag inte är pappa så är jag då behandlare, när det är jobbiga grejer då får man se det som att det är det jag är betald för att stå ut med. Det är att man försöker se det så, då blandar man inte ihop sina egna känslor. Det är ju en helt annan sak om man jämför med min hustru,

mina barn och mina nära och kära va. Alltså, så mycket känsla kommer jag aldrig få för klienterna. Det måste jag ju säga, att det finns liksom en skillnad där eftersom det är en betald relation till klienterna.

Daniel berättar i citatet ovan att han inte har några problem med att skilja arbetet från fritid, att han har en yrkesroll som han får betalt för att utföra. Det är viktigt för Daniel att sätta upp gränser och att man inte skall blanda ihop sina känslor med arbetsliv och familjeliv. Han säger vid ett senare tillfälle att han aldrig skulle umgås med klienterna tillsammans med sin egen familj, som exempelvis Anna gjorde. Det är inte omöjligt att han fick denna inställning efter händelsen då han blev mordhotad av en klient.

De andra intervjupersonerna, förutom Anna och Bertil, berättar att de klarar av att skapa distans mellan arbete och fritid genom att de är organiserade och är måna om att sätta upp gränser. Cecilia är den enda av intervjupersonerna som utger sig ha fått diagnosen utbränd ställd av en läkare. Detta var något som hon tror berodde på hemförhållanden snarare än problem på arbetsplatsen. Cecilias son drabbades då av diabetes. Cecilia menar att man inte kan ta till sig klienternas problem med sin mentala hälsa som man gör med *vanliga* människor, just för att de inte är *vanliga* människor. Vidare ser Cecilia sig själv som organiserad och känner att hon har lätt för att sätta upp gränser mellan privatliv och arbetsliv.

Jag är tvingad att vara rätt så strukturerad i mina tider. I och med att vi jobbar med skift och oregelbundet både jag och min man och vi har barn som har massor med aktiviteter, så är det inte kris vid fyra så måste jag gå hem. Då ställer jag in mig på att gå hem. Jag kan inte gå kvar här till fem-halv sex om det inte är nåt som är jätte viktigt för då förväntar sig folk där hemma att jag kommer hem och detta hjälper mig att sära på jobb och privatliv. Att jag har en familj där det ibland inte ges möjlighet att glida på tider. Jag menar slutar jag klockan fyra, då går jag oftast klockan fyra.

Cecilia beskriver ovan att det är lätt för henne att organisera sig, just för att hon har en familj att ta hand om. Cecilias barn är något yngre än de flesta av de andra intervjupersonernas och därför krävs det av henne i större utsträckning att hon kan passa tider för att exempelvis hämta dem på dagis. Elin har ännu yngre barn och ser detta i likhet med Cecilia som något som ger struktur och delar på yrkesliv och privatliv.

Det är ju inte så att man ligger och grunnar över det så att det går ut över mitt privatliv på det viset. Men däremot så kan man ju lära sig saker när det gäller barn man tar hand om på jobbet, att man kan ta med det hem och använda på sina egna barn. Alltså, då kan man ju ta med sig det hem på ett positivt sätt. Man kan även ta med sig hemifrån och hit.

Elin beskriver ovan att hon istället för att bekymra sig över arbetet hemma kan ta med det hem genom att använda den insikt hon har fått genom olika arbetssituationer och använda denna insikt i sin egen barnuppfostran.

Intervjupersonen Frida säger att hon tror att det är viktigt att man som socialarbetare försöker skapa distans till yrket genom att tänka över sina känslor utan att försöka censurera

något. Det är, enligt henne, även viktigt att inte ta konflikter personligt utan att försöka använda sin empati eller ängslan till att övervinna de hinder som kan uppstå. Frida tycker att det är fel att frossa i klienternas problem och att det kan vara ett väldigt slitsamt sätt att arbeta på.

6.1 Yrkesroller och anknytningsbeteenden

Av vad som har framkommit hittills beror anpassningsstrategierna i undersökningen, såväl dekompressionsaktiviteter som gynnsam identitetsutveckling, på vad som passar bäst för individens personlighet. Både Anna och Bertil använder sina egna känslor som ett arbetsredskap, även om detta kräver stort engagemang. De andra intervjupersonerna håller en större distans till arbetet eftersom det är det arbetssätt som passar dem bäst. Då det gäller Skeggs yrkesidentitet är detta något som berör alla utom Daniel.

Förhållandet till klienterna kan även förklaras utifrån psykologiska anknytningsbeteenden. Anknytningsbeteenden har sitt ursprung i individens uppväxt och särskilt de emotionella erfarenheterna i barndomen. För att förenkla det hela något kan man dela upp anknytningsbeteendena i trygga och undvikande stilar. En person med trygg anknytning försöker använda sina känslor för att förstå sin verklighet och försöker på motsvarande sätt kognitivt förstå sin verklighet för att på sått förstå sina känslor. Personer med undvikande anknytningsstil har svårt för att känna igen sina känslor och använder sig sällan av dessa för att förstå sin verklighet utan förlitar sig i första hand på världen utanför sina sinnen. Dessa personer är ofta starkt eller tvångsmässigt självomhändertagande och undviker att be om hjälp (Holmer, 2002).

Daniel ser sig själv som klarsynt och undviker gärna att be om hjälp från sina kollegor. Dessutom undviker han att bygga den typ av yrkesidentitet som hans arbetskollegor i varierande grad verkar för. Daniel försöker se objektivt på sin situation och låter sin kognition styra över sina känslor. Han försöker inte intala sig själv om att han har funnit drömjobbet, något som många av hans kollegor tenderar att göra. Eftersom han inte låter sina känslor påverka uppfattningen blir det mycket svårt för denna att förändras. Enligt detta synsätt finns det alltså en förklaring till att Daniel inte innehar en yrkesidentitet i Skeggs bemärkelse. Det är inte orimligt att antaga att även de andra intervjupersonerna medvetet eller omedvetet väljer anpassningsstrategi beroende på sitt anknytningsbeteende.

7. Sammanfattning

I denna uppsats har jag diskuterat socialarbetares strategier för att undvika utbrändhet. Jag valde att dela in dessa strategier i tre grupper. Den första gruppen av dessa strategier är kompressionsaktiviteter, dvs. de aktiviteter som individen utför som är gynnsamma för att kunna koppla av från arbetet under fritiden. Den andra gruppen berör yrkesidentitetens roll för det privata jagets utveckling. Med detta menas hur individen kan finna en större nytta med sitt arbete genom att utveckla en identitet som bejakar både arbetsuppgifterna och arbetsplatsen samt att verka för arbetsplatsens normer såväl på arbetet som under fritiden. Den tredje gruppen omfattar strategier för att skilja mellan individens yrkesroll och roll som privatperson. Detta innebär att individen medvetet skiljer sina personlighetsegenskaper åt då han/hon är på jobbet jämfört med när han/hon är i privata situationer.

Enligt min bedömning hade alla intervjupersoner utom Daniel ägnat sig åt att bygga en yrkesidentitet som omfattar såväl arbete som fritid. Det skulle inte kännas fel att illustrera yrkesidentiteten som ett skyddande hölje för de andra strategierna som ju är underordnade individens identitet. Samtidigt kan yrkesidentiteten ses som en strategi för individen att skydda sig själv mot det emotionellt krävande arbetets umbäranden. En självintalande positiv inställning gör att individen lättare känner sig mer positiv då han/hon betraktar sitt objektsjag, dvs. sitt *me*.

Yrkesrollen, som ju är underordnad identiteten, är i många fall individens arbetsredskap. Detta är en definition som bland annat Anna gör. Hon menar att hennes arbetsredskap är att på ett emotionellt plan jobba väldigt nära klienterna och därmed i sin yrkesroll arbeta på ett sätt som inte skiljer sig nämnvärt från hennes roll som privatperson. Bertil arbetar också på detta sätt medan de andra intervjupersonerna väljer att arbeta med större distans. En anledning till att vissa intervjupersoner väljer att jobba väldigt nära klienterna emotionellt är att de känner ett väldigt stort gensvar från dessa. För att inte drabbas av utbrändhet är dock gensvaret från klienterna väldigt viktigt för de individer som jobbar på ett mer distanslöst sätt.

En anledning till valet av arbetssätt kan här vara anknytningsbeteenden. Anknytningsbeteenden är något jag diskuterar kortfattat i analysens sista delavsnitt och är främst ett psykodynamiskt perspektiv på stresshantering.

Vad gäller dekompressionsaktiviteterna, dvs. de aktiviteter som individen utför för att kunna koppla av från arbetet under fritiden, är det vanligaste att söka stöd hos handledaren eller hos arbetskamrater både under och efter arbetstid.

Referenser

- Asplund J, (2000), *Det sociala livets elementära former*, Göteborg : Bokförlaget Korpen
- Becker H.S, (1998), *Tricks of the trade*, Chicago: The university of Chicago press
- Berg L.E, (1992), *Den lekande människan*, Lund: Studentlitteratur
- Goffman E, (1998), *Jaget och maskerna*, Kristianstad: Prisma
- Gubrium J.F, Holstein J.A, (1997), *The new language of qualitative method* Oxford: Oxford University press
- Holmer T, Pettersson I, (2002), *Vem blir utbränd?*, Lund: Psykologexamensuppsats Vol IV (2002:25) Lunds Universitet
- Kvale S, (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur
- Maslach C, (1986), *Utbränd – en bok om omsorgens pris*, Värnamo: Natur och Kultur
- Maslach C, Leiter M.P, (2000), *Sanningen om utbrändhet*, Falun: Natur och Kultur
- Mead GH, (1995), *Medvetandet jaget och samhället*, Lund: Argos
- Rinnan T, Sylwan U, (1994), *Hjälparens utsatthet*, Borås: Natur och Kultur
- Skeggs B, (2000), *Att bli respektabel*, Uddevalla: Daidalos

Bilaga 1- Intervjuguide

Personlig bakgrund

Ålder, uppväxt, utbildning och yrke

Personlighetsegenskaper

Beskriv hur du uppfattar dig själv och hur du uppfattas av andra

Beskrivning av din arbetsplats - socialt

Hur uppfattar du dina arbetskamrater?

Hur uppfattar du deras inställning till dig, känner du dig uppskattad?

Beskrivning av rådande familjesituation

Hur uppfattar du dina familjemedlemmar?

Hur uppfattar dina familjemedlemmar dig, känner du dig uppskattad?

Beskrivning av arbetsuppgifter

Vad tycker du om ditt yrke, vad gillar du bäst/sämst med det?

Finns det några arbetsuppgifter som du tycker kan kännas påfrestande, i så fall vilka?

Vad känner du för dina klienter? (Då exempelvis svåra emotionella scener utspelas).

Relationen arbetsliv/privatliv

Hur påverkas ditt privatliv av ditt arbetsliv?

Känner du att du kan skilja mellan arbetsliv och privatliv, i så fall hur gör du för att kontrollera skillnaden?