



Blekinge tekniska högskola

Sektionen för management

Kandidatnivå, 15 poäng

PS1301

”Jag har ingen reservtank längre”

Resultatet av långvarig stress

Författare:

Jenny De Bie, Sebastian De Bie

Våren 2008

Handledare:

Erik Lindström

ABSTRAKT

Syftet med detta arbete var att på ett tydligt sätt beskriva respondenternas upplevelse av anställningsotrygghet för ca 7 år sedan. Hur detta har påverkat deras hantering och upplevelse av liknande händelser i efterhand.

Förteorierna som vi använde i vår bakgrund var bland annat det faktum att många människors anställningar har blivit osäkra och föränderliga.

Ansatsen var kvalitativ med en hermeneutisk tolkningsspiral som transkriberingsmetod.

Det psykologiska kontraktet, hantering och upplevelser av stress togs vidare upp i vår fördjupning och konkretisering som till exempel miljöstress, betingning och känslan av sammanhang.

Resultatet av vårt arbete är att deltagarna efter ca 7 år fortfarande upplever en sänkt förmåga att hantera stress, respondenterna beskriver en kvardröjande osäkerhet, sänkt tilltro till sin egen förmåga och en ökad känslighet för stress. Ett av de resultat vi fann var att otrygghetens följder gav nyckelord som kunde kategoriseras under utbrändhet. I diskussionen hanteras deltagarnas beskrivning av kvardröjande osäkerhet, sänkt tilltro till sin egen förmåga och misstänksamhet. Avslutningsvis diskuteras bland annat den nya ohälsan, en abstrakt känsla av att inte ha någon kontroll och att inte kunna peka på en konkret orsak till ohälsan.

Nyckelord för denna uppsats är bland annat, *tappad tilltro, sviket förtroende, nedsatt mental förmåga, minskat engagemang, koncentrationssvårigheter.*

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	1
BAKGRUND	1
De nya anställningarnas osäkerhet	1
Psykologiska kontrakt	2
Psykologisk stressteori	3
MÅNGFALDEN TILL ORSAKER	
Kontrollfokus	3
Egen förmåga	4
Socialt stöd	4
GAS	4
Miljöstress	5
Betingning	5
Emotioners intensitet	5
Hantering av stress	6
Personliga egenskaper	6
Fördjupning	7
KASAM	7
Konkretisering	8
Upplevelse av anställningsotrygghet	8
Otrygghetens följder	9
SYFTE	13
METOD	9
URVAL	10
DATAINSAMLINGSMETOD	10
PROCEDUR	11
DATAANALYS	11

RESULTAT	12
ANALYS	16
HANTERING AV STRESS	16
PSYKOLOGISKA KONTRAKT	16
ANSTÄLLNINGSSOTRYGGHETENS FÖLJDER	17
KÄNSLAN AV SAMMANHANG	18
UTBRÄNDHET	18
METODDISKUSSION	19
DISKUSSION	20
KÄLLFÖRTECKNING	22

Frågeformulär som bilaga sist i uppsatsen

INLEDNING

Anledningen till varför vi har valt att skriva om långtidsreaktionen på en stressande händelse är att stora delar av personalen på ett företag i Karlskrona under åren 2000-2002 blev varslade och omplacerade vid ett flertal tillfällen. Vid minst två av de varslade tillfällena blev delar av personalstyrkan av med sina anställningar. Vid ett av de senare varslen tog den lokala fackavdelningen kontakt med en präst och en kurator för att de anställda som kände oro eller hade frågor som de ville ventilera skulle få möjlighet till det. De personer som vi kommer att använda som deltagare var i kontakt med präst och/eller kurator på grund av sin upplevda stress och oro.

Forskning angående stresshantering/coping handlar ofta om hantering i realtid eller tiden kort efter den upplevda stressperioden. Vi frågar oss hur individen hanterar sitt liv efter att ha genomgått en stressande händelse under ett tidsperspektiv i tre skeenden. Innan upplevelsen av stress, vid upplevelsen av stress och cirka sju år efter upplevelsen av stress. I vår litteratursökning kommer vi att ta del av den forskning som finns kring hur en individs uppfattning om anställningsotrygghet och stressliknande situationer kan se ut efter att ha upplevt en/flera traumatiska händelser flera år tillbaka i tiden samt hantering av stress och anställningsotrygghet.

Bakgrund

De nya anställningarnas osäkerhet

För att öka förståelsen för vårt problemområde så börjar vi med att visa att upplevelsen av förändrad arbetsmiljö har ökat under de senaste 15 åren.

Uppemot 75 miljoner europeiska arbetstagare har uppgett att deras arbetstempo känns väldigt högt och att de får mindre och mindre tid till att utföra sina arbetsuppgifter. Organisationer runt om i Europa har ändrat arbetstagarnas produktionsrutiner så att mer än 25 % av arbetstagarna varken har kontroll över ordningsföljd eller arbetstakt (EU Kommissionen 1999). Att ha ett eget inflytande och ansvar för hur ens arbetsuppgifter ska utföras innebär inte att det saknas struktur eller tydliga förväntningar på arbetsinsatsen. Tydlighet i vad arbetet kräver och vad det är som ska uträttas är viktigt för att undvika ohälsa. Detta förutsätter också att verksamhetens mål är tydliga och kända (EU Kommissionen 1999). Otydliga förväntningar på de enskilda kan bidra till ohälsa och kan leda till konflikter både mellan arbetstagare och deras chefer samt arbetstagarna emellan. Om arbetsinnehållet är otydligt och dåligt avgränsat och målen är otydliga är det svårt för den enskilde att bedöma resultatet av sitt arbete. Det kan också bidra till att andras förväntningar och reaktioner på det utförda arbetet blir orealistiska, vilket kan leda till kritik av arbetstagaren och det jobb hon/han har utfört (Eysenck 2000).

Att ha tillräckliga kunskaper för att utföra sina uppgifter minskar risken för påfrestning samtidigt som det ger trygghet och bidrar till en god självkänsla. Det är viktigt att arbetsgivaren undersöker arbetstagarens behov av kunskap och att kunskaperna kompletteras där så behövs (Eysenck 2000). Det gäller särskilt vid förändrade

arbetsuppgifter eller när arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under en längre tid. Med ökad kompetens stärks självkänslan och risken för ohälsa minskar (Larsen 2003). Hur kraven i arbetet påverkar vår hälsa, både psykiskt och fysiskt, är till stora delar beroende på vilket inflytande och kontroll vi har över vår arbetsituation. Det går att både acceptera och tolerera höga krav i arbetet under förutsättning att individen tillåts att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, Lundberg 2006).

Under 90-talet har arbetsmarknaden och arbetsförhållandena ändrats i Sverige, detta på grund av konkurrens och en aktiemarknad där spekulationerna är viktigare än att ge en vinst. Decentralisering och stor tillförsikt till marknadskrafter har ökat kraven på flexibilitet på minskade arbetsstyrkor (Näswall, Hellgren, Sverke, 2003. s. 9).

Människor som arbetar under dessa nya förhållanden har inte längre alltid den säkerhet att själva kunna välja sin anställnings tidslängd som de hade för 20 år sedan. Allvin (Et al, 2006. s. 41) menar att samhällsanalytiker ibland försöker påvisa att det här nya anställningsklimatet är positivt. Samhällsanalytikerna menar med andra ord att människors påtvingade flexibilitet gör dem mer attraktiva på arbetsmarknaden eftersom de får en bredare erfarenhet (Allvin Et al, 2006. s. 41). Motpolen till dessa samhällsanalytiker är ett flertal forskningsprojekt som har undersökt vad anställningsotrygghet kan ha för någon påverkan på både individ och organisation. Över lag så visar resultaten att de negativa följderna har en stor majoritet. Ett av de tydligaste förändrade fenomenen är sjukskrivningarna. Dessa har beroende på kön ökat mellan 15-30 procent. Även psykosocial belastning har ökat vilket i sin tur också haft en negativ utveckling på tryggheten i de sociala nätverken (Näswall Et al 2003. s. 11).

Psykologiska kontrakt

Det har forskats runt vad det är som binder en anställd till en specifik organisation. Tillit, lojalitet och ömsesidighet är variabler som framträder. Det psykologiska kontraktet är till skillnad från det formella oskrivet och handlar om de förväntningar parterna har mellan varandra. Detta kan t.ex. röra sig om förväntningar från arbetstagsarsidan gällande möjligheter till karriärutveckling, jobbtrygghet och diverse förmåner i utbyte mot lojalitet och engagemang. Det psykologiska kontraktet handlar alltså om både arbetsinnehåll och form. Det är viktigt att poängtera att det psykologiska kontraktet byggs upp under tid och främst är outtalat. Detta kan få konsekvensen att parterna omedvetet inte är helt eniga om innehållet, alltså vilka förpliktelser de har gentemot varandra.

Psykologiska kontrakt grundas på dubbelsidigt förtroende mellan den anställda och organisationen. Organisationen har förväntningar som de vill att den anställda ska tillfredsställa i utbyte mot anställning och ekonomisk belöning. Den anställda har motsvarande förväntningar där det ska vara en balans mellan skyldighet, tillit och förväntning. När det förväntade beteendet inte stämmer överens uppstår en diskrepans och därmed bryts kontraktet. Den anställda upplever i fallet att företaget inte belönar den anställdes lojalitet och detta kan skapa en känsla av att den anställda känner sig sviken och i sin tur resultera i stress. Regeln om ömsesidighet kräver att en person återgäldar de investeringar och uppoffringar en annan gör för denne. Det finns en långsiktighet inbyggd i ömsesidigheten, vilket gör varaktiga och stabila relationer möjliga då den medför en känsla av att investeringar inte slarvas bort. Just denna aspekt, långsiktigheten, av ömsesidighetsprincipen gör den viktig, inte bara för enskilda

individer och organisationer, utan också för samhället i stort (Näswall Et al, 2003. s. 23).

Psykologisk stressteori

Miljöteorierna hittar viktiga faktorer i människans omgivning som kan påverka upplevelse av stress. Det behövs även både psykologiska och fysiologiska teorier för att få en heltäckande bild av upplevd stress och dess påverkan på hälsa. De psykologiska stressteorierna brukar definiera stress som ett resultat i påverkan mellan människan och dess omgivning. Stressen uppstår när människan försöker bearbeta krav från omgivningen. Bedömningen av situationen och uppfattningen av den egna förmågan att hantera kraven påverkar nivån på självkänslan. Lazarus och Folkman menade att det finns två olika sätt att bedöma stress. Den primära tolkningen är personlig och försöker uttyda om stressoren är positiv eller negativ för människan. Om tolkningen blir negativ blir följden antingen fylld av ilska, sorg eller ångest. I den sekundära tolkningen försöker människan komma på en lösning, det vill säga vilken möjlighet människan har att agera eller förhindra hotbilden vid en negativ tolkning. Stresshanteringen kan definieras som varje tillfälle då människan antingen försöker åtgärda hotbilden eller anpassa sig efter det krav som hotbilden ställer. Kraven kan vara både yttre och inre men ses generellt som negativa eller utmaningar. Det yttre kravet gäller hotbilden och de inre kraven är den känslomässiga reaktionen på yttre kravet/hotbilden. Det första av de två hanteringssätten fokuserar därmed på hotbilden och den andra fokuserar på emotionerna. Den yttre hanteringen kan bestå av att försöka konfrontera och arbeta sig igenom problemet medan andra strategier kan innebära flykt från problemet. Reaktion och hantering av traumatiska händelser kan skilja sig mycket från individ till individ om det ses ur ett tidsperspektiv. Det kan vara svaret till varför olikheter finns i människors hanteringssätt och hur de därmed kan anpassa sig på ett bättre sätt till olika stressorer. Alla människor har olika sätt att hantera stress vilket får sociala, fysiska och psykologiska följder. Samspelet mellan de sociala, psykologiska och de fysiologiska faktorerna skapar olika upplevelser av stress vilket innebär att människans kognitiva strukturer är en viktig faktor när stresshantering ska förklaras. I vårt fall där respondenterna ska ge uttryck för upplevelsen av förändringar så finns det olika hanteringsstrategier som deras historier kanske kommer att hamna inom (Eysenck, 2000. s. 692).

Mångfalden till orsaker

Kontrollfokus

Olika människor lägger kontrollansvaret antingen på sig själv eller på omgivningen. De människor som har inre kontroll anser att deras egna handlingar är ansvariga för det som sker. Dessa människor är generellt sett väldigt aktiva i att ta tag i problem. Människor som lägger ansvaret gällande kontrollen på omgivningen anser ofta att slumpen, tillfälligheten och andras handlingar är ansvariga för det som sker. Det finns

ingen forskning som visar på om någon av dessa två inriktningar skulle vara starkare eller svagare i hanteringen av kontroll då bägge sätten har tillfällen då de har en bättre funktion (Eysenck, 2000. s. 693).

Egen förmåga

Känslan av egen förmåga handlar om tilltro, på att individen själv har kraft, mentala resurser och strategier för att kunna möta olika situationer med stora krav på den egna individen. Nivån på den egna kontrollen och tron på den egna förmågan är starkt förebyggande för negativa följder i arbetsmiljön (Eysenck, 2000. s. 694).

Socialt stöd

Sociala kontakter är en grundläggande skyddsbarriär mot många former av psykisk ohälsa och stress. Stöd från omgivningen kan vara ett effektivt skydd mot stress. Det är viktigt att bli synliggjord genom både positiva och negativa reaktioner, under förutsättning att reaktionerna är sakliga. Detta bidrar oftast till att minska upplevelsen av stress och ger förutsättningar för oss att utvecklas i arbetet. Om det sociala stödet förbättras och om det utgår en belöning eller ersättning som kan relateras till det arbete som utförs. Naturligtvis även genom att den fysiska miljön på arbetsplatsen anpassas till arbetstagarens förmåga, behov och att rimliga krav ställs.

Näswall (2003) menar att de personer som upplever att deras sociala stöd är starkt och att de kan referera denna känsla till sina upplevda orosmoment har ett starkare skydd mot otrygghet och stressorer som brist på påverkan av sin arbetssituation. Socialt stöd är en av de avgörande resurserna vid en stresshantering och den kännetecknas av affektivt stöd som kärlek, uppskattning, respekt och bekräftelse. Det vill säga att med hög grad av socialt stöd så skyddas individen från den värsta stressen. Stressen försvinner inte bara för att du har ett socialt stöd utan den lindras. Trycket på dig som individ blir inte lika hårt, ett socialt stöd kan fungera som en solkräm. Den tar inte bort solens strålar utan den skyddar bara så inte effekten blir så tuff (Eysenck 2000).

Hur en individ agerar och reagerar måste alltid ställas i relation till den miljö i vilken individen befinner sig. Den psykosociala miljön eller som samspelet mellan individ och omgivning, där människan alltså hela tiden utvecklas i sin relation till den omgivande sociala miljön. Relationen är ömsesidig och miljön såväl som individen påverkas av relationen.

Stödet utgör ofta en möjlighet att hantera sin oro, stödet kan vara ett socialt nätverk, vilket fungerar som andningshål och stötupptagare för oro, känslor och funderingar. Hälsa och välbefinnande kan förbättras genom socialt stöd, exempelvis genom att tillgodose mänskliga behov som social kontakt, trygghet, tillhörighet och gillande. Dessa typer av stöd kan motverka de negativa effekterna av stress. Socialt stöd minskar också direkt nivån av stress för de anställda i arbetet och följaktligen förbättrar det även indirekt hälsan (Aronsson, 1987). En av de viktigaste faktorerna i arbetsmiljön är ett gott socialt stöd. Det sociala stödet innebär alltså att individen har en god social kontakt med arbetskamrater, både när det gäller frågor som rör arbetsfunktion och utförande av arbetet men också gällande fritid och liknande faktorer som gäller utöver arbetet (Agervold 2001).

GAS- Generala Anpassnings Syndromet

Seyle utvecklade teorin GAS som visade hur människan reagerar vid en stressad situation. *Alarmfasen* är den första reaktionen där människan går in i ett chocktillstånd och motståndet minskar för att därefter stärkas av hormoner som kortisol och hydrokortison. I *anpassningsfasen* försöker människan ställa om hela kroppsfunktionen för att fungera efter nuvarande omgivning. Om den omgivande miljön fortsätter vara stressande och energikrävande orkar inte människan bibehålla anpassningsfasen och går in i *utmattningsfasen*. Flera sjukdomssymtom kan leda till utmattningsfasen såsom influensaliknande symtom, högt blodtryck eller depression (Eysenck, 2000. s. 689).

Miljöstress

En modell om miljöstress visar att negativa betingelser av miljö och traumatiska händelser i livet ökar risken för negativa effekter på välmåendet. Rahe kategoriserade händelser utifrån den mängd engagemang och energi som krävdes för att människorna skulle kunna hantera händelsen för att kunna komma tillbaka till normalnivå. På en social anpassningsskala, social rating scale, var som exempel att åka på semester 13 på skalan, en graviditet låg på 40 och att förlora ett barn eller livspartner var 100 på skalan. Skalan visar både positiva och negativa händelser men även att negativa händelser som ger lågt utslag på skalan vid ett tillfälle kan ge ett högt utslag om händelsen upprepas flera gånger eller långvarigt (Eysenck, 2000. s. 690).

Vidare studier av Pillow visar att viktiga händelser i livet kan skapa stressorer både direkt och i anslutning till andra skeenden i livet och därmed skapa oro hos människan (Eysenck, 2000. s. 691).

Betingning

Betingning kan sägas vara inlärning av en förväntan genom en regelbunden respons på en specifik situation eller aktivitet. Förväntningen på en situation kan vara olika beroende på vilken respons situationen ger. Exempelvis om två testpersoner sätts i två identiska rum. Varje gång testpersonen i det ena rummet tänder sin lampa får den en bit socker. När testpersonen i det andra rummet tänder lampan får den salt. Efter en tid så kommer troligen personen som får salt varje gång den tänder lampan att ha lampan släckt istället. Människan lär sig efter hand omedvetet och medvetet vilka responser som följer på olika aktiviteter och situationer. Därmed så får människan också kunskap i hur den kan påverka dessa situationer och aktiviteter. Omgivningen är oftast påverkbar men om människan inser att dess påverkan på omgivningen inte ger några resultat eller går att förändra så kan inlärning hjälplöshet uppstå och människan slutar försöka ändra på den miljö den befinner sig i. Följden blir att det uppstår maktlöshet och är en stark bidragande orsak till stress (Hwang, Lundberg, Rönnberg, Smedler, 2005. s. 255).

Emotioners intensitet

Människor reagerar på sina emotioner om de försöker styra dem medvetet men även när de är automatiska svar på en tidigare emotion. Därmed påverkas man både direkt och indirekt. Det går att undvika vissa emotioner genom att tänka på annat som distraherar för att slippa obehaget i en negativ emotion. Ett sätt kan vara att omskriva tankarna på den negativa situationen och övertala sig själv att situationen inte är av betydelse för emotionen. Ett tredje alternativ är att försöka bearbeta den negativa emotionen (Hwang Et al, 2005. s. 130).

De flesta bearbetningssätt är mer eller mindre medvetna men vissa emotioner kan vara svåra att påverka, exempelvis fobier eller vid posttraumatiskt stressyndrom som kan vara svåra att förutse och förebygga (Hwang Et al, 2005. s. 130).

Hantering av stress

Richard Lazarus utvecklade teorin om stress och coping och menade att människans subjektiva upplevelse av en stressituation är det viktiga och inte den objektiva synen på stressituationen. Det är individens upplevelse av maktlöshet och den upplevda tryggheten i situationen som avgör hur människan reagerar vid en situation med olika stressorer. Lazarus menade vidare att en avgörande påverkan på upplevd stress är vissa individuella faktorer såsom erfarenhet och personlighet. En definition av coping kan vara vilka personliga egenskaper som finns, till exempel mental kapacitet och handlingsförmåga och dess kombination för hanteringen av stressfyllda situationer (Hwang Et al, 2005. s. 351). Några av de copingstrategier som finns är bland annat att lära sig att hantera den egna situationen för ökad kontroll. Storleken på socialt stöd och människans förtroende för sin kontext har även en fungerande motvikt till negativa händelser. Till viss del fungerar även egen mental negligering av traumatiska händelser (Hwang Et al, 2005. s. 352).

Personliga egenskaper

Vissa personliga egenskaper har via forskning kunnat beskriva människors mentala tolerans och egenskaper och därmed också personens tolkning och bearbetning av olika situationer. Tidigare i bakgrunden har vi diskuterat affektivitet, det vill säga om man är positivt eller negativt inställd till omgivningen. Om en individ tenderar till att ha en negativ syn på sig och sin omgivning så kan detta relateras till en högre känsla av upplevd anställningsotrygghet i de fall där situationen är abstrakt (Näswall Et al 2003. s. 79). Som till exempel vid ryktesspridning om eventuella varsel eller uppsägningar så upplever en positiv individ inte alls lika hög nivå av oro som den negativa individen. Nivån på självkänsla är sammanbundet med anställningsotrygghet då tilliten till den egna individens motståndskraft och möjlighet att hantera hot från omgivningen avgör individens upplevelse av den osäkra situationen.

Arbetslivets karaktär har förändrats vilket gör att begreppet anställningsotrygghet i viss mån måste omdefinieras. Kanske kan definitionen vara en anställds upplevelse av ett möjligt hot mot en kontinuitet i hennes nuvarande anställning. En diskrepans mellan den nivån av trygghet en person upplever och skulle föredra att uppleva i sin anställning (Näswall Et al, 2003. s. 44).

FÖRDJUPNING

En av de vanligast förekommande upplevelserna av anställningsotrygghet/stress är att förlora sin anställning. Detta självklara och konkreta hot skapar underliggande abstrakta hotbilder såsom ekonomisk otrygghet och förlust av social trygghet. Det är inte enbart direkt förlust av arbete som kan orsaka dessa orosmoment utan även förändring av arbetsinnehåll, förlust av arbetskamrater och omplaceringar. Ofta utesluter forskningsprojekt dessa underliggande förändringar i en anställning och först Greenhalgh och Rosenblatt ansåg att upplevelsen av stress vid anställningsotrygghet hade flera dimensioner och att inte enbart den direkta förlusten av anställning eller orsak var en anledning. Istället menar de att anställningens referenslista måste tas i beaktning. Ur uppsatsens perspektiv så menar vi att många omstruktureringar och rationaliseringar skapar en grundläggande oro som sedan förstärks för varje varsling om uppsägning. Företaget varslade under tre år sina anställda fem gånger och fem av tio i personalen arbetade under en tvåårsperiod på upp till fem olika avdelningar (Näswall Et al, 2003. s. 29). Näswall menar att stressrelaterad anställningsotrygghet är ett så pass stort problemområde att det bör innefatta känslor om otrygghet och osäkerhet inför framtiden. Greenhalgh och Rosenblatt menar vidare att dessa nämnda faktorer tillsammans med personens egen känsla av maktlöshet och stress är grundläggande för hur deras upplevelse är (Näswall Et al, 2003. s. 27). Näswall tar upp två delar av anställningsotrygghet, den ena är affektiv och innefattar oro och osäkerhet, den andra är individens upplevelse av sannolikheten att hon/han verkligen ska förlora sin anställning. Det vill säga att oron och osäkerheten förverkligas. Erfarenheten av att bli varslad och uppsagd i flera omgångar kan kanske ha påverkat våra respondenters sannolikhetsbedömning samt möjligt deras affektiva upplevelse av oro och osäkerhet inför anställningsotrygghet.

Känsla av sammanhang - KASAM

En känsla av sammanhang tenderar att fungera som skyddsbarriär för människor som varit utsatta för traumatiska situationer. KASAM brukar beskrivas som tre funktioner. Den kognitiva delen är *begriplighet*, där struktur och ordning motarbetar oordning och kaos. Den subjektiva delen kallas *hanterbarhet* och det är den egna upplevelsen av resurser att möta alla skilda situationer och miljöer. Den tredje kallas *meningsfullhet* och är det egna engagemanget och upplevelsen av vilken påverkan människan har i sin livsmiljö (Hwang Et al, 2005. s. 360).

Konkretisering

Upplevelse av anställningsotrygghet

Anställningsotrygghet kan beskrivas som individens egen uppfattning om känslan att förlora anställning eller den befintliga trygghet och säkerhet som finns på sin arbetsplats. En objektiv bild på anställningsotrygghet Faktorer som påverkar individens trygghet och välmående är bland annat den personliga bakgrunden såsom kön, ålder, ursprung och socialisation. Vidare så kommer personliga egenskaper som T.ex. självförtroende, synsätt och den existentiella kunskapsdimensionen.

Olika faktorer som påverkar upplevelsen av otrygghet i anställningen:

Den *existentiella kunskapsdimensionen* är det synsätt som individen har på sin egen funktion och värde (Näswall Et al, 2003. s. 33).

Det *sociala stödet* som individen får från den nära omgivningen, både inom arbetet och i privatlivet.

Den *objektiva arbetsituationen*, den reella situationen där individen befinner sig i organisationen.

Organisatoriska stödet, fackförbund och organisationens prestation för individens välmående och trygghet.

Alla dessa faktorer påverkar varandra och skapar individens arbetstillfredsställelse och påverkar känslan av stress.

Hur överblickbar organisationen är för individen och individens arbetsfunktion i organisationen är också starka faktorer samtidigt som feedback ger en förståelse om hur individen fungerar i gruppen (Näswall Et al, 2003. s. 34).

Arbetslivets karaktär har förändrats vilket gör att begreppet anställningsotrygghet i viss mån måste omdefinieras. Kanske kan definitionen vara en anställds upplevelse av ett möjligt hot mot en kontinuitet i hennes nuvarande anställning. En diskrepans mellan den nivån av trygghet en person upplever och skulle föredra att uppleva i sin anställning.

De definitioner av anställningsotrygghet som vi har valt att lyfta fram delar det fokus att den subjektiva upplevelsen samt det faktum att anställningssituationen inte är eller var något frivilligt val för de personer som ingår i vårt forskningsprojekt.

Tidigare forskning visar att anställningsotrygghet har negativa effekter på arbetsrelaterade och organisationsrelaterade attityder och beteenden samt på individens mentala och fysiska hälsa. Attityd kan handla om den anställdes psykologiska kontrakt till arbetsgivaren och engagemang i arbetet medan arbetsrelaterat beteende innebär prestation, vilja och hur troligt det är att kunna stanna kvar i organisationen. Dessa konsekvenser kan vara av både kortsiktig och långsiktig karaktär och drabba individen indirekt eller direkt liksom organisationen direkt eller indirekt (Näswall Et al, 2003. s. 3).

Tidigare studier beskriver att känslan osäkerhet i jobbet är starkare och får fler konsekvenser hos dem som är kvar i organisationen än hos dem som faktiskt blir uppsagda (Näswall Et al, 2003). Kontroll och förutsägbarhet i arbets- och anställningssituationen tycks vara två grundbegrepp vid iakttagandet av fenomenet anställningsotrygghet.

Studier gällande sambandet mellan anställningsotrygghet och prestation har visat på varierande resultat. Vissa har visat en nedgång i prestation vid neddragningar medan andra har visat en ökad prestation hos de kvarvarande (Näswall Et al, 2003). Den

sistnämnda situationen kan troligtvis uppstå i tider då situationen på arbetsmarkanden är tuff och individen är benägen att hålla fast vid den nuvarande anställningen.

Otrygghetens följder

Ett arbete är för många en viktig del av livet. Som vi tidigare nämnt svarar arbetet för ekonomisk tillfredsställelse och social trygghet. Om människan upplever att förlusten av denna viktiga del är möjlig så kan det skapa oro, frustration och stress. Denna upplevda stress kan ytterligare förstärkas när individen känner att hon/han inte kan hantera de krav som ställs på denna. Även om hotet inte realiseras utan enbart kvarliggjer som erfarenheten av en abstrakt hotbild så blir ändå alltid denna upplevelse en referenspunkt vid nya upplevelser av liknade slag (Näswall Et al, 2003. s. 51). Efter att ha blivit utsatt för en stressfaktor så behöver inte nödvändigtvis reaktionen komma direkt. Detta beror på bland annat styrkan i stressoren, till exempel att en stor stressor orsakar en direkt reaktion medan en liten stressor kanske lagras och orsakar en reaktion först efter att flera mindre stressorer har bundits samman. Andra reaktioner behöver inte vara relaterat till tid utan kan kopplas till hälsostatus eller omgivningens beteende.

Under litteratursökningens gång så har vi upptäckt att den upplevda stress och hantering av den är ett mycket komplext forskningsområde. Det finns många kontaktpunkter som på ett direkt eller indirekt sätt påverkar upplevelsen av en stressituation och hur individen uppfattar liknande situationer längre fram i livet. Då våra frågor även innefattar respondenternas familjeförhållanden, kön, ålder och eventuell anställningstid så hoppas vi kunna se någon påverkan mellan dessa och några av våra tidigare nämnda stressteorier (Näswall Et al, 2003. s. 119) menar att alla dessa faktorer både påverkar och är avgörande för upplevelse och hantering av stress samt vilka konsekvenser stressen kan få i realtid och i ett längre tidsperspektiv.

Syfte

Syftet med detta arbete är att på ett tydligt sätt beskriva deltagarnas upplevelse av anställningsotrygghet för ca 7 år sedan. Vi vill även försöka förstå hur detta har påverkat deras hantering och upplevelse av liknande händelser i efterhand och om möjligt även kunna jämföra deras känslor med hur de upplevde liknande orosmoment innan de utsattes för den stressfyllda tidsperioden.

Metod

Kvalitativ metod innebär att forskaren är intresserad av tolkningar och förståelse snarare än förklaringar och orsakssamband och att meningen är att upptäcka fenomen. Dialogen med forskningsobjekten i en kvalitativ studie medför att forskaren under studiens gång kan analysera och få nya infallsvinklar (Maykut & Morehouse, 2003). Validitet och reliabilitet har sitt ursprung i den kvantitativa traditionen och är därför inte kompatibla med en kvalitativ studie på alls samma sätt. Vi känner ändå att vi måste resonera fram något konkret så att den delen är diskuterad. Validitet avser att forskaren undersökt det som han hade som avsikt att undersöka och ingenting annat.

Även om undersökningen är rätt konstruerad och utförd, så kan den fallera på att forskningen inte har undersökt det fenomen den utgett sig för att undersöka. Eftersom vår studies färdiga resultat motsvarar den uppställda problemformuleringen så anser skribenterna att uppsatsen är valid (Ödman, 1994).

Studien är tänkt att genomföras och analyseras med hermeneutisk metod och synsätt. Det anses ofta att kunskap som bygger på tolkning, förståelse och empati är väsentlig i all samhällsvetenskap (Holme & Solvang, 1997). Hermeneutiken eller tolkningsläran kännetecknas av att forskaren studerar, tolkar och försöker skapa förståelse för ett problem. Denna forskningsinriktning syftar till att få insikt i människan samt hennes handlingar och intentioner. Hermeneutisk vetenskap bedriver tolkningar av förstående slag. En av tankarna med hermeneutiken är enligt Ödman (1994) att man endast kan förstå meningen hos vissa delar av ett fenomen om den sätts i samband med helheten. Helheten kan i sin tur inses och uppfattas endast om den ses som sammansatt av delar. Detta förklarar ungefär den hermeneutiska cirkeln. Arbetet börjar där en kunskap ger en annan och det går att alternera mellan delarna och helheten för att försöka få en full förståelse för de båda.

Genom att endast intressera sig för det som är klart och synligt, missar forskaren lätt det som inte är i strålkastarljuset i vardagens trivialiteter och som varken är särskilt iögonfallande eller högljutt. Därför kan forskaren inte bara lägga all energi på det manifesta innehållet i våra respondenters tankar, utan måste gå djupare in på de kulturella aspekter som ligger latent och se om det har påverkat våra respondenters syn på den ombytliga arbetsmarknaden.

Meningen med forskning är enligt vad uppsatsskribenterna förstått att producera giltiga och hållbara resultat på ett etiskt godtagbart sätt (Maykut & Morehouse, 2003). Ett problem med den kvalitativa metoden kan vara att det är svårt att veta huruvida undersökningen är valid och reliabel. Reliabilitet avser att den undersökning som utförts är korrekt genomförd och reliabilitet mäter i vilken utsträckning resultaten kan upprepas. Holme & Solvang (1997) menar att trovärdighet uppnås bäst då studien upprepas på olika objekt eller deltagargrupper och fortfarande kommer fram till likvärdiga eller identiska resultat.

Men även om det finns likartade resultat i andra undersökta respondent/forskargrupper, skulle inte studien ha fått samma resultat om andra forskargrupper hade utfört den.

Tolkning är, som tidigare nämnts, inte intersubjektivt testbart.

Under studien kan det kanske formuleras hypoteser eller teorier som leder arbetet framåt. På det sättet testas studiens förteori och försöker hålla studiens teorier öppna för att eventuellt kunna ändra den teori som har ställt upp.

Urval

Studien är begränsad till fyra stycken deltagare mellan 30 och 55 år. Deltagarna var två män och två kvinnor. Det som skall vara gemensamt för de olika deltagarna är att de var utsatta för de varsel och uppsägningar som var aktuella på Elektronikföretaget 2001-2002. Vidare avgränsning är att våra deltagare upplevde stress vid på Elektronikföretaget 2001-2002.

Datainsamlingsmetod

Datainsamlingen var tänkt att genomföras med en semistrukturerad intervju där deltagarna ändå hade en möjlighet att få fram sina tankar och känslor gällande frågornas karaktär och mening. Genom att förstå och försöka kunskapen i förhållanden runt och i den text som skulle tolkas gavs vi ytterligare ett tankesätt till analysen.

Studien är utformad så att den använde en fenomenorienterad respondentintervju. Anledningen till intervjuformen är intresset av att få fram deltagarnas känslor för fenomenet. Fördelen med en kvalitativ studie är att det råder närhet till undersökningsenheterna (Maykut & Morehouse, 2003), som i detta fall är studiens fyra intervjupersoner. Undersökningen blir alltså djupare när man möter deltagaren fysiskt. Tanken var att belysa deltagarnas känsla gällande upplevelse av stress och den egna hanteringen av stress. Orsaken till frågornas utformning var en önskan att hålla deltagarnas tankar inom problemområdet, utan att orsaka åtstramningar som kunde påverka deras respons.

Procedur

Deltagarna informeras om studiens syfte med uppsatsen och vilken sektion och skola forskargruppen är studenter på. Vidare så förklarades tanken med den semistrukturerade intervjun och att tanken/önskan är att deltagarna inte skulle känna sig låsta av strukturen men att den var viktig då den röda linjen borde följas. Deltagarna informeras om att de är anonyma i intervjun. Intervjun genomförs enskilt (och spelas in) i deltagarnas respektive hem eller en plats där de känner sig avkopplade. Intervjuerna varade i ca 30 minuter vi fördelade intervjuerna till två intervjuer per forskare. Risken med en semistrukturerad intervju är att just strukturen påverkar deltagarens tankar och upplevelse men vi påpekar just detta för deltagarna och hoppades därmed att de förstod vår tanke med ett avgränsat område och att detta inte påverkar dem negativt.

Dataanalys

För att kunna göra en kvalitativ dataanalys krävs tid och engagemang. Transkribering och analys kräver ständiga kopplingar mellan de olika delarna i materialet som skall analyseras.

Hjälpmedel: sammanfattningar, inspelade intervjuer, en stor pappskiva som fungerade som mindmap och karta samt en dator med ordbehandlare. Analysstrategin kan ses som induktiv då vi använder oss av kategorier som i sin tur knutit underkategorier till sig. Våra kategorier finns till viss del redan i den teoretiska bakgrunden så grovkategorisering av data i meningsfulla kategorier fanns redan vid insamlingen. Detta ger en struktur och hanterbarhet åt data som är relevant för forskningsprojektet och skapar en öppen kodning.

Analysen utgick från två sorters data, ord från existerande teori & litteratur, ord från respondenterna och forskargruppens ord. Forskarna skiftar och kategoriserar in orden och tankarna i studiens huvudkategorier och ibland i underkategorier. Kategorierna och delarna av kategorierna tolkas utifrån helheten och samband mellan helheten och delarna kontrolleras.

Resultat

Respondent 1

Man, 30 år, fast anställning och ensamstående

1

Först beskrev deltagaren sig som lugn och sin reaktion som oproblematiske, men efter att ha suttit tyst en stund så framkom det att han funderat mycket på anställningsotrygghet när han gör stora beslut såsom ekonomiska. Deltagaren började beskriva att han "inte orkar bry mig", stöter bort tankar när dem oroar mig, mår bara dåligt. Deltagaren beskriver att vid ett tillfälle nyligen så kom diskussionen upp eventuella uppsägningar på grund av arbetsbrist. Deltagaren uppger att han fick diarré, blev sjukskriven och att han inte orkade engagera sig i något under flera veckor, och att detta berodde på hans oro.

2

Deltagaren ansåg att han nog inte hade tankar om oro gällande anställningsotrygghet. Hade ju inget att beskydda eller så, men å andra sidan så valde jag ju själv var och hur jag skulle jobba.

3

Deltagaren börjar med att uppge att han inte funderat så mycket på perioden med de upprepade varslen men när vi börjar tala om tidsperioden så ändrar han sig och uppger att han "målde skitdåligt". Han hade arbetat hårt under flera år för först få tills vidare anställning och senare för att kunna nå en lite högre position i organisationen, engagerat sig i flera produktionslinjer för att visa "framfötterna". Sen kom varslen och mellancheferna kontrollerade vilka kunskaper som kunde meriteras, respondenten uppgav att hans chef bara sa att du har inga papper på dina meriter och därmed hamnar du i samma klass som de övriga varslade. Detta var första varslet, sen knäcktes man väl mer och mer efter varje, förtroendet och engagemanget sjönk ungefär i samma takt. Deltagaren uppger att arbetskolllegorna i samma situation betydde mycket, även vänner privat gav mycket stöd, men att det var svårt att sova på grund av all ovisshet.

Följdfrågor

På något sätt tappat tilltron till arbeten

Jag kan ju säga att jag inte gillar överraskningar längre, Har inte tänkt på att det kunde vara detta, vilken tankeställare. Känner ju att man hårdnat, svårt att ta till sig sommarjobbare o sånt. Är väl det att det gör ont i själen när de slutar och man vet att nu är de också borta.

Nyckelord

Orkeslöshet, oro, sömnproblem, tappad tilltro och socialt stöd

Respondent 2

54 år, kvinna, fast anställning, 2 vuxna barn och sambo

1

På jobbet blir jag orolig när det är något nytt på gång, främst i form av nervositet och koncentrationssvårigheter. Jag har svårt att göra flera saker samtidigt och har svårt att kontrollera mina känslor? Vårt företag köptes upp av ett större, vi blev lovade att detta inte skulle påverka någonting utan att våra anställningar snarare blev tryggare. Men jag blev så orolig. Jag vaknar tidigt och har svårt att somna om, Vill ju tro på ledningen men det vet man ju hur mycket man kan tro på chefer och så.

Ihållande trötthet, sömnsvårigheter och en allmän olustkänsla, inför till exempel sitt arbete. Jag har huvudvärk och svettningar när jag blir stressad och upplever att jag inte kan ha någon kontroll över en situation.

2

Efter en stressig period kunde man vila sig, hämta krafter och komma igen. När jag stressade så hade jag fortfarande lust att göra saker. Jag vet att jag alltid haft ett toppen minne, har aldrig behövt skriva upp saker utan har lagrat det uppe i lådan.

3

Känslomässig utmattning. Nu för tiden kan jag inte vila mig fri från symtomen under en ledighet. Efter semestern känns jobbet lika tungt och hopplöst, livet lika meningslöst. *Jag har ingen reservtank längre som jag kan ta fram vid en stressad situation.* Efter företaget var jag ett vrak, Kommer aldrig att sätta min fot på det stället igen, snacka om sviket förtroende. Gick in i ett vakuum, min mentala förmåga, känns nedsatt med bl.a. minnesförlust och sämre koncentrationsförmåga. följt jag kan hantera stressen hemma tycker jag, däremot är jag jättekänslig på jobbet

Nyckelord

Sömnpromblem, trött, allmän olustkänsla, huvudvärk, sviket förtroende, nedsatt mental förmåga.

Respondent 3

Kvinna, 45 år, gift, 3 barn, pooltjänst på kommunen

1

Ständigt trött vid stress, känns som jag går in i väggen, orkar inte koncentrera mig Den ständiga tidspressen kunde jag koppla bort när jag kom hem. Nu är jag ständigt uppe i varv, men är också ständigt orolig över hur allt skall lösa sig om jag kopplar av, just det att få ansvar över saker men vi har varken tid eller resurser för att hantera det. *”Värdelös”*

Känner att jag måste vara den ansvarsfyllde för att annars så ser min chef att jag inte engagerar mig. Ökad ångest, sömnstörningar och social dysfunktion som påverkade mina valmöjligheter och beslut samt min självkänsla. Mitt engagemang minskar mycket i sånt som jag ser som riskfyllt.

2

Har ju alltid varit aktiv, men har alltid kunnat gå ner i varv tidigare, Arbetade en hel del ideellt. Men det var skillnad då, för jag hade det lugnt på jobbet, jag visste vad som

förväntades och vad jag fick i utbyte, så det gjorde inget om det var stressigt annars för på jobbet fanns ju kontrollen.

3

Det som var värst var nog alla rykten. Man fick olika versioner av kommande omstruktureringar och började förbereda sig, sen blev förändringarna helt olika, det är nog en av de grejer som stressade mig mest.

Hjärtat börjar rusa av spänning men jag vet inte, det är väl inte av stressen eller?"

Innan var jag först i ledet när det gällde att ta tag i ansvarskrävande projekt, nu är jag kvar där bakom, undviker och låter andra delegera.

"Ansvar är stressande...det förväntas en massa saker och det är stressande".

Och det kan bland annat gestalta sig genom mardrömmar.

Koncentrationssvårigheter och återupplevelse av händelsen. Känslomässig obalans som påverkade förmågan att hantera vardagen. Känner mig underlägsen.

Följdfråga

Tror att det är min känsla av att ha blivit så sviken. Ibland har jag känt mig känslomässigt tom, Engagerar mig inte i andra människor, diskuterar inte problem. Jag känner att energin har tagit slut.

Men jag är lycklig med min familj och det är viktigast för mig

Nyckelord

Sviken, känslomässigt tom, minskat engagemang, koncentrationssvårigheter, sömnproblem

Respondent 4

Man, 31 år, gift, har barn och arbetar inom verkstadsindustri

1

Reflekterade över sin situation först efter medverkandet i intervjun, vilket orsakade både positiva och negativa reaktioner, annan syn på arbetssituationen

Stänger av, känner inte av storleken på stressande påfrestning förrän efteråt och då är jag utslagen i flera dagar. Men jag tappar aptiten, irritation, arg och huvudvärk

Känns som om man måste prestera mer än vad som är möjligt, i alla fall mentalt, jag har svårt att organisera, jag känner mig ju trygg på denna anställning. Jag är inte lika cool längre när det gäller stress men det kan ju vara åldern också. "Det blir svårt att fokusera", "stirrig och illamående".

2

Hade ju inga barn eller något att ta ansvar över så det fanns väl egentligen inget att oroa sig över men vid stressiga tillfällen så arbetade jag bara på, jag kände nog att jag hade kontrollen i alla fall.

3

Det var en väldigt tuff period i mitt liv, jag hade ju små barn. Min fru och jag jobbade ju på samma ställe, och bägge blev varslade. " Det händer ju att jag blir lite irriterad och

tar kanske ut det på omgivningen fast det inte är deras fel”. Jag hade ständig huvudvärk och så. Kommer aldrig att glömma de 2 sista åren på företaget. Det var inte så farligt i början, alltså första varslet. Det var väl när det upprepades och när ingen information stämde mer än några dagar som oron aldrig släppte. Motivationen var i botten det sista året. Jag var där fysiskt men inte psykiskt. Orkade inte bry mig känslomässigt, varken om andra eller mig själv.

Följdfråga

Jag har ju misstänkt att det var något sånt här, gick ju hos en terapeut tillsammans med ett gäng som var i en liknande situation. Och i dessa samtalsgrupper så var det ju tydligt att oron var delad och att orsaken var ganska klar.

Hantera stress kan jag absolut inte, sen kan det ju vara svårt att tänka efter hur det var innan men frun påstår att jag har blivit känsligare de senaste 5 åren.

Nyckelord

Huvudvärk, låg motivation, mental frånvaro

Analys

I denna analys börjar vi med att försöka knyta vårt intervjumaterial till förteorierna i vår konkretisering, därefter tar vi upp likheter och olikheter mellan de olika deltagarna relaterat till deras upplevelse av den egna hanteringen.

Hantering av stress

Nyckelorden som vi kopplat till detta tema är bland annat bortstötning, minskat engagemang, koncentrationssvårigheter och allmän olustkänsla.

Deltagarnas upplevda förmåga att hantera stress tolkar vi som över lag minskad, de flesta deltagarna ansåg att de tidigare i livet hade goda möjligheter och en stark förmåga att hantera stressande och krävande arbetssituationer. Denna goda förmåga försämrades efter hand som de upptäckte att de inte hade någon möjlighet att själva kontrollera situationerna på företaget. I dagsläget, alltså ca 6 år senare, upplever deltagarna fortfarande minskad förmåga att hantera stress.

Hwang tar i sin copingteori upp personliga egenskaper som handlingsförmåga och mental kapacitet. Innan perioden av stress på företaget så ansåg deltagarna att deras hanteringsmöjligheter var goda, *”det fanns väl egentligen inget att oroa sig över men vid stressiga tillfällen så arbetade jag bara på, jag kände nog att jag hade kontrollen i alla fall”* (respondent 3). Deltagarna uppger att de efter hand som varslen upprepades förlorade de kontrollen över vad som skulle hända och därmed förmågan att hantera situationen. *”stöter bort tankar när dem oroar mig, mår bara dåligt”* (deltagare 1) och *”Jag har ingen reservtank längre som jag kan ta fram vid en stressad situation”* (deltagare 2).

Som vi skrev i vår konkreta stresshantering i bakgrunden så orsakade de upprepade varslen och omstruktureringarna alla respondenters stresshanteringsförmåga och då återkommer vi till de två delar om anställningsotrygghet som Näswall Et al (2003) diskuterar, den affektiva och den upplevda. Den affektiva är den känslomässiga som innefattar osäkerhet förstärktes varje gång respondenterna märkte att företagets information återkommande inte stämde överens med det förväntade. Den upplevda delen av anställningsotrygghet menar Näswall Et al är individens upplevelse av möjligheten att förlora anställningen. Deltagarna som från början ansåg att risken för uppsägning var relativt låg ansåg efter upprepade varsel och uppsägningar att deras anställningar var ytterst osäkra. *”Det var väl när det upprepades och när ingen information stämde mer än några dagar som oron aldrig släppt, Motivationen var i botten det sista året, Jag var där fysiskt men inte psykiskt”* (deltagare 4). Vår analys av respondenternas svar är att de ca 6-7 år efter upplevelserna på företaget fortfarande känner att de brister i hanteringen av stress. De känner vidare att deras hantering har försämrats och att de till viss del har påverkats även på ett privat plan. Upplevelserna visar att deras känslighet för stress har ökat.

Psykologiska kontrakt

Nyckelorden som vi kopplade till detta tema var bland annat sviket förtroende, tappad tilltro och sviken.

Rousseau definierade det psykologiska kontraktet som en dimension av förtroende, löften, ömsesidighet och acceptans i relationen mellan organisation och individ.

De ömsesidiga mentala förväntningarna som det psykologiska kontraktet innebär gav svar hos respondenterna som till exempel *”Tror att det är min känsla av att ha blivit så sviken, Ibland har jag känt mig känslomässigt tom, Engagerar mig inte i andra människor” (respondent 4). ”Efter min anställningstid på företaget var jag ett vrak, Kommer aldrig att sätta min fot på det stället igen, snacka om sviket förtroende” (deltagare 2).*

Det psykologiska kontraktet påverkas av bland annat Tillit, skyldigheter och förväntningar, på arbetsgivaren och arbetskamraterna, dels vad den anställda är beredd att bistå med själv. De icke-materiella aspekterna innefattar bland annat lojalitet, förtroende, utvecklingsmöjligheter, öppen kommunikation och bra arbetsgemenskap. Detta informella band skänker liv i det formella kontraktets struktur.

Deltagarna upplevde att de ingav förtroende, tillit och levde upp till företagets förväntningar då deras engagemang och motivation levde upp till företagets förväntningar.

Psykologiska kontrakt bygger på både uttalade och outtalade medvetna löften. Innehållet i det psykologiska kontraktet kan röra sig om allt från uttalade löften om lön och anställningsförmåner till outtalade löften om karriär samt tolkningar om innebörden i tillsvidareanställningen eller anställningstryggheten. Deltagarnas syn på sina anställningar visar dock inte att båda parter blir nöjda. Detta kommer sig av att de förväntningar parterna har på varandra, i form av etik värderingar, och önskemål angående kontraktet inte tillfredställs (Näswall Et al, 2003).

Grundläggande för alla löften i arbetsrelationen är en ömsesidig acceptans. De formella avtalen genererar motprestationer från företaget såsom materiell belöning när arbetaren bidrar till att sträva mot företagets mål. Även informella belöningar som muntlig feedback och tysta kontrakt som små förmåner i utbyte mot små tjänster fångar den anställda upp och tolkar som viktiga delar i det psykologiska kontraktet. Om den anställda inte erhåller sin förväntade del av belöningen som i detta fall att en respondent inte fick referenser för sitt ansvarsområde så upplever individen ett brott i kontraktet från organisationens sida (Näswall Et al, 2003. s. 105). *”Han hade arbetat hårt under flera år för först få tills vidare anställning och senare för att kunna nå en lite högre position i organisationen, engagerat sig i flera produktionslinjer för att visa ’framfötterna’, Sen kom varslen och mellancheferna kontrollerade vilka kunskaper som kunde meriteras, deltagaren uppgav att hans chef bara sa att du har inga papper på dina meriter och därmed hamnar du i samma klass som de övriga varslade” (deltagare 1).* Vid en sådan här händelse är risken stor att individens motivation och förtroendet till organisationen sjunker, vilket även påverkar den anställdes vilja att sträva efter organisationens mål (Näswall Et al, 2003. s. 50). En följd av detta då det kan påverka den anställdes arbetstillfredsställelse samt tilltro och lojalitet till arbetsgivaren vilket i sin tur kan leda till hög oro och därmed skapa en ökad ohälsa. Ibland kan exempelvis de anställda uppleva att ett kontraktsbrott har begåtts av organisationen om allvarligare brott är där uttalade löften bryts, vilket sannolikt kan leda till kraftigare reaktioner som när omstruktureringar orsakar de anställda i större utsträckning än vad företaget utlovade.

Anställningsotrygghetens följder

Nyckelorden som vi kopplade till detta tema är bland annat mental frånvaro, sömnproblem, oro och minskat engagemang. De konsekvenser av anställningsotrygghet som finns dokumenterade bör tolkas i tidsperspektiv. I första hand realtid där känslan av

anställningsotrygghet kan påverka attityder negativt och att otryggheten och den negativa omvärldsuppfattningen även börjar påverka privatlivet.

De första tecknen kan vara minskat engagemang och motivation i arbetsuppgifter medan privatlivet påverkas indirekt.

Om en tillfällig känsla av otrygghet påverkar individen, förändras oftast inte individens allmänna känslotillstånd och självkänsla. Om en känsla av otrygghet istället fortsätter eller upprepas vid flera tillfällen är risken stor att individens omvärldsuppfattning och självkänsla försämras (Näswall Et al, 2003. s. 117).

När vi hade funnit nyckelorden för hur deltagarna upplevde och upplever stress så gjorde vi en litteratursökning inom hälsovetenskap och fann att de föll in under diagnosen utbrändhet. Vi vill inte påvisa att våra deltagare återfinns under denna diagnos, men att göra en jämförelse känns viktig för att om möjligt öka förståelsen för människors reaktion vid långvarigt upplevd stress.

Känslan av sammanhang

Antonovskys tankar om KASAM bygger på att en persons KASAM förändras under livets gång och det innebär begriplighet, meningsfullhet och hanterbar av omvärlden och den sociala kontexten (Karlsson, 2004). I likartade situationer kan vi reagera så olika. En person blir stressad och kanske sjuk medan en annan person klarar samma situation utan problem. När man upplever sin tillvaro som begriplig, hanterbar och meningsfull så har man ett högt KASAM och kan då ha lättare att behålla hälsan (Rydqvist & Winroth, 2004).

Alla människor bygger sitt agerande och sina förväntningar på en ny situation vid gamla erfarenheter och då självklart också på graden av självkänsla som individen hade vid det tillfälle som just det kognitiva schemat assimilerades.

Våra deltagare använder sig av beskrivningar som *Orkeslöshet, mental frånvaro, bristande valmöjligheter och inget engagemang*.

Likheterna är att deltagarnas egen möjlighet förstå och *begripa* aldrig tillgodosågs då informationen de fick från företaget antingen inte stämde eller så ändrades informationen så ofta att den därmed aldrig blev tillförlitlig mer än korta perioder.

Den subjektiva delen kallas *hanterbarhet* är den egna upplevelsen av resurser att möta alla skilda situationer. Hanterbarheten blev minskad för deltagarna då de upplevde att situationerna inte gick att kontrollera och förutse.

Meningsfullheten blev påverkad hos deltagarna när deras förväntningar på det psykologiska kontraktet inte överensstämde med det upplevda psykologiska kontraktet.

Utbrändhet

Seyle beskriver att den sista delen i det generala anpassningssyndromet är utmattningsfasen vilket kan orsaka alla de symptom som våra deltagare har uppgett. Denna utmattningsfas kan liknas med utbrändhet (Eysenck, 2000. s. 690). Utbrändhet definieras ofta som resultatet av en långvarig utsatthet av stress som orsakar kraftig nedsättning i individens sociala, fysiska och psykiska förmåga. En anställd som tidigare känt stor arbetstillfredsställelse och motivation kan bli vid utbrändhet förlora nästan all motivation och sitt engagemang i sitt arbete. Några av de vanligast förekommande

symtomen på utbrändhet är social och fysisk trötthet, känslomässig och existentiell utmattning (Karlsson, 2004. s. 416).

Utbrändhet i sig kan definieras som tre olika nivåer. Den första är den känslomässiga utbrändheten. *"Ibland har jag känt mig känslomässigt tom, Engagerar mig inte i andra människor"* (deltagare 3).

Den andra dimensionen kännetecknas av att individen mindre och mindre orkar bry sig om andra människor. Den empatiska förmågan försvagas. *"Orkade inte bry mig känslomässigt, varken om andra eller om mig själv"* (deltagare 4). *"Inte orkade engagera sig i något under flera veckor"* (deltagare 1).

Den tredje dimensionen handlar om en undertro till sin egen förmåga, att individen inte tycker att den gör ett bra arbete. *"Efter semestern känns jobbet lika tungt och hopplöst, Vårdelös"* (deltagare 2).

En person behöver inte uppleva sig själv som utbränd, fastän att han/hon kan definieras som det. En anledning till att vissa respondenter inte upplevde sig utbrända, kan vara att det på arbetsplatsen finns ett socialt stöd, vilket anses skyddande. Stödet kan innebära både praktisk och känslomässig hjälp. Belöning och feedback från vänner och familj men även från arbetskollegor/chefer kan vara ytterligare en skyddande egenskap som anses ha positiv inverkan. Mental frånvaro, sömnproblem, oro och minskat engagemang är exempel på beskrivningar som våra respondenter uppgav (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, Lundberg, 2006. s.155).

Dessa beskrivningar återfinns i litteraturen både som symptom och delar av teorier till utbrändhet. Flertalet av dem som drabbas av utbrändhet eller liknande symptom har från början höga förväntningar på sin egen förmåga och utsätter sig ofta för kraftiga och tidsmässigt utdragna påfrestningar. Vi har visserligen inga belägg för att våra deltagare tillhör denna kategori i personligheten men likheten mellan situationerna ligger i vilken kontroll de har haft i sin arbetssituation och vilken form av anställningstrygghet de upplevt. Deras upplevelser har dock liknande beskrivningar såsom till exempel upplevelsen av att inte ha någon trygg anställning, dålig egenkontroll över arbetet, minskad möjlighet att planera ekonomi, tryggheten i framtiden och bristfällig feedback från företaget. Diffus känsla av ständig stress och en känsla av att inte ha tid med någonting varken i arbete eller privatliv, alltså upplevd oförmåga.

Individuella skillnader i vad som gör att människor utvecklar utbrändhet påverkar riskerna. Åldersmässiga faktorer påverkar då äldre upplever oftare lägre grad av utbrändhet än vad yngre gör. Detta kan bero på att deras förväntningar på arbetet ser olika ut. Unga individer kommer ofta in i organisationer med höga förväntningar på anställningen, om vad de ska kunna åstadkomma och hur de personligen kan växa av det. Lite äldre arbetstagare har ofta sänkt sina förväntningar, genom den erfarenhet de har fått av att arbeta längre har de insett att deras mål varit ouppnåeliga.

Metoddiskussion

Eftersom vårt syfte var att skriva om individers egna upplevelser av de tidigare stressfaktorer som påverkar deras upplevelser så var valet av kvalitativ metod relevant. Denna metod gjorde att vi kunde gå in på djupet av ett fenomen, beskrivet utifrån människans egna upplevelser. Metoden har inte bara försett oss med ett resultat som är intressant utan den har också bidragit till användbar kunskap.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka deltagarnas upplevelse av anställningsotrygghet för ca 7 år sedan, hur detta har påverkat deras hantering och upplevelse vid liknande händelser i efterhand. Om möjligt även undersöka och jämföra deras känslor med hur de upplevde liknande orosmoment innan de utsattes för den stressfyllda tidsperioden. Resultatet från intervjuerna av våra deltagare visar att deras hanteringsstrategier har ändrats eller påverkats samtidigt som deras upplevelser.

Den problemfokuserade hanteringen försöker åtgärda stressoren, den emotionsfokuserade hanteringen försöker anpassa individens inställning till stressoren. Den sista sortens hantering är flykt, individen undviker stressorer på ett eller annat sätt, detta brukar dock ha en marginell effekt på stressoren som i ett längre perspektiv kan bli mer stressande (Lazarus & Folkman, 1984).

En definition av stresshantering, eller coping, beskrivs som individens försök eller ansträngningar att klara av, bemästra, tolerera eller förändra händelser så att kraven inte blir så hotande vid stressupplevelser.

Många forskningsresultat visar att nivån av den upplevda kontrollen starkt påverkar negativ stress och välmående. Psykisk belastning samspelar med krav och kontroll där nivån på kontroll är av stor vikt.

Trots att de flesta respondenterna säger att de mår bra idag och att tiden där de var utsatta för hög nivå av stress inte påverkar dem idag så framkommer flera specifika konsekvenser. Precis som forskningen säger att långvarig stress skakar om den drabbades tilltro till omgivningen har även den här studien funnit att det är förändringar i individernas grundtrygghet som är den största förändringen i de drabbades personligheter.

Känslan av osäkerhet förknippas på något sätt med upplevelser som de på något sätt kan referera till den starkt upplevda stressen.

Deltagarna beskriver en kvardröjande osäkerhet, sänkt tilltro till sin egen förmåga och misstänksamhet (Näswall Et al, 2003. s. 117).

Studiens resultat har kanske inte givit svar på alla faktorer som påverkar en människas upplevelser och hanteringssätt inom nämnda område, men troligtvis har studien ökat förståelsen dessa människor. Att många människor på den nya flexibla arbetsmarkanden inte känner den spänning och utmanande motivation som ”jobbcoacher” försöker frammana är ganska tydligt, men att försöka få arbetsmarkanden att försöka acceptera och forma sig efter de anställdas behov blir genast mer abstrakt och framförallt när en före detta anställd fortfarande mår dåligt flera år efter anställningens slut.

Samtliga deltagare beskriver en kvardröjande osäkerhet, sänkt tilltro till sin egen förmåga och misstänksamhet i vår undersökning har idag annan sysselsättning än den på företaget. Några frågor som uppkom under uppsatsens gång var bland annat hur stor grad dessa individers upplevelse påverkar deras hälsa nu och i framtiden.

Många människor som fått stressrelaterade symtom har svårt att beskriva den egentliga orsaken och därför blir dessa stresskapade symtom och sjukdomar svårdiagnostiserade. Ligger orsaken till symtom/sjukdomen långt tillbaka i tiden så försvåras diagnostiseringen ytterligare (Allvin Et al, 2006. s. 165). Som ett exempel tar vi en patient som kommer till läkaren för att denne har ont i foten. Läkaren undersöker och diagnostiserar att smärtan var orsakad av en spik, något patienten kan bekräfta och de är överens om diagnosen. Orsaken till smärtan är en spik i foten. Den nya ohälsan beskrivs

som något icke kontrollerbart, upplevelsen är stark men ofta otydlig. Varken läkare eller patient kan direkt peka på den egentliga orsaken. Begreppet utbrändhet har de senaste åren börjat beskrivas som utmattningssyndrom. Socialstyrelsen presenterade år 2003 utmattningssyndrom som konsekvensen av besvär som har orsakats av långvarig hög stress. I diagnosen så relateras inte besvaren till någon specifik livssituation eller sysselsättning. Det som ändå har konstaterats är att kontinuerlig upplevelse av hög stress under utdragen tidsperiod utan möjlighet till återhämtning kan orsaka en långvarig och destruktiv process, vilket i sin tur förklarar symtommönstret vid utmattningssyndrom (Backman, Carlstedt- Duke, 2006).

Uppsattsskribenterna tog även med familjeförhållanden i vårt frågeformulär. Tanken med detta var att vi kanske skulle kunna urskilja någon skillnad mellan de deltagare som hade familj respektive inte hade familj och deras upplevelse/hantering av stress. Det enda vi kom fram till var att de som hade familj upplevde trygghet i familjen. Detta är inget vi vill försöka utveckla då vi varken kan jämföra med de respondenter som inte hade familj, för de nämnde ju självklart inget om att de kanske skulle ha upplevt någon trygghet om de möjligen haft familj. Vi vill inte heller försöka utveckla respondenterna med familj då våra tolkningar troligen skapat mer material och utsvävningar än transkriberad uppgiftsbaserad fakta.

Att ha som uppgift att beskriva människors upplevelser är av stort intresse för många då resultatet pekar på hur förändrad individen kan bli efter en långvarigt stressande händelse. Men vi frågar oss om de någon gång i framtiden kommer att känna att dessa erfarenheter inte längre påverkar dem negativt.

Det är minnen och erfarenheter som formar vår identitet och personlighet. För de människor som delar våra deltagare erfarenheter kommer säkert att uppleva sina fortsatta anställningar som goda om de inte utsätts för liknande händelser. Efter en upplevelse med liknande utmattnings symtom så bör man kanske hantera individer mer individuellt. En del älskar frihet och personligt ansvar, andra mår dåligt av det. Kanske behövs om möjligt lite mer struktur och förutsägbarhet för vissa individer. Det finns stora mängder forskningsresultat angående stress och arbetspsykologi som rimligtvis borde kunna skapa preventiva system för stress. Ofta läggs det stora och avgörande ansvaret på den upplevda stressen och hanteringen av den på individen. Självklart visar forskningsresultat att personliga egenskaper påverkar upplevelser men den psykosociala och fysiska miljön är starkt påverkande faktorer (Socialstyrelsen 2003).

Avslutningsvis så menar vi att arbetsgivares medvetenhet för konsekvenser för de anställda vid omstruktureringar borde ökas, om medvetenheten finns men inga åtgärder skapas så borde kanske frågor ställas om var gränsen för arbetsmiljöbrott går.

Källförteckning

- Agervold, M. (2001) *Arbete och stress, en introduktion till arbetsmiljöpsykologi*, Studentlitteratur: Lund
- Allvin, M. Aronsson, G. Hagström, T. Johansson, G & Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete socialpsykologiskt perspektiv på det nya arbetslivet*. Liber AB: Malmö
- Backman, L. Carlstedt-Duke, B. Petterson, I. Wiklund, P. (2006), *Utarbetad, Utmattad, Utbränd? – ett problem i arbetslivet*, Arbets- och miljömedicin, Stockholm
- Europeiska kommissionen. (1999) *Guidance on Work-Related Stress*, Luxemburg
- Eysenck, M. (2000) *Psykologi, ett integrerat perspektiv*, Studentlitteratur: Lund
- Galotti, K. (1999) *Cognitive Psychology, In and out of the laboratory*, 2nd ed. Brooks/Cole and Wadsworth
- Holme, MI. & Solvang, K. (1997) *Forskningsmetodik, Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Studentlitteratur: Lund
- Hwang, P. Lundberg, I. Rönnerberg, J. Smedler, A. (2005) *Vår tids psykologi*, Natur och Kultur: Sverige
- Karlsson, L. (2004) *Psykologins grunder*, Studentlitteratur: Lund
- Larsen, R. (2003) *Teamutveckling*, Studentlitteratur: Lund
- Lazarus, R & Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, And Coping*, Springer Publishing Co Inc., U.S., USA
- Maykut, P. & Morehouse, R. (2003) *Beginning qualitative research a philosophic and practical guide*, Falmer press, London
- Näswall, K. Hellgren, J. & Sverke, M. (2003) *Anställningsotrygghet, Individen på den nya arbetsmarknaden*, Studentlitteratur: Lund
- Passer, M. & Smith, R. (2001) *Psychology: Frontiers and Applications*. 1 e d McGraw – Hill Higher Educati
- Rousseau, Denise M.; Robinson, Sandra L. & Kraatz, Matthew S. (1994) 'Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study', *Academy of Management Journal*.
- Siegrist, J. (1996) *Social Inequalities in Health New Evidence and Policy Implication*,. Oxford. U. P: Oxford
- Socialstyrelsen. (2003), *Utmattningssyndrom - Stressrelaterad psykisk ohälsa* Bokförlaget Bjurner och Bruno AB, Stockholm

Ödman, P. (1994) *Tolkning, förståelse, vetande. Hermeneutik i teori och praktik*, Nordstedts Förlag

Elektroniska källor

Isaksson, K. (2005) 'Psykologiska kontrakt och stress'
<<http://www.arbetslivsinstitutet.se>> (2006-11-30)

Frågeformulär

Vi kommer inledande att fråga respondenterna om nuvarande och dåvarande anställningsförhållanden, familjeförhållanden, kön och ålder för att om möjligt se huruvida dessa kan påverka svaren.

1.

Kan du beskriva hur du upplever förändringar som påverkar din anställning idag?
Konkreta förändringar, rykten, påverkan privat...

2.

Kan du beskriva hur du upplevde förändringar som påverkade din anställning?
Konkreta förändringar, rykten, påverkan privat...
För 10 år sedan?

3.

Kan du beskriva hur du upplevde förändringar som påverkar din anställning Vid händelserna gällande uppsägningarna, omstruktureringarna och de olika varsel som kom på elektronikföretaget. 2001- 2002?

Eventuella följdfrågor

Vad tror du det finns för orsaker till din upplevelse?

Vad tror du det finns för orsaker till din hantering av upplevelsen?

Hur känner du att du kan hantera stress inför liknande situationer

Konkreta förändringar, rykten, påverkan privat...

Ekonomi, Försörjningsansvar, Social trygghet