



LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen

Utbrändhet- ett mentalt slitage

Författare: Ingalill Ahrens

Uppsats Soc 464, 61-80 p

Vårterminen 2003

Handledare: Eva Fasth

Abstract

Författare: Ingalill Ahrens

Titel: Utbrändhet – ett mentalt slitage

D-uppsats: Soc 464, 61-80p

Handledare: Eva Fasth

Sociologiska institutionen, Vårterminen 2003

Den psykiska ohälsan i samhället är idag en av de snabbast växande sjukskrivningsorsakerna. Till psykisk ohälsa räknas sjukdomar med diagnosen utbränd eller deprimerad. Mitt syfte är att undersöka hur fenomenet utbrändhet kan relateras till samhällets och arbetslivets förändringar, samt hur dessa förändringar i sin tur påverkar den enskilda individen. För denna uppsats har jag bedrivit litteraturstudier där jag använt mig av sekundärinformation vilket jag funnit via internet och biblioteksdatabaser. I min empiri har jag valt ut några förändringar vilka skett i samhälls- och arbetslivsutvecklingen och som jag anser kan vara bidragande faktorer till utbrändhet. I den sociologiska analysen använder jag mig av Anthony Giddens teori om det senmoderna samhället för att undersöka vad i samhällsförändringen som kan bidra till att öka förståelsen kring utbrändhet. Med stöd av Giddens struktureringsteori analyserar jag människans behov av att skaffa sig rutiner för att undvika känslor som oro och ångest. Arbetslivets förändring kretsar främst kring uppsägningar och omorganiseringar vilka bidragit till förändrade anställningsformer. Förändringarna i arbetslivets analyseras med Richard Sennetts tankar kring flexibilitet i arbetslivet. Personligen anser jag att flexibiliteten är kärnan till utbrändhet. Min slutsats av detta arbete är att utbrändhet uppstår i samspelet mellan dåliga arbetssituationer och organisationer samt genom den ångest människan åsamkas genom samhällets snabba förändringar och en individualistisk livsstil.

Innehållsförteckning

Abstract	2
1. Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställningar	7
2. Samhälle, arbetsliv och utbrändhet	9
2.1 Svensk samhällsutveckling	10
2.1.1 Giddens senmoderna samhälle	12
2.1.2 Utbrändhet i det senmoderna samhället	14
2.1.3 Reflexivitet och strukturering	15
2.1.4 Utbrändhet och strukturering av det vardagliga livet	17
2.2 Arbetslivets utveckling	18
2.2.1 Flexibilitet	20
2.2.2 Arbetsituationen och stress	22
2.2.3 Utbrändhet, flexibilitet och stress	24
3. Sammanfattande slutdiskussion	26
4. Referenser	31

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Den psykiska ohälsan i samhället breder ut sig alltmer. Stressutlösande sjukdomar med diagnosen utbränd eller deprimerad är idag de snabbast växande sjukskrivningsorsakerna (RFV Utreder 2002:4). Med hjälp av denna uppsats vill jag analysera några orsaker kring sjukdomsökningen av den psykiska ohälsan vilken leder till utbrändhet. Själva ordet utbrändhet är kanske inte så lämpligt för att beskriva ett sjukdomstillstånd då ordet i sig framkallar andra associationer än de tillståndet visar. Med utbränd avses ofta något som brunnit ner och förkolnat för att aldrig mer uppstå. Sjukdomen utbrändhet innebär att individen upplever symptom som trötthet, depression och utmattning vilket slutligen leder till kollaps. Men individen kan efter långvarig vila och återhämtning återkomma till ett normalt liv igen (Ahrens, 2000). Nya förslag till att beteckna sjukdomen är utmattningsdepression eller hjärnstress vilka bättre definierar tillståndet hos en utbränd individ (Jürisoo, 2001, s. 37). Jag kommer dock välja att använda ordet utbrändhet i min uppsats då begreppet är etablerat inom forskningen och allmänt vedertaget. Tilläggas skall också att jag begränsat det empiriska underlaget för denna uppsats till material som endast är några år gammalt.

Då begreppet utbrändhet lanserades i Sverige vid mitten av 1970-talet ansågs utbrändhet främst drabba de som arbetade inom människohjälpande yrken, till exempel vård och omsorgsyrken. Det främsta skälet till att utbrändhet uppstod inom dessa yrken sades vara den intensiva kontakten och involveringen med människor som var i behov av olika former av omsorg (Starrin mfl, 1987, s. 3).

I dag får vi med hjälp av forskning och olika offentliga utredningar veta att utbrändhet förekommer inom nästan alla yrkesgrupper, både inom privat och offentlig sektor. Den psykiska ohälsan vilken breder ut sig alltmer bland sjukskrivningarna kopplas ofta till den psykosociala arbetsmiljön (RFV Utreder, 2002:4, s. 6).

Flertalet undersökningar om den ökade ohälsan har genom åren gjorts av bland annat Riksförsäkringsverket. I en av de senaste undersökningarna analyseras långtidssjukskrivningar för psykisk sjukdom och utbrändhet (för att räknas som långtidssjuk ska sjukskrivningen vara längre än 60 dagar). I slutet på september, år 2001, var antalet sjukskrivna med sjukpenning drygt 275 000 personer. Av dessa utgjorde 63 % kvinnor. Ca 109 000 personer har varit sjukskrivna i drygt ett år vilket är 25 % fler än föregående år (2000) (RFV Utreder, 2002:4, s. 5-6).

I ovan nämnda rapport konstateras att i början av 1990-talet var 14 % sjukskrivna för psykiska sjukdomar. 1999 steg andelen till 18 % och år 2000 var den 23 %. Antalet långtidssjuka med psykisk diagnos ökar bland kvinnor och allt färre återgår till sina arbeten. Psykisk diagnos relaterar till besvär som depression, ångestillstånd och stressreaktion. Dessa besvär ses som mindre svårartade psykiska sjukdomar vilka delvis utlöses på grund av arbetsrelaterad stress. Andelen personer som sjukskrivs för ”mindre psykiska sjukdomar” vilka ger stressrelaterade syndrom ökar från 8 %, år 1999, till 12 % år 2000. Endast 3 % är sjukskrivna med diagnosen utbrändhet. Totalt sett utgör alltså ”mindre psykiska sjukdomar” och utbrändhet tillsammans 26 % av de sjukskrivna. I rapporten konstateras att antalet kvinnor med sjukdomar i rörelseorganen, det vill säga med fysiska diagnoser som till exempel värk i rygg, nacke eller axlar, minskar med 3 % under samma period. Utbrändhet är vanligast bland kvinnor vilket förklaras med att det finns skillnader mellan män och kvinnors sociala och arbetsrelaterade förhållanden (RFV Utreder, 2002:4, s. 6-10).

I en rapport från år 2001 jämförs datamaterialet från år 2000 med en ny liknande undersökningsgrupp. Förändringen mellan åren 2000 och 2001 är att gruppen långvarigt sjukskrivna kvinnor fortsätter att öka. Antalet sjukskrivna visar sig vara jämt fördelade mellan den privata och offentliga sektorn, 47 respektive 50 %. Av de sjukskrivna männen är 73 % anställda inom privat sektor och 62 % av kvinnorna arbetar inom den offentliga sektorn. Offentligt anställda utgör en överrepresentation bland de som är långvarigt sjukskrivna. Slutligen konstateras att begreppet utbrändhet som sjukskrivningsterm används mycket försiktigt av läkarna. Sannolikt hänförs individer med diagnosen utbrändhet istället till olika

psykiska sjukdomar, och då företrädesvis depression eller utmattningsdepression (RFV Redovisar 2002:3, s. 4-6).

Forskning kring utbrändhet har bedrivits sedan 1970-talet då den amerikanske psykoanalytikern Herbert J Freudenberg introducerade ordet utbrändhet (Starrin mfl, s. 3, 1987). Ledande inom forskningen är den amerikanska psykologen Christina Maslach. Hon har konstruerat det psykologiska testet *The Maslach burnout Inventory (MBI)* vilket har använts flitigt inom utbrändhetsforskningen. MBI är ett instrument vilket avser mäta graden av utbrändhet hos individen. Inom den svenska forskningen har Lennart Hallsten, docent och psykolog, gjort sig känd inom samma område med flera gjorda undersökningar för Arbetslivsinstitutet (bland andra 1983 och 2000). I Hallstens senaste forskningsrapport (2002) kring utbrändhet undersöks ett urval om drygt 5 000 personer, i åldern 18-64 år. I denna konstateras att kvinnor är överrepresenterade, liksom ensamstående och utlandsfödda. Utbrändhet är vanligast i åldern 18-49, därefter övergår sjukskrivningarna för de som är över 50 år istället till förtidspension. Men inte bara arbetande ingick i studien utan också studerande och arbetslösa. De arbetslösa visade sig dock vara mer utsatta för utbrändhet än de som förvärvsarbetade eller studerade. Högst andel av utbrändhet finns inom statlig verksamhet och den mest utsatta gruppen är lärare. Hallsten menar att, orsaken till utbrändhet är hot från kroniska stressorer under en längre tid. Det blir en risk när livsvillkor, yrkesutövning, försörjning och självbild hotas. Besvärliga arbetsförhållande, organisationsförändringar, konflikter och mobbning visade klara samband med utbrändhet. Hemförhållande bidrog till viss del att förklara utbrändhet (Arbetslivsinstitutet, 2002, s. 51).

Marie Söderfeldt, FD i socialt arbete 1997, har bedrivit omfattande forskning i ämnet för bland annat Arbetslivsinstitutet. Hennes doktorsavhandling *Burnout ?* (1997) avser att besvara frågor kring vad utbrändhet är samt vad som är dess orsak. I avhandlingen förs också fram kritiska synpunkter på Maslachs mätinstrument MBI. I senare arbeten vidareutvecklar Söderfeldt sin analys kring fenomenet utbrändhet. I ett kapitel *Utbrändhet – ett syndrom, en rysk docka , eller ...?(1997)* ur boken *Vetenskapsteori* fördjupar Söderfeldt sin diskussion kring Maslachs teori om utbrändhet. Söderfeldt har senare skrivit flera vetenskapliga

artiklar i vilka hon utvidgar sin diskussion kring utbrändhet och det psykosociala arbetslivet (exempelvis i 2000). Töres Theorell och Aleksander Perski skall också nämnas. Theorell är professor vid avdelningen för stressforskning, institutionen för folkhälsovetenskap, Karolinska Institutet samt föreståndare för Institutet för Psykosocial Medicin (MDI). Theorell har bland annat studerat effekten av stress i arbetslivet och dess påverkan på individen med hjälp av en krav-kontrollmodell vilken jag kommer att beskriva längre fram. Perski är docent i medicinsk psykologi vid Karolinska Institutet och föreståndare på Stressmottagningen på Institutet för Psykosocial Medicin, IPM. Perskis arbete riktar sig främst mot stress som utlösande faktor vid hjärt- och kärlsjukdomar (2000).

I min tidigare kandidatuppsats i sociologi behandlade jag utbrändhet på individnivå (se Ahrens, 2000). Sammanfattningsvis fann jag att utbrändhet uppstår genom långvarig och negativ stress. Stress hos människan är ett tillstånd av beredskap där kroppen reagerar på de yttre eller inre kraven (stressorer) som ställs på individen. Den negativa stressen uppstår då människan inte känner någon kontroll eller lust över kraven eller situationen. Långvarig stress för individen ger upphov till spänning, olust, ångest, trötthet, utmattning, depression och slutligen utbrändhet. Den som drabbas av utbrändhet blir psykiskt och fysiskt utmattad. Själva kärnan uppstår genom emotionell överansträngning vilken leder till emotionell utmattning hos individen (Maslach, 1986, s. 22).

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet är att undersöka hur fenomenet utbrändhet kan relateras till samhällets och arbetslivets förändringar, samt undersöka hur dessa förändringar kan påverka den enskilda individen till att bli utbränd. I min sociologiska analys kommer jag presentera Anthony Giddens teori om det senmoderna samhället och hans struktureringsteori samt föra min analys kring Richard Sennetts tankar om det flexibla arbetslivet.

Frågeställningarna för denna uppsats är följande:

- *Vad i samhällets förändring kan bidra till en ökad förståelse av fenomenet utbrändhet?*
- *Vilka förändringar i arbetslivet kan förklara att individen blir utbränd?*
- *Vilka förhållanden i arbetslivet kan vara stressande för individen och därmed leda till utbrändhet?*

För att besvara dessa frågeställningar har jag bedrivit litteraturstudier och använt mig av sekundär information. Sökandet av material till uppsatsen har skett genom internet och olika biblioteksdata-baser.

2. Samhälle, arbetsliv och utbrändhet

Det första delavsnittet inleds med en kortfattad beskrivning av samhällsutvecklingen sedan 1940-talet. Jag fokuserar på några utvalda förändringar på samhällsnivå vilka jag anser kan vara av betydelse för uppkomsten av utbrändhet hos individen. Med utgångspunkt från Giddens modernitetsteori för jag en kortare diskussion kring samhällsutvecklingen och hur denna berört individen. Giddens utvecklade sin strukturerings teori då han ville göra människors handlingar begripliga. Med stöd av denna teori för jag min analys vidare och diskuterar människans behov av rutiner för att skaffa sig grundläggande ontologisk trygghet och därmed undvika känslor som oro och ångest.

I det andra delavsnittet beskriver jag i stora drag arbetslivets utveckling under de senaste decennierna. Arbetslivet genomgår rejäla förändringar kring 1960-70-talet då Sverige expanderar och behöver mer arbetskraft. Expansionen leder också till att fler kvinnor söker sig ut på arbetsmarknaden. Under 1990-talet sker stora nedskärningar och omorganiseringar på arbetsmarknaden, både inom privat och offentlig sektor. Företagen har i takt med detta ökat sin flexibilitet, det vill säga skapat nya, alternativa sätt att organisera sig vilket också bidragit till att anställningsförhållandena har förändrats. För att återknyta arbetslivets förändringar till ett sociologiskt perspektiv har jag valt att använda mig av Richard Sennetts tankar kring arbetslivets flexibilitet och hur detta påverkar individen. Sennetts diskussion gäller arbetslivet i USA men jag finner ändå dessa tankar direkt användbart på de svenska förhållandena. För att öka förståelsen kring varför förhållandena i arbetslivet kan leda till utbrändhet analyserar jag även några andra stressorer.

2.1 Svensk samhällsutveckling

Samhället är ett socialt system vilket består av olika institutioner, roller och funktioner. Som medborgare finns en skyldighet att betala skatt till staten. Skatten är ett medel vilken staten erhåller av medborgaren för att staten ska kunna uppfylla sin skyldighet mot samhällsmedborgarna och tillhandahålla olika medel för att hjälpa individen i samhället. Som hjälp avser jag här till exempel daghem, socialförsäkring, bidrag etc. Staten strukturerar i viss mån livsloppet för människan. Genom lagar och rättigheter i samhället hålls en strukturerad ordning som individen måste hålla sig till. Staten definierar utseendet på det normala livet och "...genom de sociala rättigheterna upprätthålls en normalstandard när det gäller konsumtion, hälsa och arbete." (Ahrne mfl, 2000, s. 145-147).

De grundläggande sociala reformerna, vilka fortfarande är aktuella idag, genomförs vid 1940-talets mitt och framåt. Några av dessa reformer utgörs av den sociala bostadspolitiken, allmän folkpension, bostadsbidrag, barnbidrag och arbetslöshetsförsäkring. Cirka 15 år senare, 1955, införs också den allmänna sjukförsäkringen (Ahrne mfl, 2000, s. 33ff).

Under 1960-talet sätts de traditionella värdena under debatt och det utvecklas flera olika rörelser vilka ifrågasätter traditionella mönster och värderingar som finns i samhället. Människan börjar ifrågasätta sitt invanda liv och den etablerade samhällsformen. De givna kulturella formerna monteras ner och bidrar till nya vardagsvanor, samtidigt uppstår det en anda av "skit i traditionen" (Ahrne mfl, 2000, s. 38).

Under 1980-talet växer det upp nya företag och gamla företag expanderar kraftigt. Framförallt skapas det nya arbetstillfällen inom den privata sektorn. Nya branscher som uppstår och leder till arbeten är främst inom IT och reklam. Världsekonomin globaliseras och tvingar fram politiska avregleringar vilka påverkar det svenska välfärdsamhället. Inom den offentliga sektorn börjar betydande besparingar att göra sig gällande och drabbar främst kvinnor. Kvinnorna har framförallt skaffat sig jobb inom den offentliga sektorn då denna

bidragit till flera nya arbetstillfällen. Även folkhemmet med sin familjära livsstil börjar luckras upp och ses som något omodernt. Släkten och familjens betydelse minskar och istället gör sig en individualistiskt livsstil gällande. Det blir viktigare för människan att leva i nuet och tekniska nyheter och prylar som parabolantenn, tv och video, dator, mobiltelefon och betalkort blir ett måste för individen (Ahrne mfl, 2000, s. 40-45).

Nittioalet står för krisens årtionde liksom trettioalet gjorde. Den stora skillnaden mellan 1930-talet och 1990-talet är att nu drabbar arbetslösheten hela arbetsmarknaden inklusive akademiker och medelålders (SOU 2001:79). Arbetslösheten stiger kraftigt och det uppbyggda välfärdsamhället måste börja bantas. Det trygga vardagslivet vilket byggts upp sedan 1950-60-talet och som länge setts som något självklart kan knappast längre tas för givet. Bantningen sker främst inom den offentliga sektorn som måste dra åt svångremmen ännu mer och säga upp stora delar av sina anställda. Men även den mansdominerande privata sektorn slimmar sina organisationer och bidrar till den växande arbetslösheten. Under 90-talet blir ordet flexibilitet ett honnörsord. Företag skall vara flexibla och dess arbetskraft likaså. Flera nya anställningsformer skapas för att öka företagets anpassning till förändringar i ekonomin (Ahrne mfl, 2000, s. 79:232-235).

Efter flera års diskussioner ansluter sig Sverige slutligen till den Europeiska Unionen 1995. Genom inträdet till EU kan medborgarna numera flytta fritt över gränserna för att skaffa jobb. I och med EU inträdet har de svenska konturerna långsamt börjat luckras upp och landet och dess medborgare måste anpassa sig till EU:s lagar och regelsystem (Ahrne mfl, 2000, s. 40-45).

Samhället står nu i en brytpunkt av förändring där det talas om en övergång från ett industrisamhälle till ett postindustriellt samhälle eller tjänstesamhälle. Oftast ses grunden till samhällsförändringen ske genom de olika nya tekniska förändringarna. Till exempel automatisering eller nya kommunikationsteknologier däribland kabeltv, data, mobiltelefon eller fax. (Ahrne, 2000, s. 25)

Samhällsutvecklingen och arbetslivet är förknippade med varandra då människorna är konsumenter av de varor och tjänster vilka tillverkas.

Förändringarna på handelsmarknaden är en följd av ändrade attityder och preferenser bland konsumenterna där det samtidigt gör sig till känna en ny internationell arbetsfördelning vilken betecknas som ekonomins globalisering. Produktionen flyttar utomlands och vår konsumtion ökar av importerade varor. Människan har sedan 1960-talet skaffat sig nya konsumtionsmönster där massproduktion blivit det vinnande konceptet för företagen. Stora förändringar sker också inom arbetslivet där de gamla industriarbeten omklassificeras till tjänster istället. I det tidigare samhället betraktades arbetaren som ett par händer men fokus har nu flyttats till individens hjärna och förmåga att fatta beslut genom den nya tekniken (Magnusson, 2000, s. 26-27:32)

Den nya teknologin bidrar till att skapa fenomen som teknostress och informationsstress. Teknostress uppstår då de nya maskinerna inte fungerar problemfritt eller när människan ständigt tvingas lära sig nya tekniker och maskinernas finesser. Informationsstress handlar om att bli stressad av den mängd information som människan formligen överöses med. Genom kabel-tv:s intåg i hemmen kan människor nås av all slags information från hela världen. Information kan också hämtas med hjälp av datorn från Internet vilket ger användaren en obegränsad källa att ösa ur. Dagligen översköls människorna av information med hjälp av massmedias skörd av nyheter. Individen blir med hjälp av TV och tidningar delaktig i allt som rör jorden och dess invånare. Problem som krig och svältkatastrofer kommer individen väldigt nära och känns plösligt som det sker alldeles intill oss. Människan har bara en viss kapacitet att ta emot all information som sänds och får svårt att avgöra vad som är väsentligt för sin egen del (Jürisoo, 2001, s. 28-29).

2.1.1 Giddens senmoderna samhälle

Anthony Giddens för en diskussion kring det moderna samhället och enligt honom har vi ännu inte inträtt i den postmoderna eran utan vi lever fortfarande i ett modernt samhälle. Enligt Giddens härleder postmodernism till aspekter av estetiska reflektioner kring moderniteten. Anledningen till att vi inte trätt in i

postmoderniteten är att vi inte genomlevt någon period som är helt skild från det förflutna. Det har inte skett några större förändringar vad gäller de teologiska, sociala och politiska frågorna (Giddens, 1996, s. 49-50). Giddens använder sig istället av termerna senmodernitet eller högmodernitet, där han ser moderniteten som en dynamisk process där världen skenar iväg (Giddens, 1997, s. 24-25).

De sociala förändringarna i det senmoderna samhället sker i en allt snabbare takt och bidrar till att påverka det sociala beteendemönstret. Giddens förklarar detta med hjälp av tre huvudelement varav det första är *åtskiljandet av tid och rum*. Tidens avskiljande skedde i och med tidurets tillkomst. Tiden som tidigare varit förbunden med en specifik plats gjorde det istället möjligt att samordna det sociala livet till olika platser. Möten idag måste inte längre ske i rummet (i betydelsen plats) eller ansikte-mot-ansikte utan kan istället ske genom de nya tekniska hjälpmedel som finns tillgängliga (Giddens, 1997, s. 25-26). Ett andra element är *disembedding*, eller *urbäddningsmekanismer*, vilka utgörs av expertsystem eller symboliska tecken. Med urbäddning avser Giddens att de sociala relationerna lyfts ur sitt "...lokala interaktionssammanhang och omstruktureras över obegränsade områden av tidrummet." (Giddens, 1996, s. 29). Expertsystem är system av expertkunskap som grundar sig i regler och rutiner/procedurer vilka kan överföras mellan individer. Som symboliskt tecken använder sig Giddens av pengar då dessa har ett liknade värde överallt, och möjliggör transaktioner i alla tänkbara former i rummet. Det tredje elementet *institutionell reflexivitet* förklaras vara den "...reglerande användningen av kunskaper om de sociala livsvillkor som ett konstituerande element i det sociala livets organisering och förändring." (Giddens, 1997, s. 30).

Det senmoderna samhället konfronterar människan med en mångfald av val vilka kommer från olika källor. För att kunna välja blir människan tvungen att sätta sin tillit till olika expertsystem där auktoriteter kan ge dem svar på hur de ska leva eller agera i vissa situationer (Giddens, 1997, s. 103).

2.1.2 Utbrändhet i det senmoderna samhället

Det svenska samhället har förändrats radikalt under de senaste trettio-fyrtio åren. De stora förändringarna har inte bara skett genom utveckling av den nya tekniken utan sker dessutom i en oerhört snabb takt. Dessa förändringar anser jag kan vara ett bidrag till den ökande stressen som i sin tur kan leda till utbrändhet hos individen. Men först vill jag återknyta mina tankar till Giddens teori kring moderniteten. Den mänskliga historien har, enligt min åsikt och i likhet med Giddens tankar, ännu inte genomgått någon omvälvande förändring vad gäller vårt politiska system eller vår teologiska tro. Visst finns det synbara förändringar men grundförutsättningarna är fortfarande desamma och har då inte givit upphov till något som skulle vara extremt skilt från det förflutna. Vi befinner oss följaktligen fortfarande i det samhälle som Giddens nämner senmodernitet. Med hjälp av hans modernitetsteori vill jag belysa hur samhällets förändringar kan vara en del i processen kring utbrändhet. Jag utgår här ifrån de iakttagelser jag gjorde i min kandidatuppsats (se Ahrens, 2000) där jag bland annat redogjorde för skillnaderna mellan negativ och positiv stress. I processen kring utbrändhet uppstår negativ stress då individen upplever att hon inte kan kontrollera sin situation samtidigt som kraven stiger. Brist på tid kan då ses som en bidragande stressor i utbrändhet.

Med åtskiljandet av tid och rum är klockan och tiden det som mest påverkar individens liv dagligen. Vårt samhälle idag kännetecknas av en ständig jakt med och mot tiden och almanackor fyllda med aktiviteter vilka ska hinnas med under dygnets 24 timmar. Det dagliga livet bestäms efter vilket klockslag en viss aktivitet är lämplig att utföra. Skolor, arbetsplatser, serviceinrättningar fungerar efter i förväg bestämda klockslag där människan måste anpassa sig efter tiden. Även om själva fickurets tillkomst skedde vid 1600-talet har dess innebörd att passa tider fått en större påverkan på människan idag. Rummet som social mötesplats har också genom den moderna tekniken mist sin ursprungliga plats. Många möten kan idag ske interaktivt med hjälp av datorer eller mobiltelefoner.

Människans liv har förändrats genom de nya tekniska landvinningarna vilket kan ses både ur en positiv och negativ aspekt. Det positiva är att människan är ständigt

kontaktbar, samt att möten kan ske tidsmässigt när som helst på dygnet och med vilken världsdel som helst. Möjligheten att nå information via till exempel internet är ofantlig så länge människan har kunskap om hur maskinerna och dess sökmotorer fungerar. Den negativa aspekten av den nya tekniken är just den informations- och teknostress jag nämnde innan vilket ofta kan utgöra en grogrund till stress hos individen. Informationen som överförs via massmedia är inte heller längre isolerad från nationella och globala händelser. Detta påverkar och tvingar individen till att göra val eller ta ställning i frågor som inte berör individen direkt. För många människor känns det som om jorden snurrar i en allt snabbare takt där det blir svårare att välja ut vilken information som bäst gynnar individen eller samhället. Människan tvingas istället vända sig till olika expertsystem när bördan av information blir alltför stor och osäker för att få hjälp med att göra sina val. Problemet som uppstått är att vi inte längre kan förlita oss fullständigt på expertsystemen vilket istället rubbar den ursprungliga och grundläggande tilliten.

Men även om senmoderniteten kan verka dyster i sin framfart finns det genom Giddens institutionella reflexivitet en möjlighet för människan i det senmoderna samhället att kunna revidera sitt sociala liv och sina möjligheter i ljuset av ny information eller kunskap.

2.1.3 Reflexivitet och strukturering

Med sin struktureringsteori vill Giddens göra människors handlingar begripliga. Det centrala antagandet i struktureringsteorin grundar sig i att människan har en förmåga att reflektera över sig själv och sina handlingar. Även om den enskilda individen inte vet exakt varför en handling utförs kan hon alltid ge en förklaring till varför handlingen sker. Giddens menar att människan är *reflexiv* (självkontrollerande) och en aktiv varelse. Människan kan påverka sina levnadsvillkor även om hon ändå inte har absolut kontroll över sina livsprojekt eller full valfrihet (Giddens, 1984, s. 97). Det centrala begreppet i struktureringsteorin omnämns som *the duality of structure* vilket innebär en

omtolkning av det tidigare begreppet struktur. Enligt Giddens bör detta begrepp relatera till mönster av *resurser och regler* för social handling. *Resurser* handlar om möjligheten och makten att kunna påverka och förändra sin situation och det sociala livet. *Regler* omnämner Giddens som de tysta föreskrifterna vilka finns i den vardagliga interaktionen människor emellan. Ett exempel är de lagstadgade föreskrifterna som finns i samhället. Det sociala samspelet består av informella och underförstådda regler vilka individen använder sig av i interaktionen med andra (Giddens, 1984, s. 16-22).

För att göra det möjligt att förstå människans sätt att skapa mening och ordning i sitt vardagliga sociala liv infogar Giddens begreppet *rutinisering*. Rutinisering utgörs av rutiner, traditioner och beteende i det sociala livet. Det vill säga sådant som är regelbundet återkommande och som individen införlivat sedan tidigare. Människans vardagsliv består av att utveckla rutiner för att skapa tillit till omgivningen och för att strukturera sin tillvaro för att kunna skapa ett skydd mot känslor av otillräcklighet och ångest (Giddens, 1984, s. 60-64).

Tillit människor emellan formas inom individen genom samspelet med det lilla barnet och dess omsorgstagare. Tillit kan ses som en form av skyddshinna mellan rutiner och kaos där människan försöker skapa en existentiell trygghet. I detta samspel mellan rutiner och tillit skapar individen *ontologisk trygghet* för att undkomma en existentiell ångest (Giddens, 1997, s. 11-12). Giddens egna beskrivning av ontologisk trygghet är att

”...det utvecklas en känsla av kontinuitet och ordning i händelserna, inklusive sådana som inte finner sig inom direkt synhåll för individen.” (Giddens, 1997, s. 275)

Det finns ett samband mellan ångest, tillit och utformandet av vardagsrutiner. Många av dessa rutiner vilka utgör vårt vardagsliv är ett sätt för individen att hantera den ångest som kan uppstå. När det uppstår störningar i rutinerna kan det för människan uppstå *kritiska situationer*. Dessa situationer innebär radikala förändringar i individens vardagsliv. Det uppstår då en kris i människans identitet vilken då måste och kan omförhandlas. Med omförhandling av identitet menar

Giddens att människan ständigt kan förändra sin identitet och roll i det dagliga sociala livet genom konstruktion och rekonstruktion eftersom hon är en reflexiv varelse. Identitet är sålunda något som kan skapas och återskapas flera gånger (Giddens, 1984, s. 60-64).

2.1.4 Utbrändhet och strukturering av det vardagliga livet

Giddens menar att människan har en reflexiv förmåga att omvärdera sina liv. Människan har resurser, det vill säga möjligheter att både kunna förklara sina handlingar och kunna påverka sina val genom livet. De regler Giddens hänför till som de tysta föreskrifter vilka finns i samhället anser jag utgörs av tidigare inlärd normer och värderingar vilka styr vårt sociala handlande och uppförande. Dessa regler har genom samhällsutvecklingen och en individualistisk livsstil sakta börjat luckras upp och bidrar till att skapa en osäkerhet och otrygghet hos individen i samhället.

Att rutiner och traditioner är viktiga för individen visar Giddens med begreppet rutinisering. Genom kulturella traditioner bibehåller vi det som är förenande i vårt samhälle vilket ger oss människor samhörighet och grundläggande ontologisk trygghet. För att koppla tillbaka till samhällsutvecklingen är vårt samhällssystem uppbyggt kring återkommande rutiner. Vi går till våra arbeten på i förväg bestämda tider, åker kollektiva färdmedel efter bestämda tidtabeller eller samlas i hemmet vid middagsbordet på vissa klockslag. Vårt liv grundar sig på dessa rutiner vi själva har skapat samt de som uppstår i interaktion med omgivningen. När det uppstår ständiga och skiftande störningar i de vanliga rutinerna kan människan uppleva sig som otillräcklig och utveckla ångest.

Tillit handlar enligt Giddens om vår förmågan att kunna handskas med det sociala livets risker och osäkerheter. Själv tillit handlar om individens tilltro på den egna förmågan att hantera livets besvärligheter. Brist i själv tillit kan yttra sig i en misstro på den egna förmågan, misstro mot andra människor eller sociala institutioner (Aronsson. Sjögren. 1994, s. 65). Inom arbetslivet har skyddshinnan

av tillit börjat luckras upp och risken har ökat för individen att förlora kontrollen över både sin anställning och den privata ekonomin. Vad som kan upplevas som risk eller störningar i arbetslivet kan vara rädsla över att förlora sitt arbete, ständiga skiftningar i arbetsrutinerna eller omorganiseringar vilka leder till osäkerhet inför vad som ska ske eller vad som ska utföras.

Även samhällets förändringar bidrar till att skapa negativ stress hos individen vilket också kan ses som en form av störning för individen. Exempel på samhällsförändringar kan det vara den överhängande faran att drabbas av den ökande arbetslösheten eller neddragningar i det sociala försäkringssystemen.

Den ontologiska trygghet individen byggt upp genom tidigare rutiner och den skyddshinna av tillit som skapats genom samhällets normer och värderingar, eller i samspel med andra, omkullkastats och istället utvecklar individen oro och ångest vilket kan leda till utbrändhet.

2.2 Arbetslivets utveckling

Vänds blickarna tillbaka i tiden synliggörs det hur omvandlingen skett sedan mitten av 1960-talet. Gamla industrier som gruvnäring, trä-, järn och stålindustrin har trätt tillbaka för att ge plats åt den nya ekonomin och informationssamhället. Under 90-talet drabbas Sverige av en rejäl konjunktursvacka vilken resulterar i nedläggningar, omstruktureringar, fusioner, företagsköp och personalminskningar. Den offentliga sektorn drabbas likaså av nedskärningar, entreprenader och privatisering (Magnusson, 1996, s. 485-495)

Den gamla trygga anställningsformen där individen i stort sett var lojal hela sitt arbetsliv mot en och samma arbetsgivare, och inte heller upplevde något större behov av att byta arbetsgivare, har förändrats under de sista decennierna. Nya flexibla anställningsformer har skapats för att anpassas till de moderna företagen. ”*Just-in-time*”-anställning som projektanställning, konsult, vikarie eller tillfälligt anställd via ett personaluthyrande företag är bara några exempel på hur

utvecklingstendenserna ser ut på arbetsmarknaden (Aronsson. Sjögren 1994, s. 36). Flexibilitet i antalet anställda kan vara en fördel för företagen. Det blir lättare att ha rätt antal anställda. Företagen behöver inte bekymra sig för kostnader och eventuella problem vid personalnedskärningar eftersom delar av personalen endast är anställda på kontraktstid (Allvin mfl, 1999, s. 28ff).

De stressrelaterade sjukdomarna, bland annat utbrändhet, relateras ofta till ett ökat arbetstempo, ständiga omorganiseringar, nya organisationsformer och snabba förändringar vilka skapar osäkerhet och otrygghet hos individen (Kindenberg. Wallin, 2000, s. 37-38). För några decennier sedan var ledningen tydlig i sina krav och ledde sina anställda mot ett fastställt mål. Arbetet definierades utifrån rummet där arbetet utfördes och utifrån den tid då arbetet skulle ske. Flertalet omorganiseringar som görs i företag i dag har ofta en negativ effekt för de anställda. Fungerande arbetsgrupper splittras, otryggheten växer och arbetsrollerna blir oklara. Mest utmärkande har detta varit i offentliga sektorn under 90-talet där många anställda uttryckt "...ett starkt missnöje med obegripliga omorganiseringar som sällan förankrats bland de anställda." (Kindenberg. Wallin, 2000, s. 65).

Företagsläkaren Mart Jürisoo har de senaste 10 åren arbetat med bland annat organisationsfrågor och är speciellt inriktad på att förebygga stress och utbrändhet inom arbetslivet. Han har utvecklat en metafor för att lite förenklat visa vilka organisatoriska fenomen som finns i samhället. Denna metafor är döpt till Marshmallow-organisationen. Marshmallow är "...en sötsliskig energirik godkuddde..." som är mjuk på ytan men kladdig inuti. "När man tänjer på den ger den efter för trycket."(Jürisoo, 2001, s. 87)

En Marshmallow-organisation kännetecknas av att vara *diffus*, *kravfylld*, *komplex*, *otrygg* och *resursfattig*. Dessa egenskaper är typiska för många av dagens organisationer. Inom offentliga sektorn kan det för till exempel en sjuksköterska se ut enligt följande. *Diffust* inom arbete kan upplevas som oklara syften och mål, oklara befogenheter och ansvar. *Kravfyllt* arbete är att möta patienter i kris samt hög arbetsbörda. *Komplex* arbete uppstår genom bland annat ständiga omorganiseringar. Det *otrygga* står för hot om våld samt oro för sin anställning.

Personalbrist, slimmad organisation bristfälligt stöd för arbetet leder till *resursfattighet* (Jürisoo, 2001, s. 110).

Inom den relativt unga IT-branschen ser det nästan likadant ut. *Diffust* arbete är en sorts gränslöshet, otydlig ledning samt oklara syften och mål. Det *kravfyllda* inom IT är den höga arbetsbelastningen och att ständigt vara tillgänglig. Den snabba utvecklingen och ständiga förändringar gör arbetet *komplex*. *Otrygghet* uppstår då många arbeten endast är tillfälliga. Brist på fritid och återhämtning leder till *resursfattighet* (Jürisoo, 2001, s. 112).

2.2.1 Flexibilitet

Organisationer drivs till största del med ett vinstintresse där strävan är att finna det sätt som inbringar störst vinst. Den globala marknaden som vuxit fram idag är alltför dynamisk för att tillåta organisationer att bedriva verksamheten på samma sätt år ut och år in. Den flexibla kapitalismen har istället gjort entré och sociologen Richard Sennett menar att detta beror på att organisationer vill ha snabbare resultat och omedelbar avkastning (Sennett, 2000, s. 32-33).

Flexibilitet inom arbetslivet idag ser Sennett som är ett sätt att upphäva kapitalismens förtryckarstämpel på arbetaren. ”Genom att bekämpa stelbent byråkrati och framhålla risktagande påstås flexibilitet ge människor ökad frihet att utforma sina liv.”(Sennett, 2000, s. 18). Nya former av styrmekanismer för företagen frigörs istället för de traditionella som funnits tidigare men dessa är i regel otydliga för de anställda. Arbetstagaren i den flexibla organisationen förväntas uppträda smidigt, vara förändringsbenägen, kunna ta risker samt vara oberoende av regler och förordningar (Sennett, 2000, s. 17-18).

Arbetslivet vilket tedde sig förutsägbart och tryggt kring 1970-talet kännetecknas under 1990-talet av kortsiktighetsprincipen. Arbetslivet har blivit lika dynamiskt som handelsmarknaden och människor påstås ”...vara hungriga på [förändringar]...” (Sennett, 2000, s. 33). Individen idag byter arbetsgivare och

anställning flera gånger, omskolar sig kanske en eller två gånger under livets gång för att kunna byta arbete eller ändra sitt yrkesval (Sennett, 2000, s. 35). Men förändringar innebär också vilshenhet för individen. Yrkesstoltheten förloras samt den trygghet och identitet människan skapar sig genom sitt arbete. Baksidan av kortsiktighetsprincip är att den "...rubbar långsiktigt agerande, luckrar upp ömsesidigt förtroende och engagemang och frikopplar viljan från handlandet." (Sennett, 2000, s. 43-44:100-101)

Industrisamhället vilket präglades av rutinarbete ses ofta som något av ondo för individen. Avigsidan med rutinarbete är "...arbetsfördelning utan att löntagaren har kontroll över arbetet." Detta kan jämföras med Karl Marx tankar kring arbetets alienation där arbetaren blir främmande för slutprodukten. Men rutinarbete kan vara både positivt och givande då människan får möjlighet att behärska sina invanda rutiner och de växlingar som sker (Sennett, 2000, s. 55ff).

Idag finns det en strävan inom arbetslivet att eliminera avigsidorna med rutinarbete genom att skapa flexibla institutioner. En flexibel hållning sägs leda till individuell frihet, men den individuella friheten kan te sig bedräglig för individen. Istället för att skapa frihet från det tvång som finns i rutinarbete skapas det oreda för individen (Sennett, 2000, s. 68:84).

Även arbetsmoralen inom företagen har förändrats. Förr baserades arbetsmoralen på en strikt inrutad tidsanvändning. Individen skulle passivt underordna sig arbetsdisciplinen eller tidsschemat, istället framhävs nu vikten av att självmant och frivilligt sköta sina sysslor (Sennett, 2000, s. 139). Den moderna arbetsmoralen fokuserar på gruppsamverkan eller team-work. Arbetstagarna i ett team-work skall vara lyhörda mot varandra, kunna lyssna på varandra och vara samarbetsvilliga. Arbetslaget måste snabbt kunna anpassa sig till de rådande omständigheterna. Att arbeta i team innebär att det inte finns någon uttalad hierarki eller klar ledargestalt. Det finns ingen uttalad makt som ger tydliga och klara regler för vad som ska göras. Många gånger lastas bara ansvaret över på någon annan och det blir en rundgång av det som skulle göras (Sennett, 2000, s. 150ff).

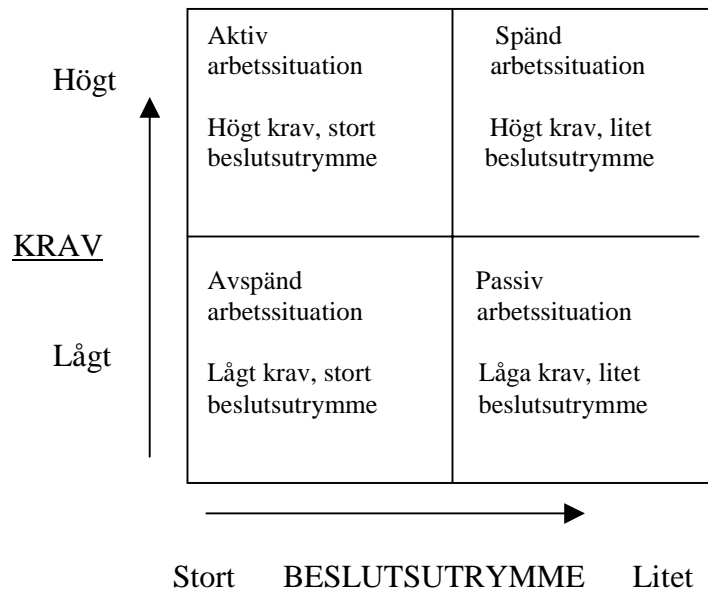
Chefen som tidigare varit en övervakande auktoritet ersätts istället av grupstrycket från de andra medlemmarna i arbetslaget. Skenbarheten om att gruppen arbetar tillsammans i ett lag yttrar sig istället i ett ökat krav på produktion. Avsaknaden av auktoritet ger de styrande i företaget friheten att förändra och omorganisera utan att behöva förklara sitt agerande. Svårigheten för den enskilde individen att uttrycka önskemål om till exempel högre lön eller mindre press i produktiviteten betraktas som osolidariskt mot gruppen. I grunden rubbar detta den personliga utvecklingen då det skapas en kluvenhet mellan flexibel arbetsstil och statisk privatmoral (Sennett, 2000, s. 159-161).

2.2.2 Arbetssituationen och stress

Utbrändhet anges ofta vara effekten av långvarig och negativ stress vilken uppstår genom arbetssituationen. En välkänd modell vilken ofta nämns när det diskuteras kring utbrändhet och stress är den så kallade krav-kontrollmodellen (se figur nästa sida) av Robert Karasek. Modellen utvecklades efter ett försök att slå ihop den sociologiska alienationsmodellen och kroppens fysiologiska reaktion. Alienationsmodellen innebär att brist på inflytande och känsla av mening i arbetet leder till sjukdom. Den fysiologiska reaktionen, vilken oftast utgörs av stress, uppstår vid ökad mental belastning och leder till kroppens beredskap för kamp eller flykt (Theorell, 2000, s. 21-22). Observera dock att modellen, som här presenterats av Theorell, har ett något modifierat utseende än den figur som vanligtvis visas (jmf Karasek and Theorell, 1990, s. 32).

Karasek inledde ett samarbete med Töres Theorell i slutet av 1970-talet och det utfördes olika undersökningar med hjälp av ovan nämnda modell. De bägge fann att modellen fungerade mycket bra vid en diskussion kring arbetsmiljöns betydelse för individen. Huvudtanken i modellen är att hög mental belastning kan vålla sjukdom i kombination med låg möjlighet att påverka situationen. Den som har låga krav men inte någon möjlighet till inflytande blir passiv både på arbetet och privat. Hög mental belastning och lågt beslutsutrymme ger upphov till spänning

arbete medan hög mental belastning vid högt beslutsutrymme ger ett aktivt arbete.
(Theorell, 2000, s. 21-22).



(Krav /kontrollmodellen, Theorell, 2000, s. 22)

De bästa situationerna är när det ställs höga krav på den anställde och att den anställde också känner att den har kontroll (beslutsutrymme) över sitt arbete, eller när arbetslivet motsvarar den avspända situationen med låga krav och stort beslutsutrymme (Theorell, 2000, s. 21).

Andra faktorer som bidrar till stress och kan utlösa utbrändhet kan vara brist på återkoppling och socialt stöd på arbetsplatsen. Feedback från både överordnade och underordnade, medarbetare och ledning är viktigt för individen. Otillräcklighetskänslor kan också vara stressande för individen. Att inte ha tillräckligt med resurser för att utföra sitt jobb ger en negativ inverkan vilket ger ett mentalt slitage som påverkar yrkesstoltheten, arbetsglädjen, lusten och engagemanget. När tid och resurser är knappa går det inte att utföra ett meningsfullt arbete på ett tillfredställande sätt. Den ständiga otillräcklighetskänslan blir en stressfaktor som sprider sig snabbt (Kindenberg. Wallin, 2000, s. 61-62).

De mentala kraven som finns i arbetet kan också vara en källa till stress. Krav som

uppmärksamhet, problemlösning eller sociala krav på det egna beteendet kan skapa en belastning hos individen. Det blir tvingande för individen att kontrollera och styra sitt eget beteende. Individen måste hålla tillbaka spontana känslor vilket istället bidrar till att skapa irritation hos individen. Detta leder till olika konfliktsituationer, missnöje och intriger bland de anställda (Kindenberg. Wallin, 2000, s. 70-71).

2.2.3 Utbrändhet, stress och flexibilitet

Arbetslivet får oftast skulden för den ökade stressen som individen upplever. Jag har ovan nämnt några stressorer vilka kan påverka individen till utbrändhet. För att förtydliga vad stress är citerar jag ett stycke från min tidigare kandidatuppsats;

”Stress är en process där människans förmåga ställs mot omgivningens krav och uppstår som ’störningar i samspelet mellan människa och miljö’. Människan kan användas som ett mätinstrument för stress då upplevelser och känslor avspeglas i kroppens organsystem. Genom mätinstrumentet, människan, kan man spåra faktorer i omgivningen eller miljön som sliter på själen och kroppen (Frankenhaeuser. Ödman. 1983, s. 25-29).” (Ahrens, s. 22, 2000)

Jag vill hävda att de faktorer som kan slita på människan och skapa stress vilket slutligen leder till utbrändhet är ett samspel mellan de förändringar som sker i samhället och inom arbetslivet.

En faktor vilken jag anser bidrar till att skapa stress inom arbetslivet är flexibilitet. De stora förändringarna som skett inom arbetslivet och vilka direkt påvekar individen är bland annat nedskärningar och omorganiseringar. För att företagen ska kunna behålla sitt vinstintresse för sin överlevnad anpassas organisationerna ständigt efter marknaden. Företagen har tvingats bli flexibla och de har skapat flexibla anställningsformer för att förhindra sin egen nedgång. Detta har lett till att individen i företaget också måste bli flexibel i både sitt tankesätt och i sitt sätt att arbeta. Det vill säga individen måste kunna behärska flera arbetsuppgifter och vara beredd på förändringar. Stressfaktorn som uppstår är att individen inte känner

någon trygghet i sitt arbete eller att individen på grund av arbetsmarknadens ständiga förändringar tvingas byta arbete eller omutbilda sig. Arbetet ger ingen känsla av trygghet längre och det blir svårt att finna någon yrkesstolthet eller identitet genom arbetet.

Personligen anser jag att kärnan i utbrändhet är det vi kallar för flexibilitet. I Sennetts text påstås det att människor är hungriga på förändringar vilket kan kopplas till att individen vill vara flexibel och kunna byta arbetsplats eller arbetsuppgift. Rutinarbete ses inte med blida ögon längre utan arbetslivet ska kunna ge individen frihet att bestämma själv. Individen ska vara flexibel och själv kunna påverka och fatta rimliga beslut.

Men den ökade friheten för individen leder till oreda och skapar stress då gällande strukturer också blir flexibla och genomgår ständiga förändringar. Inom den mansdominerande privata sektorn utgör IT-branschen den snabbast växande branschen där många ligger i riskgruppen att bli utbrända (Klingberg Larsson, 2000, s. 10). Kännetecknen för den relativt nya IT-branschen är att det är vanligt med anställda i team-work eller projektarbete. Branschen befinner sig också i en expansionsfas då det är ett nytt och växande yrke inom arbetslivet. Många anställda brinner för den nya tekniken men måste ständigt uppdatera sina kunskaper vilket i sin tur lägger press på arbetstempot, inte heller är det ovanligt med orutinerade ledare. Att arbeta i team-work utan en ledande auktoritet kan vara en stressfaktor vilket i längden kan leda till utbrändhet.

Jag anser helt enkelt att många individer i arbetslivet har behov av en tydlig ledare eller organisation. Jürissos metafor, Marschmallow-organisationen, med sina kännetecknen som till exempel diffus och kravfylld är tyvärr nog det som är vanligast inom arbetslivet idag i både offentlig sektor och privata sektorns IT-bransch. Ledningen är diffus i sitt sätt att fördela arbetet och ansvaret, samtidigt som arbetsbördan är hög. Med Giddens tankar om individens behov av rutinisering och behov att utveckla rutiner för att undvika känslor som ångest kan flexibilitet ses som en bidragande fara för individen. En fara som slutligen kan driva individen till att bli utbränd.

3. Sammanfattande slutdiskussion

Det moderna samhället, eller som Giddens påpekar det senmoderna, har bidragit till att omstrukturera våra liv genom inrättandet av sociala institutioner som exempelvis daghem och skolor samt olika former av bidrag. Med hjälp av statliga medel har vi nu nått en bättre levnadsstandard än den som var gällande under industrisamhällets era. Samhället idag har bidragit till att både män och kvinnor kan försörja sig själva och skapa ett drägligt liv. Det traditionella familjelivet där familj och släkt utgjorde en trygghet och socialt stöd för individen har luckrats upp genom den individualistiska livsstil som kännetecknar vårt samhälle idag.

Speciellt för kvinnor inleddes denna förändring för den egna individualiseringen kring sextio- och sjuttioalet. Genom lagstiftningen gavs en möjlighet att ta kontroll över sitt liv och därmed inte vara beroende av mannen som försörjare längre. Kvinnorna har börjat arbeta i större utsträckning än tidigare, och då främst inom offentliga sektorn. Samtidigt betonas det i familjelagstiftningen att kvinnan som individ ska kunna frigöra sig från familjen och det sker en övergång från sambeskattning till individuell beskattning (Ahrne mfl, s. 128-129, 2000).

Ytterligare förändring i samhället märks genom det ökande tempot vilket har skruvats upp genom de snabba förändringarna och tekniska landvinningarna där både tiden och rummet förlorat sin ursprungliga betydelse. Tiden har istället blivit vår fiende. Förutom att arbeta åtta timmar om dagen eller mer, har vår fritid också fått ett tidsschema med aktiviteter som ska hinnas med. Med Giddens hjälp har jag velat visa hur förändringarna i samhället kan påverka människan negativt. Enligt Giddens har vi ett behov av att skapa ontologisk trygghet. Tryggheten vi tidigare kunde få genom kontinuitet och ordning präglas istället nu av en mängd olika valmöjligheter. Människan tvingas söka efter sin identitet och sitt jag genom de valmöjligheterna som ges vilket bidrar till att stressa individen att göra det rätta valet för att finna sig själv. Oron över att inte kunna strukturera sin tillvaro eller göra ett felaktigt val bidrar till att skapa ångest och utbrändhet. Likaså skapar risken att blir arbetslös en oro hos människan. Arbetslivet är viktigt för många då

det också bidrar till att skapa en viss identitet hos människan. I vårt samhälle är det av tradition vanligt i mötet med nya bekantskaper att fråga vilket yrke individen har. Genom vårt yrke skapar och befäster vi på så vis en identitet hos oss själva och en samhörighet med andra i samhället. Att stå utanför arbetsmarknaden innebär en form av utanförskap vilket kan leda till existentiell ångest då självtilliten och den ontologiska tryggheten rubbas.

Förändringen på arbetsmarknaden har varit stor under 1990-talet. Arbetslösheten har ökat och bidragit till en otrygg försörjningssituation för många. Även anställningsförhållandena har genomgått förändringar vilka bidragit till att skapa otrygghet och oro för framtiden. Många företag slimmade sina organisationer och de kvarvarande anställda fick en ökad arbetsbörda. Utvecklingen har gått mot flexibla organisationer och flexibla medarbetare där de anställda tvingas genomgå skiftande förändringar för att företagen inte ska tappa produktionsvinst. Min åsikt är att flexibiliteten är kärnan till utbrändhet. Individen får ingen känsla av trygghet vilket bidrar till oro och ångest i yrkesutövandet. Med Sennetts tankar återkopplar jag detta till brist på ledande auktoriteter vilka jag anser behövs för att skapa en viss ordning och struktur inom arbetslivet för att individen inte ska bli osäker i sitt yrkesutövande. Jag vill inte påstå att en tillbakagång till de typiska hierarkiska ledningsmodellerna skulle vara lösning på problemet. Men med tanke på att många organisationer idag, i de branscher jag valt att ta med i mitt arbete (den offentliga sektorn och IT-branschen), liknar den tidigare nämnda Marschmallow-metforen med kravfyllda arbetsuppgifter, komplexa och diffusa i sina mål och krav vill jag hävda att organisationens uppbyggnad är en bidragande faktor till att individen blir utbränd.

En intressant tanke som slår mig under arbetets gång är att alla grupper inom offentliga sektorn är utsatta för utbrändhet, medan det än så länge sägs vara IT-branschen som är den mest utsatta gruppen inom privat sektor. En förklaring till att just IT-branschen skulle vara så utsatt kan vara att det är en ny bransch och att det inte finns någon inskolning av ledare, eller förebilder, vilket det kanske finns i de mer traditionella branscherna inom privat sektor. Detta kan också spåras till den offentliga sektorn vilken inte heller har någon uttalad förebild för ledning. Den offentliga verksamheten, som till exempel daghemmen, har i regel en chef

som strukturerar verksamheten inom vissa ramar men som i sin tur måste finna sig i vilka riktlinjer kommunens ekonomiska verksamhetsledning drar upp för verksamheten. Det är inte heller helt ovanligt att verksamheten läggs ut på entreprenad vilket leder till ytterligare omstruktureringar i sättet att leda verksamheten.

Arbetslivsinstitutet (2003:6) publicerade nyligen en studie kring organisatoriska faktorer och dess betydelse för långtidssjukskrivningar i olika kommuner. Syftet med denna studie har varit att undersöka varför antalet långtidssjukskrivningar varierar mellan olika kommuner. Ett av studiens resultat visar att det finns ett statistiskt säkerställt samband mellan personalens oro inför omorganiseringar och andelen långtidssjukskrivningar. I övrigt ger analysen få ledtrådar till vilken form av omorganiseringar som ger individen denna oro (Szücs mfl. 2003:6).

Stressorer kring individen på arbetsplatsen som till exempel brist på återkoppling, socialt stöd och mentala krav bidrar helt klart till att skapa negativ stress och utveckla ångest. På grund av den rådande arbetsmarknaden med hög arbetslöshet anser jag att många inte vågar beklaga sig eller uttrycka sitt missnöje över den pressade arbetssituationen de befinner sig i. Det finns en av rädsla för att bli betraktad som gnällig, eller en rädsla för att bli arbetslös eller mobbad. Karasek och Theorells krav-kontrollmodell tycker jag är en relevant modell för att förstå hur en dålig arbetssituation påverkar individen. Även om den specifikt fokuserar på arbetssituationen synliggörs det också med hjälp av denna modell hur viktigt det är att individen känner att denne har kontroll över sin situation och möjlighet att påverka den. Om individen inte har någon möjlighet till kontroll blir både yttre och inre krav till sist orimliga.

För att få en vidare sociologisk inblick av hur individen fungerar tillsammans med andra människor och hur individen kan påverkas av de inre, mentala, kraven på sig själv tar jag hjälp av Goffmans dramaturgiska perspektiv. Kortfattat innebär detta perspektiv att det sociala livet betraktas som en teaterföreställning där människan fungerar likt en skådespelare på scen. Det gemensamma för människan i det sociala livet och skådespelaren är att de båda vill göra intryck på sin omgivning - publiken (Goffman, 2000, s. 12-13).

När människor interagerar med varandra vill de således presentera en speciell bild (roll) av sig själva för att få acceptans från omgivningen och samtidigt få bekräftelse på sin självuppfattning (Goffman, 2000, s. 30-33). Individens framträdande för andra kan också utgöra ett sätt att duperas sig själv i den egna rollen. Individerna tror att det intryck som denne försöker förmedla är den sanna och rätta verkligheten. Individerna blir då samtidigt sin egen publik vilken observerar agerandet och den som agerar. Goffmans förklaring till detta är att de normer individerna tidigare införlivat i sitt agerande med andra, blir ett samvete som kräver att individerna ska bete sig på ett visst sätt (Goffman, 2000, s. 76).

Genom tidigare inlärd normer, krav på sig själv och det egna beteendet, formar individerna en rollförväntan på sig själv. Rollförväntan kan också vara knuten till den egna positionen inom till exempel arbetslivet. Detta gör att individerna utvecklar ett visst rollbeteende för att passa den specifika rollförväntan individerna själv har eller den som genereras mot publiken. Scenen kan i detta fall ses vara arbetslivet där individerna vill presentera en viss bild av sig själv. Bilden som förmedlas till publiken vill visa att individerna är en aktivt arbetande då detta införlivats genom samhällets värderingar av en arbetande person. Eftersom individerna måste upprätthålla bilden av sig själv och kanske hålla tillbaka sitt spontana beteende duperar (vilsleder) individerna till sist sig själv. Situationen blir ohållbar i längden och den negativa aspekten av detta är att individens krav på sig själv slutligen leder till utbrändhet.

Stressfaktorer som brist på feedback leder till otillräcklighetskänslor vilket kan bidra till att individerna blir osäker i sin yrkesroll. Det kan också skapas en rollkonflikt inom individerna där samvetet blir en omedveten påverkan av individens förväntningar på sig själv. Detta kan ses som en bidragande orsak till att öka det egna arbetstempot eller arbeta fler timmar än vad som egentligen krävs vilket leder till ökad stress och slutligen till utbrändhet.

Andra faktorer som kan bidra till att utlösa stress och utbrändhet på arbetsplatsen är vantrivsel med sitt arbete. Arbetet kan vara mindre stimulerande för individens kapacitet. Personen kan ha gjort ett felaktigt val utifrån sin kompetens eller

personlighet, och upplever otillfredsställelse utan möjlighet att byta arbetsplats. Mobbning kan också leda till att individen blir utbränd. Att vara mobbningsoffer är att vara utsatt för en allvarlig kränkning som leder till passivitet och stress om individen inte får adekvat hjälp (Klingberg Larsson, 2000, s. 20).

Diskussionen av utbrändhet befinner sig oftast på individnivå där det fokuseras kring individuella faktorer vilka anses utlösa utbrändhet, eller på de individuella åtgärder som krävs för den sjukes tillfrisknande. I en nyutkommen bok presenterar Eriksson, Starrin och Janson (tryckår 2002) sin analys av 30 djupintervjuer med personer som fått diagnosen utbrändhet. Studien visar att det i första hand är ständiga förändringar och utdragna konflikter i arbetslivet som leder till utbrändhet. Vidare finner författarna att de drabbade individerna har förlorat tilltron till sig själva och sin omgivning på grund av att fungerande arbetsgrupper splittrats upp vilket medfört att arbetsuppgifterna blivit flera samtidigt som arbetet ska genomföras på kortare tid. Slutligen påpekas det att det *inte* är svaga människor med en depressivt personlighet som speciellt drabbas. Utbrändhet beror snarare på förhållandena på arbetsplatsen.

Min slutsats är att utbrändhet uppstår i samspelet mellan dåliga arbetssituationer och arbetsorganisationer samt genom den ångest människan åsamkas genom samhällets snabba förändringar och den individualistiska livsstil vilken genomsyrar det senmoderna samhället idag.

4. Referenser

- Ahrens, Ingalill.(2000) *Utbrändhet och depression ur ett sociologiskt perspektiv*. Sociologiska institutionen, Lunds Universitet: Lund
- Ahrne, Göran & Roman, Christine & Franzén, Mats. (2000). *Det sociala landskapet*. Bokförlaget Korpen: Göteborg
- Allvin, Michael. Per Wiklund. Härenstam, Annika. Aronsson, Gunnar. (1999:2) *Frikopplad eller fränkopplad Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Arbetslivsinstitutet: Solna
- Aronsson, Gunnar. Sjögren, Alicia. (1994). *Samhällsomvandling och arbetsliv Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Arbetsmiljöinstitutet: Solna
- Eriksson, Ulla-Britt. Starrin, Bengt. Janson, Staffan. (2002) 1:a upplagan. *Utbränd och emotionellt utmärglad*. Studentlitteratur: Lund
- Frankenhaeuser, Marianne. Ödman, Maj. (1983). *Stress en del av livet*. Brombergs Bokförlag AB: Stockholm
- Giddens, Anthony. (1984). *The constitution of society*. Polity press: Cambridge, Great Britain
- Giddens, Anthony. (1996). *Modernitetens följder*. Studentlitteratur: Lund
- Giddens, Anthony. (1997). *Modernitet och självidentitet. Självet och samhället i den senmoderna epoken*. Bokförlaget Daidalos AB: Göteborg
- Goffman, Erwing. (2000) 4:e upplagan. *Jaget och maskerna*. Bokförlaget Prisma: Stockholm
- Hallsten, Lennart. (1983) *Utbränd i jobbet. En litteraturgenomgång av burnout-fenomenet*. Rapport nr 18, Stockholm: Länsarbetsnämnden, Stockholm
- Hallsten, Lennart. och Isaksson, Kerstin. (2000). Arbetslöshet, osäker anställning och psykisk ohälsa. I Marklund, Staffan, ed. *Arbetsliv och hälsa 2000*. Arbetarskyddsstyrelsen - Arbetslivsinstitutet: Stockholm
- Hallsten, Lennart. (2002) *Utbränning i Sverige – en populationsstudie, Arbete och Hälsa nr 2002:6*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm
- Jürisoo, Mart. (2001). *Burnout - från stress och utbrändhet till den goda organisationen*. Ekerlids förlag: Stockholm
- Karasek, Robert. And Theorell, Töres. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. BasicsBooks: Printed in the United states of America

Kindenberg, Ulla och Wallin, Gunhild. Red. Eva Reimers. Arbetslivsinstitutet, Solna. (2000) *Den lönsamma balansen*. AB Boktryck: Helsingborg

Klingberg Larsson, Solveig (2000). *Stressutlösta utmattningsreaktioner och utbrändhet*. Liber Ab: Stockholm

Maslach, Christina. (1986). *Utbränd En bok om omsorgens pris*. Bokförlaget Natur och Kultur: Stockholm

Magnusson, Lars. (1996). *Sveriges ekonomiska historia*. Rabén Prisma Tiden Athena: Stockholm

Perski, Alexander. (2000). Utbrändhetens ansikte: Trötthet utan botten, tankar utan styrsel. Ur *Jäktad, pressad - utbränd? Forskare diskuterar strategier mot skadlig stress*. Forskningsrådsnämnden: Stockholm

Riksförsäkringsverket redovisar. (2002:3). *Långtidsjukskrivna- diagnos, yrke , arbetsgivare och återgång i arbete*. Utgivare: Utvärderingsavdelningen RFV

Riksförsäkringsverket utreder. (2002:4). *Långtidsjukskrivningar för psykisk sjukdom och utbrändhet*. Utgivare: Utvärderingsavdelningen RFV

Szücs, Stefan. Hemström, Örjan och Marklund, Staffan. (2003). *Organisatoriska faktorerens betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner*. Arbete och Hälsa 2003:6. Arbetslivsinstitutet: Stockholm

Sennett, Richard. (2000). *När karaktären krackelerar*. Atlas: Stockholm

Starrin, Bengt. Styrborn, Sven. Larsson, Gerry. (1987). "Utbrändhet" – En begreppsgenomgång". Vårdhögskolan Stockholms läns landsting

Statens offentliga utredningar 2001:79. (2001). *Välfärdsbokslut för 1990-talet*. Fritzes: Stockholm

Söderfeldt, Marie. (1997). *Burnout ?* Avhandling för doktorexamen i socialt arbete. Meddelande från Socialhögskolan 1997:2 Lunds universitet

Söderfeldt, Marie. (1997) Utbrändhet- ett syndrom, en rysk docka eller ? Ur boken *Vetenskapsteori*. I Sjöberg K (Ed). Sociologiska institutionen, Lunds universitet, Arbetsrapporter : 74-92

Söderfeldt, Marie. Söderfeldt, Björn. Ohlsson, Carl-Göran. Theorell, Töres. Jones, Ian. (2000). *Work and Stress, 14, 1-15*. The impact of sense of coherence and high- demand/low –controll job environments on self reported health, burnout, and psychophysiological stress indicators.

Theorell, Töres. (2000) Stress- en vetenskaplig utmaning. Ur *Jäktad, pressad -utbränd? Forskare diskuterar strategier mot skadlig stress*. Forskningsrådsnämnden: Stockholm