

# Utbrent eller?

*Ulike versjoner av utbrenthet*

**Martha Kruge**

**Cand. polit 1992**

**01.05.05**

Universitetet i Oslo  
Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi



## Sammendrag

Tema for oppgaven er utbrenthet, med vekt på hva som kjennetegner ulike versjoner av utbrenthet. Utbrenthet som begrep ble første gang tatt i bruk i USA på 1970-tallet, hvor utmattede omsorgsarbeidere ble beskrevet som ”utbrente”. Det var personer som i utgangspunktet hadde et stort engasjement i jobben med å hjelpe andre. For lite ressurser og for store forventninger om å kunne hjelpe førte til at de gradvis ble tappet for krefter. De opplevde en følelse av utilstrekkelighet og kynisme i forhold til jobben og ble etter hvert totalt utmattet. Dette ble kalt ”burnout” eller ”utbrenthet” på norsk.

Stadig flere har adoptert begrepet. På 1970-tallet ble det fokusert på enkeltindividet, mens man i dag mer eller mindre ser utbrenthet som et samfunnsproblem når man skal forklare hvorfor noen blir utbrent. Fortellinger om utbrenthet har eksplodert i antall og inneholder ofte flere parallelle historier bl.a. om omorganiseringer og større endringer i arbeidslivet. Endringer som får store konsekvenser både for enkeltindividet og for samfunnet. Forklaringene på hva utbrenthet er, er mange og til dels sprikende alt fra sider ved individet selv til at det er en samfunnsdiagnose. Det hersker ulike oppfatninger av om dette er et nytt fenomen eller om det bare er en ny innpakning for tidligere lignende fenomener.

Jeg har benyttet meg av kvalitative metoder, sett på faglitteratur, på media representert ved NRK og Aftenpostens Internettsider og jeg har intervjuet fire kvinner som selv har opplevd å bli ”utbrent”.

Ian Hackings teori om sosial konstruksjon og Richard Sennetts teori om ”the corrosion of character” er brukt i oppgaven.

Oppgaven viser at utbrenthet som begrep er mangetydig. Utbrenthet brukes i mange sammenhenger og med ulike motiv. Dette kan bl.a. være et uttrykk for en pågående makt- og interessekamp om retten til å klassifisere/definere utbrenthet som begrep.



## Forord

Under arbeidet med denne oppgaven har jeg fått inspirasjon og hjelp av mange som fortjener en stor takk. Veileder Arvid som har holdt ut som veileder både på mellomfag og hovedfag til tross for at studiene har dratt ut i tid. Han har også bidratt til at min ”to – ords syke” er i bedring. Studievenninne Inger som jeg jobbet sammen med om ide og skjelett til oppgaven.

Takk til Ole for hans motiverende dytt og spark når utholdenheten min ble satt på prøve i forhold til å fullføre oppgaven. Takk til venner og familie som viste interesse for oppgaven og som har kommet med nyttig informasjon om utbrenthet. Takk til Ole og Liv, til deres venner og kollegaer som skaffet meg informanter. Takk til Bjørn som har måttet finne seg i at jeg var mer opptatt av oppgaveskriving enn ham, mang en lørdag og søndag. Uten deres hjelp hadde ikke denne oppgaven blitt fullført.

Det har tatt tid å skrive oppgaven. Jeg har hatt full jobb og andre ”prosjekter” ved siden av som har gjort at det har tatt tid og fullføre den. Men nå kan jeg endelig sette sluttstrek.



## Innholdsfortegnelse

<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>III</b>
<b>FORORD</b> .....	<b>V</b>
<b>INNHALDSFORTEGNELSE</b> .....	<b>VII</b>
<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 Problemstilling.....	4
1.2 Gangen i framstillingen .....	5
<b>2. TEORETISKE PERSPEKTIVER</b> .....	<b>6</b>
2.1 Den fleksible kapitalismen .....	7
2.1.1 Makt og kontrollmekanismer i den fleksible kapitalismen.....	9
2.1.2 Karakter og karriere .....	10
2.1.3 Risiko.....	12
2.1.4 Fiasko.....	13
2.1.5 Livsfortellinger og identitet .....	14
2.2 Sosial konstruksjon .....	15
2.2.1 Klassifikasjonsaspektet.....	18
2.3 Hacking og Sennett.....	20
2.4 Metaforer og sosial konstruksjon .....	21
<b>3. METODE</b> .....	<b>24</b>
3.1 Fortellinger .....	24
3.2 Intervju.....	26
3.3 Litteratur .....	27
3.4 Mediaversjoner .....	28
3.5 Rekruttering av historiefortellere.....	29
3.6 Etikk.....	31
3.7 Reliabilitet/validitet og overførbarhet .....	33
3.8 Samtalene/Intervjuene .....	33
3.9 Analyse .....	35
<b>4. VERSJONER AV UTBRENTHET</b> .....	<b>37</b>
4.1 Utbrenthet som tilstand.....	37
4.2 Utbrenthet som prosess.....	39
4.3 Utbrenthet ut fra eksistensielle perspektiv.....	41

## VIII

4.4	Utbrenthet som sosial konstruksjon .....	42
4.5	Utbrenthet og stress .....	43
4.6	Utbrenthet og identitet.....	44
4.7	Utbrenthet i Norge.....	45
4.8	Forskjeller og likheter i de ulike perspektivene .....	47
<b>5.</b>	<b>FORTELLINGER OM UTBRENTHET I MEDIA .....</b>	<b>49</b>
5.1	Hvem uttaler seg om utbrenthet i media?.....	49
5.2	Hvilke yrkesgrupper omtales?.....	52
5.3	Fortellinger i media .....	54
5.4	Kjennetegn ved mediaversjonene.....	57
<b>6.</b>	<b>FIRE FORTELLINGER OM UTBRENTHET .....</b>	<b>63</b>
6.1	Biografier og kort sammendrag av fortellingene .....	63
6.2	Forskjeller og likheter i fortellingene.....	68
6.3	Hva kjennetegner fortllingen om utbrenthet .....	68
6.4	Fortellingene som utbrenthetsbeskrivelser.....	76
<b>7.</b>	<b>HVA KJENNETEGNER UTVIKLINGEN AV DE ULIKE VERSJONER AV UTBRENTHET ....</b>	<b>85</b>
7.1	Hvordan utvikles historiene/versjonene .....	86
7.2	”Utbrent” eller hva?.....	89
7.3	Kjennetegn ved de ulike versjonene.....	92
7.4	Oppsummering: utvikling av fortellingene .....	93
<b>8.</b>	<b>DRØFTING DE AV OFFENTLIGE VERSUS DE PRIVATE FORTELLINGENE OM UTBRENTHET .....</b>	<b>95</b>
8.1	Fortellinger om Samfunnsutviklingen.....	95
8.2	Fortellinger om “Velferdsparadokset“ .....	97
8.3	Fortellinger om konflikt .....	98
8.4	Identitetsfortellinger .....	100
8.5	Fortellinger om makt og kontroll .....	103
8.6	Kvinnefortellinger .....	105
8.7	Utbrenthet som del av ens livsfortelling.....	106
8.8	Oppsummering og betraktninger.....	107
<b>9.</b>	<b>DRØFTING AV KLASSIFIKASJONEN.....</b>	<b>110</b>
9.1	Metaforer .....	111
9.2	Klassifikasjonens konsekvens .....	114
9.3	Et eller flere fenomen som beskrives? .....	117
9.4	Kampen om klassifikasjonen.....	119



9.5	Oppsummering.....	122
<b>10.</b>	<b>SLUTTORD .....</b>	<b>124</b>
<b>11.</b>	<b>KILDELISTE .....</b>	<b>128</b>
11.1	Litteraturliste .....	128
11.2	Internettliste .....	129
<b>12.</b>	<b>APPENDIX .....</b>	<b>130</b>
12.1	Informasjon til personalansvarlig i en større organisasjon.....	130
12.2	Innledning før intervju.....	132
12.3	Intervju guide.....	133



# 1. Innledning

”Utbrenthet” er blitt et ord som stadig oftere tas i bruk. Fortellingene om utbrenthet er mange og de presenterer ofte ulike versjoner av diskurser om hva dette handler om. En dag kan en lese i avisen at 350 000 nordmenn er ”utbrent” og noen dager senere kan det stå at utbrenthet er et moteord, et nytt ord for noe som har eksistert til alle tider. For 30 til 40 år siden var det kun i forskningsmiljøer at begrepet var kjent. Begrepet er f. eks. ikke nevnt i medisinske ordbøker eller leksikon jeg har fra den tiden. I dag får utbrenthet relativt god spalteplass. De første artiklene om utbrenthet som fenomen, dukket opp på begynnelsen av 1970-tallet i USA. Der snakket man om ”burnout”. I Europa var det først på 1990-tallet at man virkelig begynte å interessere seg for utbrenthet. I hvilken grad utbrenthet har eksistert før dette er noe uklart. Utbrenthet er f. eks. beskrevet i litteratur fra begynnelsen av 1920-tallet.<sup>1</sup> Graham Greene skrev i 1960 boken ”A burnt out case”<sup>2</sup>. På 1930-tallet snakket man om utbrenthet bl.a. innen friidrett og kunst. På 1960-tallet ble begrepet ”utbrent”, brukt for å beskrive effekter av narkotikamisbruk. Utbrenthet som begrep har i løpet av de siste 20 til 30 årene blitt allment kjent.

I tidligere tider snakket man om at man jobbet til man ”stupte”. I det lå at man jobbet mer enn helsa tålte, fortrinnsvis p.g.a. fysisk arbeid.<sup>3</sup> Mange opplevde å få sykdommer som hjerteinfarkt og andre alvorlige overbelastningslidelser. I dag har vi fått et nytt begrep, mange forteller at de er blitt ”utbrent”. Det handler om at en blir helt utmattet både fysisk, psykisk og sosialt. Det er ofte mennesker i omsorgsykker, serviceyrker, IT, markedsføring, reklame og økonomi, yrker som ikke er spesielt fysisk anstrengende.

Det diskuteres om utbrenthet har sammenheng med hvordan vi takler jobben, det å være yrkesaktiv, jobbstress og krav til prestasjoner. Andre kobler utbrenthet til organiseringen av arbeidslivet og samfunnet generelt. Utbrenthet er etter hvert blitt brukt i andre sammenhenger hvor man har opplevd store belastninger.

Dagens arbeidsliv er preget av at vi har fått ny teknologi og fysisk mindre krevende jobber. Mange mennesker har fått muligheten til det ”gode liv”. Likevel ser vi stadig flere

---

<sup>1</sup> Thomas Mann ”Huset Buddenbrooks”(1922). En av hovedpersonen Senator Thomas Buddenbrook, har symptomer på ekstrem slitenhet, mangel på idealisme og engasjement i jobben, dette ville vi sannsynligvis i dag kalt ”utbrenthet”.

<sup>2</sup> Greene beskriver en arkitekt som sier opp jobben og reiser til Afrika. Han kommer til et sykehus for spedalske som er kommet for sent til behandling, de er å bli ”utbrent”. Symptomene arkitekten har passer med dagens beskrivelser av utbrenthet. Han er tappet for krefter og for illusjoner. Han har ikke mer å gi (Greene 1960).

<sup>3</sup> Det finnes gamle ordtak som referer til overbelastning og konsekvenser av dette.

som opplever at de jobber så de blir syke av det. Sykefraværet har lenge vært på et høyt nivå i arbeidslivet. Vi har aldri tidligere hatt kortere arbeidsdager, lenger ferie og flere tidsbesparende hjelpemidler – til tross for dette finner vi flere og flere mennesker som føler seg slitne. Flere og flere sykemeldes fordi de er slitne eller ”utbrent”.

*”En finner få indikasjoner på at det fysiske arbeidsmiljø har forverret seg de siste årene. Derimot er det tegn som tyder på at flere opplever jobbsituasjonen som stressende og masete. Dette kan være en medvirkende årsak til at det har vært en økning i sykefravær med psykiske lidelser” (NOU 2000: 27).*

Antall jobber som styres av kunder og brukere har økt de siste 30 til 40 årene, også innen det offentlige. Helsevesenet og trygdeetaten er eksempler på dette. Trenden i dagens arbeidsliv er et stadig mindre skille mellom arbeid og fritid, i form av større tilgjengelighet både med hensyn til tid og sted. Med tekniske hjelpemidler som mobiltelefon, PC og Internett, er det mulig å utføre jobber relaterte oppgaver til alle tider av døgnet og hvor som helst. Fleksibel arbeidstid er blitt en mer vanlig organiserings form. Mulighet til hjemmekontor er vanlig i offentlig som i privat sektor. Kravet om å være tilgjengelig, visker ut skillet mellom fritid og arbeidstid og påvirker familielivet og fritiden for øvrig.

*De siste tiårene har gitt oss stadig mer tidsbesparende teknologi – fra avanserte tidsplanleggere til e-post, mobiltelefoner og faks – og allikevel har de fleste av oss neppe noen gang hatt dårligere tid enn nettopp nå. Det kan se ut som om vi er blitt slaver av teknologien som skulle frigjøre oss (Eriksen 2000: 7).*

Dagens arbeidsliv er krevende – det samme er privatlivet. Omstillingstakten og kravet til effektivitet øker i arbeidslivet. All endring i arbeidslivet får konsekvenser for privatlivet. Det stilles mange krav til individet om å være vellykket og mestre livet. Idealer fra toppidretten overføres til mange yrker, som hardt arbeidspress, lange arbeidsdager og forventning om topp ytelse.

Det kan være naturlig å tenke at utbrenthet hører hjemme innen de medisinske og psykologiske fag, der det viktigste er å finne årsak til og behandling for den enkelte, være seg medisin eller annen terapi. Det er da også mange leger, psykologer og psykiatere som er og har vært opptatt av utbrenthet. Utbrenthet som begrep er interessant også for sosiologer og andre profesjoner. Tema som hvordan ”utbrente” selv opplever og forstår sin utbrenthet, hvordan begrepet har oppstått og utviklet seg og hvem som har interesse av at det består, er

---

”Dreg du den, så dreg du den og, sa mannen, han lesset på merra til ho ikke greide lasset.” og ”The straw that breaks the camels back”

eksempler på dette. Utbrenthet er ingen formell diagnose. Maggie Miller rapporterer fra Sverige at legene der ofte velger depresjons diagnoser når de sykemelder pasienter de betrakter som ”utbrent” (Miller 2001). Jeg tror at dette stemmer i Norge også, ut fra egne uformelle observasjoner i jobben med oppfølging av sykemeldte ved et trygdekontor. Dette er diagnoser som hyppig går igjen når legen beskriver sin pasient som ”utbrent” på sykemeldingen.

## 1.1 Problemstilling

Målet med oppgaven er, i lys av sosiologisk teori, å se på forskjeller og likheter i ulike versjoner av utbrenthet. De fleste har en formening om hva det snakkes om når begrepet utbrenthet brukes. Men legger vi det samme i begrepet? Er det ett eller flere fenomen vi snakker om, avhengig av hvor, når og/eller hvem som bruker det? Jeg ønsker å se på hvordan begrepet og ulike versjoner har utviklet seg. Jeg stiller ikke spørsmål ved det folk opplever, men hva som kjennetegner fortellingene deres og hvilken hensikt de har. Det har vært viktig å forstå hvordan folk som selv har opplevd å bli ”utbrent” oppfatter sin historie og hvordan denne samspiller med omverdenens historier om utbrenthet.

Hovedproblemstilling er å belyse ulike versjoner av utbrenthet og forskjeller og likheter mellom dem. For å belyse problemstillingen, har jeg satt fokus på følgende delspørsmål.

- Hva kjennetegner faglitteraturens versjoner av utbrenthet?
- Hva kjennetegner medias versjoner av utbrenthet?
- Hva kjennetegner enkeltpersoners versjoner av utbrenthet
- Hvilke forskjeller og likheter er det mellom de ulike versjonene?

Da jeg tok fatt på denne oppgaven for noen år siden, hadde jeg et bilde av at unge menn innen IT og markedsføringsbransjene, var de som oftest ble rammet av utbrenthet. De hadde et image av å jobbe døgnet rundt, syv dager i uka. Det viste seg å være et altfor snevert bilde. Ganske raskt ble det klart at utbrenthet fantes i de fleste bransjer og at begrepet ikke nødvendigvis var entydig. Dette understreket det interessante i å se på forskjellen mellom ulike versjoner av utbrenthet og hvordan klassifikasjonen skjer i samfunnet vårt.

Jeg jobber til daglig med oppfølging av sykemeldte ved et trygdekontor og har snakket med mange sykemeldte som sier de er utbrent. I media dukker det ofte opp fortellinger om folk, som sier de er utbrent. Hvordan et begrep som utbrenthet får innhold og hvem som er premiss leverandørene for dette er sosiologisk interessant.

## 1.2 Gangen i framstillingen

I kapittel 2 presenteres hovedteoriene jeg bruker i oppgaven som utgangspunkt for analysen. I kapittel 3 sier jeg litt om forskjellige metoder som jeg har benyttet meg av, begrunnelsen for valg av disse og hvordan metodene fungerte i praksis. Videre peker jeg på utfordringer jeg møtte. I kapittel 4 presenterer jeg hva som kjennetegner ulike versjoner og perspektiver på utbrenthet i faglitteraturen. Kapittel 5 tar for seg hva som kjennetegner medias versjoner av utbrenthet. Kapittel 6 presenterer informantene, deres fortellinger om utbrenthet, hva som kjennetegner disse og hvilke versjoner av utbrenthet de presenterer. I kapittel 7 ser jeg på hva som kjennetegner utviklingen av ulike versjoner av utbrenthet. I kapittel 8 drøfter jeg de forskjellige offentlige og de lokale fortellingene. I kapittel 9 drøfter jeg hvordan utbrenthet klassifiseres og ser på interessekonflikter. I det siste kapitlet prøver jeg å trekke noen konklusjoner og å oppsummere det jeg har belyst i oppgaven.

## 2. Teoretiske perspektiver

I dette kapitlet presenterer jeg hovedteoriene jeg bygger oppgaven på. I kapittel 4 introduserer jeg i tillegg psykologiske og medisinske perspektiv som ofte benyttes i faglitteraturen når utbredthet forklares. Disse perspektivene er sentrale både for å forstå utbredthet og å tolke de ulike versjonene og fortellingene.

Valget av sosial konstruksjonsteori baserer seg på ideen om at vi konstruerer måter å forstå og formidle vår virkelighet på. Vi er som mennesker sosiale vesen og har behov for felles bilder og kategorier for å kunne kommunisere med hverandre. Disse er ikke objektive, de konstrueres og utvikles i en sosial kontekst over tid. Bildene er ikke nødvendigvis presise og måten vi konstruerer disse, er med å påvirke vår virkelighetsoppfatning. Dette er samtidig en form for makt. Ulike bilder vil kunne føre til forskjellige sosiale handlingsalternativer. Fortellingene og språket vi bruker er med å skape vår virkelighetsoppfatning og gi mening til hendelser i livet. Forskjellige diskurser og perspektiv på utbredthet, kan gi ulike handlingsalternativer og sosiale konsekvenser. Diskurser kan sies å være med å påvirke konstituering av sosial identitet. Ulike versjoner av utbredthet kan sees som en kamp både for å reproducere og eller forandre vår sosiale virkelighet.

En av farene ved å bruke tilnærmingen handler om at alt kan sies å være konstruert, ingen ting er objektivt. En kan bli vel mye fokusert på at ting er menneskeskapt. Et annet problem er hvordan en kan skille mellom ulike oppfatninger og utsagn. Er alle likeverdige? Oppfatningen av et fenomen eller begrep vil være farget av hvor en står. En som selv har opplevd å være ”utbredt” vil ha en annen forståelse enn en som bare har lest i avisen om dette. Kunnskapen om sosial konstruksjon endrer ikke nødvendigvis den konkrete situasjonen. Da jeg selv er en del av denne virkeligheten kan det være vanskelig å få øye på konstruksjonene. Dette fordi det ofte handler om de ting vi tar for gitt. Det å sette fokus på selvfølgeligheter kan være vanskelig. Når en tar utgangspunkt i at vi konstruerer virkelighetsbilder blir det vanskelig å si noe om sannhet. Hvorfor er det ene perspektivet bedre enn det andre? Det som kan være nyttig er å avdekke hva de ulike konstruksjonene innebærer for vår virkelighetsoppfatning.

Jeg har funnet det nyttig å bruke sosiologen Richard Sennetts teori om ”the corrosion of character”. Dette fordi han er opptatt av hvordan vi gir hendelser og strukturer mening via vår livsfortelling. Han setter fingeren på ting han mener kjennetegner vår tid og de konsekvenser det har for oss. Sennett mener å se trekk i samfunnet som viser at karakteren



endrer seg i negativ retning. Stabilitet og langsiktighet har tidligere vært verdier som har blitt verdsatt høyt og vært positive for utvikling av menneskets karakter. I dag er disse verdiene mindre verdt, sier han. Samspillet mellom økonomi og helse kommer tydelig fram i perspektivet hans.

Sennetts teori brukes i oppgaven bl.a. for å se på om ”utbrenthet” som begrep kan sies å uttrykke det samme som eller noe annet enn det Sennett snakker om når han peker på faren for ”fiasko”. Han sier at en av konsekvensene av den fleksible kapitalismen er at karakteren korroderer. Det er andre egenskaper enn tidligere som blir verdifulle for å lykkes. Forteller det at du er ”utbrent” mye om deg som person, dine karaktertrekk og hvilke karaktertrekk vi som samfunn verdsetter? Sennetts fokus på livsfortelling som en måte å strukturere, forstå og gi mening til hendelser i livet, brukes i oppgaven også i forhold til å forstå de fire informantenes fortellinger.

Ian Hacking har skrevet boken ”The social construction of what?” som tar for seg sosial konstruksjonsanalyse fra et kritisk perspektiv. Han sier at spørsmålet om ”what” ikke nødvendigvis har et enkelt svar og det gjør debatten om sosial konstruksjon forvirrende. Folk har ulike ”whats” som de snakker om. Begrep, praksis og folk interagerer med hverandre. Denne typen interaksjoner er ofte selve poenget med å snakke om sosial konstruksjon. Hackings begrep om ”interactive kinds” er nyttig for forståelsen av hvorfor og hvordan begrepet utbrenthet utvikler seg i forskjellige retninger og hvordan det samspiller med dem som er i situasjonen. Hacking peker på at sosial konstruksjonister har en tendens til å kritisere for å endre. Selv mener han det er like viktig å bevisstgjøre, se at ting kunne vært annerledes eller at de kan være ok slik de er.

Lakoff har pekt på begrepsmetaforer og betydningen av hvordan vi begrepsfester og klassifiserer våre erfaringer. Metaforer spiller en viktig rolle for hvordan vi konstruerer vår virkelighet sosialt.

## 2.1 Den fleksible kapitalismen

Sennett er opptatt av de personlige konsekvensene av det å jobbe i den fleksible kapitalismen, karakterisert av fleksibilitet, fragmentering, rask profitt, kortsiktige mål, endrede maktstrukturer og en ny tidsforståelse. Dette er faktorer som ofte knyttes til forklaringer på utbrenthet. Det å jobbe under slike forhold øker risikoen for å bli ”utbrent”, hevdes det (Miller 2000). Sennetts beskrivelse av den fleksible kapitalismen er interessant

fordi den sier noe om konteksten for utbrenthet eller som Hacking snakker om matrisen. Vi lever alle i et samfunn og interagerer med hverandre. Samfunnsendringer får konsekvenser for oss som personer. Det stilles andre og nye krav til oss. Sennett peker på fenomenen på systemnivå som han mener gir grobunn for endringer i folks karakter. Når den fleksible kapitalismen skal beskrives vektlegges ofte det globale markedet og bruken av ny teknologi. Det man ofte glemmer å si noe om er konsekvensene dette har hatt for måten vi organiserer tiden på. Kilden til denne forandringen er "utålmodig kapital" og et marked som stadig ønsker flere og mer varierte produkter. Dagens kapitaleiere er utålmodige og forventer rask profitt. Raske institusjonelle endringer, er det markedet sier kan sikre dette best i form av reorganisering og nedskjæringer. Aksjekursen stiger ofte i kjølevannet av en reorganisering i det moderne markedet, sier han. Dette er i seg selv et sterkt incitament for reorganisering og gir konsekvenser for hvordan produksjonen organiseres. Behovet for å kunne omstille seg raskt blir viktig. Relativt velfungerende bedrifter tømmes for funksjoner. Dyktige medarbeidere mister jobben sin for at bedriften skal kunne vise markedet at den kan forandre seg. Mange virksomheter opplever i tillegg å skifte eiere. Også i Norge er dette stadig vanligere. Privatisering, utsetting (outsourcing) av arbeidskraft er blitt vanlig også innen offentlig sektor. Man er ikke lenger så trygg på arbeidsplassen sin.

Sennett sier at den moderne kapitalismen er et svar på tidligere tiders stivnende byråkratiske rutiner og strukturer. De tradisjonelle store tunge byråkratiske hierarkier jobber for tregt. Dette medfører at man forsøker å lage nettverksorganisasjoner hvor beslutninger kan fattes raskt og hvor produksjonen lett kan endres. Vi har fått en overgang fra at livslange ansettelser og fagorganisering var et allment ideal, til korttidskontrakter eller en løsere tilknytning til arbeidslivet. Vi har fått en ny forståelse av selve arbeidskontrakten. I motsetning til tidligere er det nå vanskeligere å legge en plan for framtidig deltakelse i arbeidslivet. Hva framtidens arbeidsmarked vil etterspørre kan være vanskelig å forutse og da vanskelig å vite hva slags utdanning man skal velge.

De store byråkratiene er i ferd med å bli mer fleksible. I Norge har vi de senere år vært vitne til at regjeringen har flyttet ulike statelige tilsyn ut fra hovedstaden og til andre kanter av landet. Slike prosesser skaper fort mye usikkerhet blant de ansatte. For å beholde jobben må man flytte med, man må være fleksibel.

Det hevdes av enkelte at arbeidet i den fleksible kapitalismen gir større mulighet for å utfolde seg. Mange sier at de opplever arbeidet som mer krevende på godt og vondt. På den andre siden har teknologien tatt over mange av de jobbene som tidligere krevde

fagkompetanse. Dette har ført til at mange har mistet eierforholdet til og yrkesstoltheten i forhold til yrket sitt. Det positive Sennett ser er at mange av de fysisk tunge og kjedelige jobben er borte.

### 2.1.1 Makt og kontrollmekanismer i den fleksible kapitalismen

Troen på fleksibilitet og de mulighetene det gir folk til selv å velge sine liv, ansees som noe verdifullt i dagens samfunn. Mange oppfatter fleksitid, mulighet for hjemmearbeid og prosjektarbeid o.s.v. som goder. Det å selv kunne bestemme når og hvor en skal jobbe, slippe det rutinemessige kjedelige, er arbeidsbetingelser som mange ønsker seg. Sennett hevder at denne fleksibiliteten ikke gir folk mer frihet. De gamle kontrollmekanismene er erstattet med nye kontrollmekanismer som er vanskeligere å se. Avskyen for den byråkratiske rutinen og ønsket om fleksibilitet har skapt nye makt og kontrollstrukturer, sier han. Disse maktstrukturene består av tre elementer:

1. "Diskontinuerlig reorganisering av institusjoner". Dette innebærer at man endrer eksisterende institusjoner til det ugjenkjennelige. f. eks. løses store hierarkiske byråkratiske strukturer opp og endres til nettverksorganisasjoner. Dette innbyr i seg selv til forandring og har konsekvenser for vår oppfatning av tid (Sennett 2002: 58).
2. "Fleksibel spesialisering" er den andre maktstrukturen og handler om å få stadig flere og varierende produkter ut på markedet. Dette passer høyteknologien og nettverksorganisasjoner, fordi det stiller krav til raske omstillingsprosesser. Det blir eksterne krefter som i større grad styrer organisasjonen. Markedet er forbruker styrt og alt for dynamisk til at en kan gjøre ting på samme måte år etter år (Sennett 2002: 62).
3. "Maktkonsentrasjon uten sentralisering" er det tredje kjennetegnet på makt og kontrollstrukturer ved det fleksible regimet. Produkter settes sammen av deler som er produsert ulike steder i nettverket. En enhet i Japan spesialisere seg på sin del, mens en enhet på Hawaii en annen del av et produkt som settes sammen av moderselskapet til sluttproduktet. Moderselskapet blir premissleverandøren, fordi de kan velge blant x antall underleverandører. De ytre rammebetingelsene styrer enhetene, i form av bl. a. økt konkurranse (Sennett 2002: 67).

Fagforeningenes rolle svekkes i dette spillet. Det blir mer opp til den enkelte å sørge for egen arbeidsaktivitet og at dette er i samsvar med de ønskene det fleksible regimet har.

Den nye teknologien gir arbeidsgiver andre muligheter til å overvåke arbeidet enn tidligere, som sjekk av E-mail, bruk av Internett og mobil telefon.

### 2.1.2 Karakter og karriere

En viss stabilitet regnes som bra for vår helse. I dagens samfunn kan det virke som om dette er undervurdert. Horates beskrev karakter som en forbindelse til omverdenen, som det å være til for andre. Karakteren kommer til uttrykk via lojalitet og gjensidig forpliktelse, ved å streve etter langsiktige mål. Karakter handler om de verdier vi liker og ønsker at andre skal like ved oss selv (Sennett 2002: 16).

Karriere betydde tidligere en livslang løype for ens økonomiske bestrebelser. De tradisjonelle yrkeskarrierenes tid hvor en gradvis steg i gradene steg for steg og hvor erfaring ble verdsatt, er forbi. Det er sjelden at en forblir i en bedrift yrkeskarrieren gjennom. Det er vanligere å bytte jobb og kanskje omskolere seg en eller flere ganger i løpet av yrkeskarrieren. Stadig flere jobber i prosjekter eller i vikarbyråer.

Karrieren har stor betydning for ens karakter, sier Sennett. Virksomheter som gjentatte ganger nedbemanner, gir de ansatte erfaringer som setter spor. De som ikke sies opp vet aldri når det blir deres tur til å miste jobben. Usikkerhet og utrygghet blir en konsekvens. Den tradisjonelle lojaliteten blir også lett borte i kjølevannet av slike endringer. Egne interesser og det å være lojal mot seg selv blir viktigere.

Max Weber sier i sitt verk "Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd" at protestantene måtte forme sin egen livshistorie slik at de ved livets slutt hadde oppnådd noe. I følge ham ble villighet til å spare framfor og forbruke overført fra protestantismen til kapitalismen. Dette skjedde i form av selvfornektelse og selvdisiplin. Karaktertypen "Det driftige mennesket" kjennetegnes av å bevise sin moralske verdi gjennom sitt arbeid. Dette er en arbeidsmåte og en bruk av tid, som har formet oss i generasjoner (Sennett: 129 ).

Sennett diskuterer rutinen og dens konsekvenser for arbeidstakeren. Han tar utgangspunkt i to teoretikere, A. Smith og Diderot. Adam Smith sier at arbeidsdelingen i samfunnet henger sammen med framveksten av de frie markedene. Spesialisering er en følge av dette. Adam Smith mente at organisering av tiden ut fra rutiner, slik produksjon ut fra spesialisering krever, på et visst tidspunkt blir selvdestruktivt, fordi mennesket mister kontrollen over sin egen innsats. Dette fører til at man stivner mentalt. Det er grunnen til at rutinen truer med å forminske dybden i menneskets karakter. For å utvikle ens karakter, sa Smith, må en bryte ut av rutinen. Diderot mente i motsetning til Smith at rutinen muliggjorde

en fortelling etter hvert som arbeidet og dets rytme utviklet seg. Diderot hevdet at rutinearbeid var bra og at repeterende handlinger gjør arbeidstakeren i stand til å bli en ekspert på det han gjør og kan utvikle sine ferdigheter videre. A. Giddens er Diderots moderne arvtaker. Han snakker om vanens grunnleggende verdi både for sosial praksis og selvforståelse. Vi handler ut fra tidligere erfaringer, erfaringer som ligger nedfelt i vår bevissthet og hjelper oss videre. I et samfunn med stadige endringer er det vanskelig å bygge på vanen. Våre tidligere erfaringer gir oss ikke støtte for framtidige valg.

I dag har vi en tendens til å følge Smiths tro på at man stimuleres av mer fleksible erfaringer både i jobb og ellers. Vi hevder at dagens jobber er mer utfordrende og gir muligheter for utvikling og erfaring. Mange gir også uttrykk for at arbeidet i dag er mer krevende.

I følge Granovetter har sterke sosiale bånd som lojalitet mistet sin betydning i det nye regimet. De moderne institusjonelle nettverk har sin styrke i de svake bånd. De langsiktige forbindelsene er mindre viktige (Sennett2002: 31).

Fokusering på endring og raske omstillinger gjør at karakterens behov for de langsiktige linjene lite hensiktsmessig. Når bedrifter selges og eierne tar ut sin gevinst opplever arbeiderne ofte et overtramp mot de gjensidige forpliktelsene. De har stått på for å få hjulene til å gå rundt og "belønnes" med at bedriften blir solgt og arbeidsplassene forsvinner. Dette er fenomen vi kjenner igjen også i Norge. Lønnsomme bedrifter selges eller flyttes, ikke nødvendigvis fordi de går med underskudd, men fordi de har et større inntjeningspotensiale andre steder. De langsiktige og delvis sterke sosial bånd som lojalitet har mistet sin styrke i slike situasjoner. Hvorfor skal en være lojal mot noen som ikke verdsetter en og kun ser en som et redskap som lett kan erstattes?

Tidsaspektet som kjennetegner den nye kapitalismen har skapt konflikt mellom karakter og erfaring. Tidsdimensjonen truer evnen til å forme karakteren som en vedvarende livsfortelling. Karakteren smuldres bort som en innebygd konsekvens av den nye kapitalismen, sier Sennett (Sennett 2002: 38). Opplevelse av uformell tillit, forutsetter erfaring over lang tid, det å lære hvem en kan stole på og hvem en ikke kan stole på. De korte tidsintervallene den fleksible kapitalismen operer med svekker denne muligheten, sier han. Kortvarige arbeidskontrakter gir andre aspekter m.h.t. utvikling av gjensidighet og tillit, enn fast ansettelse. Tillit er en av de sidene ved karakteren som Sennett fokuserer på. "Hvem trenger meg?" Ideen om ansvarlighet og karakterens selvbevaring har Paul Ricouer videreutviklet og sagt at fordi noen har tillit til meg er jeg ansvarlig for mine handlinger.

Man må stå ved sitt ord. Dette forutsetter vedvarende sosiale settinger. I det nye systemet der folk behandles etter bruk og kast metoden utviskes denne følelsen av at noen trenger deg (Sennett 2002: 183). Tillit retter seg mot framtiden og bygger på fortiden. Giddens er opptatt av begrepet tillit og hvordan det har utviklet seg med de nye måtene samfunnet organiserer seg på. Det ikke å kunne bygge på vanen for å ta valg om framtiden kan skape usikkerhet og utrygghet.

Karaktertrekk som fremmer spontanitet er viktig for de som har fleksible jobber. Med trekk som uavhengighet og overfladisk samarbeidsvilje står en bedre rustet mot de faktiske realitetene enn atferd basert på lojalitet og tjenestevillighet, sier Sennett. Det fleksible regimet ser ut til å skape karaktertype som stadig må hente seg inn igjen. Karaktertrekk som belønnes i den fleksible kapitalismen er de som har evnen til å gi slipp på fortiden og klarer å leve med fragmentasjon, ikke alle mestrer dette.

*For det stadig økende antallet mennesker som i den moderne kapitalismen er dømt til å mislykkes, er det nødvendig med en bredere forståelse av fellesskapet og en dypere forståelse av karakter (Sennett 2002: 168).*

Når karakteren utfordres og blir satt på prøve, får det ofte kroppslige og mentale konsekvenser. Det krever mye innsats som tapper energi dersom en ikke lykkes tilstrekkelig. Utbrenthet forklares ofte med stress og for store belastninger og beskrives gjerne med utmattelse, slitenhet depresjon og tiltaksløshet som konsekvens. Endrede krav til karakteren i arbeidslivet kommer ofte i konflikt med de mer private verdier. Sennetts teori om "the corrosion of character" har således mye til felles med disse forklaringene. De fleste som forklarer hvorfor utbrenthet er så utbredt i dag, fokuserer nettopp på konsekvensene av den moderne kapitalismen og samfunnsendringene den skaper, har for enkeltmennesket. Dette aktualiserer Sennetts teori.

### **2.1.3 Risiko**

Å leve med risiko er noe mennesker alltid har gjort. Risiko er oppfattet på mange ulike måter opp gjennom tiden. Uten å ta en sjanse har en liten mulighet for gevinst og tilsvarende liten sjanse for å tape. Den nye kapitalismen har produsert nye former for risiko og krever at en tar andre sjanser enn tidligere. Et kjennetegn ved dagens risikoer er at mange av dem er usynlige og uforståelige. Det er vanskelig å se hva slags risiko en til enhver tid utsetter seg for og hva en kan gjøre for å beskytte seg mot disse. Den sosiologiske dimensjonen ved erfaringer med risiko ligger i hvordan forskjellige samfunnsinstitusjoner

former enkeltindividers forsøk på å forandre sitt eget liv. Dette er en utfordring for karakteren hvor det viktigste er at du prøver, ikke hva resultatet blir. Spesialiseringen fører til at en mister oversikten. I fleksible regimer blir alle utfordringer raskt det samme som å ta risiko. Man starter på nytt hver dag og må hele tiden vise sin verdi. De som lykkes i dag er de som er villig til å ta en sjanse. Sjansen er derimot liten for å lykkes. Dette er lett å se i forhold til idrettsmannen som deltar i konkurranser. Han har spesialisert seg i sin gren. Innsatsen er høy i form av bl. a. trening og mentale forberedelser. Sjansen for å vinne er begrenset og avhengig av egen innsats.

Mange foretrekker å være åpne for sjanser med de konsekvensene dette innebærer.

*”Uforutsigbarhet” som en faktor på systemnivå, i form av ikke å vite om ens arbeidsplass skal nedlegges eller slås sammen med andre enheter skaper det som kalles basal utrygghet sier A. B. Sørensen. Det er ikke lenger noe menig i det å jobbe lenge og hardt for en arbeidsgiver. Faren for at bedriften omorganiserer eller flytter er stor (Roness, Matthiesen 2002: 118).*

Det hele tiden å utsette seg for å ta risiko kan føre til depresjon og utmattelse, sier Sennett. Angst oppstår i miljø hvor risiko i stadig større grad oppvurderes. Angst innebærer en redsel for hva som kan komme til å skje. Angsten øker når tidligere erfaringer ikke lenger fungerer som rettesnor for framtidige avgjørelser. Vanen og rutinen er ikke lenger til hjelp (Sennett 2002: 119). Fleksibilitet fører lett til usikkerhet fordi en ikke vet hva som lønner seg. Frykten for å minste kontroll over eget liv, ligger blant annet i frykten for å miste kontroll over egen tid.

## 2.1.4 Fiasko

Fiasko i arbeidslivet er ikke lenger forbeholdt de få, de fattige eller de uheldige. Nedskjæringer og reorganiseringer kan medføre katastrofe for dem som rammes. Familielivet kjennetegnes av de langsiktige bånd og forpliktelser, i motsetning til arbeidslivet. Kravet om å skulle tilpasse seg, være tilgjengelig i arbeidslivet går utover familielivet. Det å være tilgjengelig på mobiltelefon, jobbe hjemmefra på PC, visker lett ut skille mellom jobb og fritid. Ønsket om at karriere skal medføre status er ikke nytt, ei heller at det er karrieren og ikke jobben som utvikler karakteren. Har en mål om å skaffe seg en karriere, må en sette seg langsiktige mål og definere den oppførsel og de gjerninger som leder dit.

Den kortsiktige tiden som følger dagens kapitalisme gir ikke rom for de samme langsiktige aspektene i forhold ens livshistorie. Tap av kontroll som følge av hyppige

nedskjæringer eller omorganiseringer er en vanlig opplevelse. I tillegg mister en lett kontakt med tidligere kollegaer. Ofte kan det være vanskelig å skaffe seg jobb igjen med en gang og resultat blir en periode som arbeidsløs.

Det blir fort mange dilemma det er vanskelig å forholde seg til. Det å ikke mestre, det å få livet til å henge sammen, er vanskelig å takle. Lønn og andre økonomiske goder kan ikke kompensere for de dypere sidene ved livet. ”Fiasko” med å leve opp til alle krav som skal håndteres på et eller annet vis, kan forklares med utbrenthet. Mange hevder i dag, at risikoen for å bli ”utbrent”, er en av konsekvensene ved dagens arbeidsliv.

Er ”utbrenthet” en måte å forklare eller løse fiasko på? Evnen til å takle fiasko avhenger av dine karaktertrekk, sier Sennett. Muligheten til å organisere sitt eget liv er vanskeligere i det fleksible regimet og erfaringer i det nye arbeidslivet kommer lett i konflikt med ens statiske personlighet.

### **2.1.5 Livsfortellinger og identitet**

Livsfortellinger handler om menneskers livsløp. Fortellinger om utbrenthet kan sees som deler av livsfortellinger og forteller mye om identitet. Dette fordi de er en måte å fortelle både seg selv og omverdenen om hvem man er og hva som har ført til at man er blitt den man er. Livsfortellinger tegner et bilde av personen og hva som vektlegges når en skal presentere seg selv. Sennett er opptatt av livsfortellinger fordi de ved å strukturere ens handlinger og tidens gang skaper mening til ting som skjer og de konsekvensene dette har. Tidligere skapte man sin livsfortelling ved å ta utgangspunkt i karrieren og den jobben man hadde. Flexibiliteten og fragmentering som den nye kapitalismen krever vanskeliggjør dette, sier han.

*Hvordan kan mennesket skape seg en identitetsfortelling og livshistorie i et samfunn som består av episoder og fragmenter? (Sennett 2002: 33)*

Spørsmålet om hvorfor en jobber har endret karakter. I foregående generasjoner var hovedmålet å forsørge familien. I dag søker vi i tillegg å utvikle og realisere oss selv, bruke våre erfaringer, det å møte andre mennesker o.s.v. Vi fokuserer ikke først på det å forsørge familien når noen spør om hvorfor vi jobber.

Hvordan en kan flette innen fiasko i sin livshistorie slik at den gir mening kan være et problem.



*Den nye økonomien livnærer seg på erfaringer som flyter i tid fra sted til sted fra jobb til jobb (Sennett 2002: 33).*

Utbrenthet forklares av mange som en konsekvens av dagens moderne samfunn. Fokus på den globale økonomien og rask profitt, fører til hyppige omorganiseringer og flytting av bedrifter o.s.v. Dette får konsekvenser for enkelt mennesket og hvordan deres livsfortelling kan konstrueres med utgangspunkt i jobb og karriere. Det å stadig bytte jobb gjør karrieren mer uforutsigbar. Dette er handlinger som skal innpasses i den enkeltes livsfortelling, slik at det gir mening. Utrygghet og usikkerhet er ikke unaturlige reaksjoner. Faktorer som Sennett også peker på når han snakker om "det fleksible mennesket". Dets livshistorie blir mer fragmentert i en slik økonomi. De kortsiktige handlingene sammen med de mer stabile sidene av livet som familien ofte representerer må struktureres og tillegges mening. Ønsket om en sammenhengende og langsiktig livsfortelling passer ikke inn i den fleksible kapitalismens verden. Erfaringer fra det fleksible regimet kommer lett i konflikt med en mer statisk personlighet, sier Sennett.

Hvordan de lokale informantene setter "utbrenthet" inn i sin livshistorie og måten de konstruerer og gir mening til hendelser i hverdagen i sine fortellinger om utbrenthet blir derfor interessant.

## 2.2 Sosial konstruksjon

For å kunne snakke om ulike fenomen trenger vi ideer om hva andre prøver å formidle. "Utbrenthet" framstår som et ord det er lett og ty til, men som ikke nødvendigvis har et klart og entydig innhold. De mange ulike versjoner av og fortellinger om utbrenthet som presenteres, kan sees som uttrykk for ulike virkelighetsbilder, ulike måter å presentere virkeligheten på. I følge Sosiologisk leksikon handler sosial konstruksjon om å prege folks virkelighetsbilder.

*"Filosofisk tenderer den sosiale konstruktivismen mot idealismen fordi den hevder at virkeligheten får sin mening gjennom begreper, kategorier, og tolkninger som mennesket konstruerer" (...). Samfunnsmessige forhold anses å være resultat av individers og gruppers definisjoner (Korsnes 1997: 289).*

Hacking er opptatt av at noe av hensikten med sosial konstruksjonsanalyse er et underliggende mål om å øke bevisstheten om et fenomen. En ønsker å vise at ting ikke nødvendigvis må være slik de framstår. Hacking viser ofte sympati med konstruksjonister som "unmasks" eller avdekker autoriteter og myter som ikke er "sanne". Samtidig kritiserer

han sterkt de som bruker ideen for å føre en skjult agenda, som har andre motiv enn det de oppgir. Konstruksjonister er opptatt av spørsmål om makt og kontroll sier han. ”Unmasking” det å avdekke slike forhold er sentralt i hans teori.

*The point of unmasking is to liberate the oppressed, to show how categories of knowledge are used in power relationships (Hacking 1999: 58).*

Sosial konstruksjonsarbeid er ofte kritisk til status quo. De hevder at noe er sosialt konstruert når man opplever at ting tas for gitt eller er uunngåelig (Hacking 1999). Teorier om sosial konstruksjon har ligget til grunn for mye av kvinneforskningen idet de har satt spørsmål ved fastlagte ”sannheter”. De mest innflytelsesrike sosial konstruksjons doktriner hatt med kjønn å gjøre. Simone de Beauvoir har sagt:

*”On ne nait pas femme, on le devient” (Hacking 1999: 7).*

En blir ikke født som en kvinne, det er noe man blir. Begrepet eller klassifikasjonen kvinne innebærer mye mer enn bare kjønn. Mange av forskjellene mellom kjønnene har hatt en følelse av uunngåelighet rundt seg. Som f. eks. den rollen menn har hatt i samfunnet. Ved å fokusere på det og stille spørsmål ved de ”fastlagte sannhetene” om menn og kvinner, fikk kvinner generelt mer bevissthet om egen rolle og mulighet til å endre på dette. For hundre år siden diskuterte man f. eks. i Norge, om kvinner var i stand til å ta høyere utdanning og om de var i stand til å stemme ved valg. Dette er en selvfølge for dagens kvinner.

Hacking sier at teser om sosial konstruksjon først er frigjørende når bevisstheten om de er tilstede, fordi du da kan endre innholdet i tesen. Det hjelper ikke den utbrente at utbrenthet i seg selv er en sosial konstruksjon. En av hensiktene med å bruke sosial konstruksjon som perspektiv, er å endre oppfatningen av et fenomen ved å øke bevisstheten om dette og hvordan det kunne vært oppfattet.

*Primary use of ”social construction” has been for raising consciousness (Hacking 1999: 6).*

Hva er det som konstrueres i forbindelse med utbrenthet? For å vite om man er ”utbrent” eller kunne sette navn på en opplevelse, en følelse, trenger man begrep for dette. Det å være ”utbrent” som menneske, gir ingen mening før man har etablert en felles forståelse for begrepet. Det å være sliten og trøtt eller deprimert, er nødvendigvis ikke det samme som å være utbrent. Hacking snakker om at det er ideen om, eller klassifikasjonen av et fenomen som konstrueres sosialt.

*What is socially constructed is not, in the first instance, the individual people, the women refugees. It is the classification, woman refugee (Hacking 1999: 10).*

Opplevelsen av det å være ”utbrent”, ”utmattet”, ”sliten” o.s.v., kan være et fakta, men hva som ligger i ideen om hva det vil si å være ”utbrent” er sosialt konstruert. Ideer eksisterer i sosiale settinger, i sosiale matriser, sier Hacking. Matrisen består av verden rundt oss. Sosiale hendelser, lover og regler, arbeidsplass, kollegaer, behandlere, media, med mer. Matrisen er både lokal og global, privat og offentlig. Teser om en sosial konstruksjon kan være frigjørende og tillate endring, men bare for de som er klare for det, sier Hacking.

*Social construction theses are liberating chiefly for those who are on the way to being liberated – mothers whose consciousness has already been raised, for example (Hacking 1999: 2).*

For en som er i ferd med å bli ”utbrent” er det ikke nødvendigvis frigjørende å bli klar over tesen om utbrenthet som sosial konstruksjon. Senere kan det derimot oppleves som en lettelse å få et navn, en forklaring eller idé om det en har opplevd. Det kan være frigjørende å få kjennskap til ideer om utbrenthet fordi en da kan ta mer kontroll over egen situasjon. En kan forstå egen situasjon på en annen måte og handle annerledes enn en ellers ville gjort.

Prosess og produkt er i følge Hacking gjensidig avhengig av hverandre når en snakker om sosial konstruksjon. Utbrenthet som begrep kan sees både et produkt og prosess dvs. en tilstand og en prosess. Begrepet har utviklet seg over tid og blitt til det, det er i dag. Sannsynligvis vil det ikke stagnere, men fortsette å utvikle seg. Det har oppstått innenfor en sosial kontekst, en matrise.

*Process and product are both part of arguments about construction. The constructionist argues that the product is not inevitable by showing how it came into being (historical process), and noting the purely contingent historical determinants of that process (Hacking 1999: 38).*

Det var i utgangspunktet arbeidstakere innen helse- og omsorgssektoren som ble ”utbrent”. I dag snakker man om ”utbrenthet” innen mange andre yrkesgrupper. Måten vi jobber på og typer arbeidsplasser har endret seg mye de siste tretti årene. Samfunnsstrukturen og måten vi organiserer våre liv på har som tidligere beskrevet, forandret seg mye i løpet av disse årene. Skille mellom jobb og fritid er blitt mindre. Kravene om vellykkethet har økt. Dette er elementer som Sennett har pekt på.

Sosial konstruksjonsanalyse kritiseres bl.a. for det flytende i teorien. Ingen ting er gitt, alt avhenger av hvordan man ser verden på. Ingen ting er sant, men ingen ting er galt heller.

Det viktig er hva vi legger i begrepene, hvilken mening de får. Det er språket og diskursen som gir begrepene mening. Samtidig er den enkelte låst i situasjonen. Man må forholde seg til de gjeldene begrep for å kunne kommunisere med omverdenen.

### 2.2.1 Klassifikasjonsaspektet

Måten å klassifisere utbrenthet på, hvem som faller innunder klassifikasjonen og hvordan utviklingen av begrepet har vært, er interessant i forhold til problemstillingen om forskjeller og likheter mellom versjoner av utbrenthet. Klassifikasjonen er et område for uenighet. Hacking sier at sosial konstruksjon bl. a. handler om en kamp om klassifikasjoner. Det å falle innenfor eller utenfor en klassifikasjon gir både rettigheter og plikter (Hacking 1999: 11). For eksempel kan en som har blitt ”utbrent” få rett til sykepenger dersom legen gir vedkommende diagnosen ”deprimert”. Det å ha ”sosiale problemer”, ”være sliten” eller ”være i en arbeidskonflikt” gir ikke samme rettighet. Det er forskjell på hvordan vi oppfatter den som klassifiseres som ”utbrent” og den som er klassifisert som ”deprimert”. ”Den utbrente” kan oppfatte seg som en som har hatt tøffe arbeidsbelastninger og blitt ”utslitt”. Den deprimerte er lei seg, trist, nedstemt og syk. Klassifikasjonen ”deprimert” sier ikke noe om tidligere engasjement i forhold til jobb, mens klassifikasjonen ”utbrent” gjør det. Utbrenthet kan oppleves mer positivt og gi mer status enn det å være deprimert. Det å bli klassifisert som ”utbrent” eller kvinnelig flyktning som Hacking referer til, gir deg en identitet og beskriver deg ut fra bestemte kriterier. Å få status som flyktning betyr f. eks. at du får bli i landet. Å bli klassifisert som ”utbrent” kan gi deg både status og identitet som en som står på uten tanke på konsekvenser for egen helse, og det kan gi rom for en pause fra det du egentlig holder på med.

Klassifikasjoner kan ha/få forskjellig innhold alt etter som hva som legges i det, og det kan endres over tid. Noen klassifikasjoner får formelle definisjoner, som for eksempel hjerneslag. Kriteriene for utbrenthet derimot er ikke like klare og er ikke godkjent som en formell diagnose. Like fullt eksisterer det en idé blant folk om hva dette er, og mange forteller at de er ”utbrent”, har vært eller er i fare for å bli det. Klassifiseringer er viktig for oppfatningen av en kategori, hvem faller innunder kategorien og hvem gjør det ikke.

En klassifisering kan interagere med de som klassifiseres. Hacking snakker om ”interactive kinds” når klassifikasjonen(e) begynner å påvirke folks atferd og hvordan de opplever seg selv. ”Kjønn”, er et eksempel. Gutter og jenter møtes med forventinger om en

spesiell atferd ut fra eget kjønn og har forventninger til seg selv. Deres identitet er påvirket av klassifikasjonen gutt/jente.

*”Interactive” is a new concept that applies not to people but to classifications, to kinds, that can influence what is classified. And because kinds can interact with what is classified, the classification itself may be modified or replaced. (...). The interaction occurs in the larger matrix of institutions and practices surrounding this classification (Hacking 1999: 103).*

Hacking snakker om loopingeffekter av klassifiseringen. Han viser til Goffman og sier at klassifisering av avvik som gjøres av forskere, kan forsterke eller skape avvikende atferd. Han viser til barn som har opplevde et traume eller misbruk lettere kan oppfatte seg selv som et offer etter at det har blitt behandlet som et offer. Det blir lett en slags selvoppfylgende profeti. De fleste av oss ønsker å bli sett som gode. Klassifisering kan endre oppfatningen av vår egenverdi, av hva slags menneske vi er. Noen ganger aksepterer folk passivt klassifiseringen ekspertene gir dem, og ser seg selv i det lyset. Andre ganger gjør de om på innholdet og reklassifiserer det. Homofrigjøringen er et eksempel på dette (Hacking 1999: 131).

*Many of our sortings of people are evaluative (Hacking 1999: 130).*

Klassifikasjonen ”utbrenthet” har vært et begrep man har forsket på over tid. Et av målene har vært å kunne skille det fra andre og lignende begrep, som f. eks. depresjon og stress. Som begrep er det aktuelt både innen fag som sosiologi, psykiatri, psykologi, medisin og forskning innen arbeidsliv. Mange av ekspertene på utbrenthet er ute etter å finne viktige ”sannheter” om dette og måter å forebygge utbrenthet på. De ser etter årsak og virkning. Hacking snakker om en reklassifisering av begrep eller en ny ”kind”, som fører til at en del eldre klassifiseringer evalueres på nytt og redefineres. Utbrenthet har gitt en annerledes verden. Arbeidstakere kjenner nå til ordet og har en oppfatning av innholdet. De får kunnskap via radio, TV, aviser, kollegaer og helsevesen, og etablerer en bevissthet, sier han.

*If our consciousness is now raised so that we see an event as abusive, then that event always was abusive, even if no one intended it that way or experienced it that way when it occurred (Hacking 1999: 161).*

Schultz argumenterer for at symptomer på overgrep mot barn kan være påført av hjelpsomme profesjonelle som arbeider med tilfeller av ”child abuse”. Tilsvarende kan tenkes om ”utbrente”. En konsekvens av at nye ord og begrep etableres, som f. eks. ”utbrent”, er at mange ser seg selv som ”utbrent” istedenfor f. eks. ”deprimert” eller ”sliten”.

Det at hendelser og opplevelser kan redefineres, kan være både positivt og negativt. Enkelte kan bli tvunget til å huske og å sette navn på ting de har fortrenget, ikke ønsket å ta tak i fordi de var vanskelige. Reklassifisering kan aktivere bevisstheten. Opplevelser fra 20 til 30 år tilbake i tiden kan få nytt navn og nytt innhold, slik en av mine informanter gjør. I dag ville tilsvarende opplevelse blitt kalt ”utbrent” og gitt andre forventninger til behandling.

## 2.3 Hacking og Sennett

Sennett er opptatt av livshistorier som fortellinger om identitet. Fortellingene påvirkes av den tiden en lever i. I følge Sennett har framveksten av den fleksible kapitalismen fått stor innvirkning på menneskets livshistorie og karakter. Verdier om endring, omstilling, evne til å leve med risiko og kortsiktighet, i motsetning til forpliktelse og lojalitet, er blitt er blitt viktig. Hacking sier at ideer om begrep og fenomen utvikler seg i sosiale settinger. Ideen om hva karakter er og hva som styrker denne er i endring.

Hacking og Sennett er enige i at folk konstruerer sine versjoner av den sosiale verden i sine livsfortellinger, mer eller mindre bevisst. De prøver å gi mening og innhold til det de erfarer ved å sette det i system. Fortellingene blir noe mer enn bare en oppramsing av det som har skjedd. Sennett viser at han ønsker å avdekke ”unmask” en del av de nye makt- og kontrollstrukturene som ligger i det nye regimet, ved å påpeke en del av konsekvensene dette har for den enkelte. Slik sett kan hans bok sies å høre til i kategorien sosial konstruksjonsanalyse. Det er fleksibiliteten og det fleksible regimes betydning han i første omgang forsøker å avdekke. Sennett sier at ved å leve et bestemt liv utvikler en, en viss type person. Han snakker om at enkelt individet utvikler en bestemt karakter innenfor de ulike regimene, en bestemt type person. De som lykkes innehar bestemte karaktertrekk, de som ikke lykkes har andre trekk. Dette kan sammenlignes med Hackings beskrivelser av sosial konstruksjon. Hacking snakker om kvinnelige flyktninger. Det er de som har kommet i kategorien flyktning og fått visse rettigheter og plikter. De har kommet i en ønsket kategori utifra den situasjonen de befinner seg i.

Et av Hackings poeng med konstruksjonsanalyse er å avdekke at en fortelling om et fenomen eller en livshistorie ikke nødvendigvis trenger å være slik den er. Ved å øke bevissthet om et fenomen, f. eks. den fleksible økonomiens skjulte makt og kontrollsystemer, vil det kunne endre historiens innhold. Dette er en av Sennetts konklusjoner i hans bok om det fleksible mennesket. Han viser til de oppsagte

programmererne ved IBM og sier da de skjønnte at de hadde hatt et valg til selv å velge, ble de aktive deltagere i sin livshistorie. De så at de kunne selv ha endret den. Konstruksjonene baserer seg som Hacking sier på sosiale – og historiske hendelser, lover regler o.s.v.. Sennett beskriver karaktertypen ”Det fleksible mennesket” ut fra historien og tidligere tiders verdier og fram til i dag.

Sosial konstruksjonister mener at produktet ikke er uunngåelig, men et produkt av prosessen. Hadde prosessen vært annerledes ville den gitt et annet produkt. Overført til spørsmålet om utvikling av karakter viser Sennett at historien har gitt oss ulike karaktertyper, som speiler ulike verdier. Dette er et resultat av prosesser som har gått over år.

Hackings poeng med at produkt og prosess begge er argumenter i diskusjonen om sosial konstruksjon er relevant i forhold til utbrenthet. De lærde snakker om utbrenthet både som produkt og prosess – tilstand og prosess – utbrenning og utbrenthet. Utviklingen slik den har vært, er ikke noe man nødvendigvis må ta for gitt. Ting kunne ha utviklet seg annerledes. Det kan være nyttig å se hva slags konsekvenser ulike handlinger har eller ville hatt om de var blitt utført.

## 2.4 Metaforer og sosial konstruksjon

*Metaforens essens er det å forstå og erfare en ting ut fra en annen (Lakoff og Johnson 2003: 9).*

Metaforer handler om å bruke få ord eller bilder for å formidle mye informasjon. Vi forstår en ting ved hjelp av en annen ved at vi flytter noen av de karakteristiske egenskaper over på det vi vil forstå. En lager et språklig bilde som f.eks. ”hun var en solstråle”. Intuitivt forstår de fleste at dette er en positiv uttalelse om et annet menneske, vi flytter solens egenskaper over til henne uten at vi tar det bokstavelig. Metaforer forutsetter at man har en felles underliggende forståelse av begrepet. De er samtidig en måte å klassifisere og kategorisere erfaringer på.

Sosial konstruksjon er i seg selv en metafor. Hacking sier at det handler om å sette sammen eller kombinere deler som til sammen utgjør mer enn bare delene. Han peker på at alt som er verdt å kalle konstruksjon bygger på en historie, en historie der man bygger på tidligere erfaringer (Hacking 1999: 49-58). Hacking mener at sosial konstruksjonsmetaforen

er blitt trendy og for altomfattende. Den har blitt en kode, for å være radikal, og at dette er viktigere enn selve saken (Hacking 1999: VII).

Lakoff og Johnson skrev i 1980 boken "Hverdagslivets metaforer" For å forstå verden og fungere i den må vi kategorisere de tingene og de erfaringene vi møter på en måte som gir mening for oss (Lakoff og Johnson 2003: 151).

*Metaforer er av begrepsmessig art og er et av de viktigste hjelpemidlene for å oppnå forståelse. De spiller en viktig rolle i konstruksjonen av den sosial og politiske virkeligheten (Lakoff og Johnson 2003: 151).*

Begrepssystemet vårt spiller en sentral rolle i måten vi definerer hverdagens virkelighet på sier de og hevder at dette begrepssystemet i stor grad er metaforisk. De ser metaforer som en måte å konstruere vår sosiale virkelighet på (Metaphores we live by. Norsk utgave i 2003). Metaforer er med å forme vår oppfatning av virkeligheten på og påvirker hvordan vi handler i hverdagen.

Metaforene styrer framtidige handlinger ut fra den forståelsen de gir. Dette har mye til felles med det Hacking snakker om når han sier at det er ideen om kvinnelige flyktninger eller ideen om utbrenthet vi interagerer med. Det er ikke selve begrepet, men ideen vi konstruerer og forholder oss til og interagerer med. Metaforen blir et bilde på en erfaring eller forståelse vi har.

*Metaforenes viktigste funksjon er å gi delforståelse av en type erfaring ut fra en annen type erfaring (Lakoff og Johnson 2003: 146).*

Begrepsmetaforer er med å strukturere vår virkelighet, sier Lakoff og Johnson. "Diskusjon er krig" er eksempel på en begrepsmetafor. Den strukturerer hvordan vi forholder oss til diskusjoner. Ved at man snakker om at man vinner eller taper en diskusjon, man har en strategi når man går inn i en diskusjon eller at en forsøker å knuse motstanderens argumenter, osv. Dette er også ord og uttrykk vi bruker for å omtale sider ved en krig. I en diskusjon angriper en motstanderens argumenter fordi det er et poeng å vinne gehør for eget standpunkt. Diskusjonen pågår til en har vunnet eller til den andre ikke har mer ammunisjon igjen i form av flere argumenter. Samtidig er begrepsmetaforen med å nedtone andre sider ved diskusjonen som at en diskusjon forutsetter samhandling mellom to parter. Begrepsmetaforer blir en måte å strukturere våre handlinger etter og en måte for å forstå det vi gjør. Måten vi tenker oss ting får konsekvenser for måten vi handler på (Lakoff og Johnson 2003: 148).



Hva slags begrepsmetaforer vi forholder oss til når vi snakker om utbrenthet får derfor konsekvenser for hvordan vi forholder oss både til begrepet og til fenomenet utbrenthet.

Utbrenthet er en metafor. Det eksisterer mange andre metaforer som brukes om hverandre. Eksempler på dette er ”utladet”, ”utmattet”, ”møtt veggen” eller ”vært nede i kjelleren”. Bilder som brukes for å beskrive erfaringer en har hatt. Metaforene brukes for å beskrive og klassifisere fenomen vi snakker om. Douglas sier at klassifikasjonene vi ikke ser er de mest seiersrike. De er selve teksturen i det sosiale liv. Hva krever organisasjonen du skal være? Hva krever profesjonen du skal være? Hva krever subkulturen du skal være?

### 3. Metode

I dette kapitlet sier jeg litt om metodene som er brukt i oppgaven. Jeg drøfter og reflekterer over ulike sider ved metodene og de erfaringene jeg har fått.

Vi var to studenter som startet å jobbe sammen om tema, problemstilling, valg av teori og metode for oppgaven. Det var derfor viktig å finne et tema vi begge hadde interesse for. Vi var enig om at vi deretter skulle skrive hver vår oppgave.

Kvalitativ metode ble valgt ut fra at det gir størst rom for å gå i dybden og for å få forståelse for tema. Kvalitativ metode gir informantene muligheten til selv å fortelle sin historie med egne ord. I motsetning til kvantitativ metode er den mer fleksibel og den kan tilpasses underveis. Jeg ønsket å se på utbredthet i den konteksten det eksisterer. For å få et så representativt datamateriale som mulig innenfor det som er realistisk for oppgaven, valgte jeg derfor både intervju, litteratur og media som datakilder. Refleksjoner rundt reliabilitet, validitet og generalisering er en del av metoden. Metodekapitlet tar først for seg den teoretisk delen. I den praktiske delen av kapitlet tar jeg bl.a. opp utfordringene jeg møtte og hvordan disse har påvirket oppgaven. Jeg sier litt om muligheter og begrensninger de forskjellige metodene ga i forhold til å nå målene i oppgaven.

#### 3.1 Fortellinger

Fortellinger gjør seg gjeldende på alle nivå i samfunnet og det gjør dem til sentrale formidlingsledd. Det er gjenfortellinger av det historiefortellerne har opplevd slik de har fortolket hendelser og erfaringer.

*Ved å skape en fortelling ser jeg meg selv utenfra. Jeg stiller meg utenfor meg selv. Jeg objektiviserer meg selv. I denne prosessen forvandler jeg den serie av hendelser og handlinger som danner mitt liv til tekst i Ricoeurs betydning (Frønes 2001: 114).*

Fortellinger representerer aktørenes tolkninger av hendelser. De er en mulighet til å fortolke og gi mening til hendelsene. Det handler om å se ting i retrospekt og som sådan se om det finnes en rød tråd eller konstruere denne inn.

*Fortellinger representerer den objektive sosiale realitet samtidig som de opptrer som del av aktørenes strategier. Fortellingene er ikke bare en refleksjon av sosial praksis eller av tunge sosiale og økonomiske strukturer. De har sin egen kulturelle og sosiale historie, sin egen genealog (Frønes 2001: 116).*

Fortellinger er med å organisere fortiden. Ved å sette sammen begivenheter og tolke dem i ettertid kan dette gi forståelse for dagen i dag.

*Fortellinger refererer til aktørenes forestillinger om forløpenes innhold og struktur (Frønes 2001: 91).*

Målet med å se på fortellingene har vært å forstå og fortolke ”utbrentes” fortellinger om prosessen de har vært igjennom. Ved å se deler av deres matrise, som Hacking kaller det, hva som har vært deres ”livsverden” kan en sette den enkelte fortelling inn i et større hele. Informantenes fortellinger kan gi et speilbilde av samfunnets fortelling om utbrenthet. De ulike fortellingene rommer forskjellige versjoner av utbrenthet, og samme fortelling kan vise til ulike versjoner. Fortellinger viser også rom for videre handlingsalternativer. Folk konstruerer sine versjoner av den sosiale verden via språket. Man velger aktivt hvordan ting og hendelser beskrives. Selve konstruksjonene er likevel ikke nødvendigvis bevist (Potter and Wetherell 1987). Det informantene forteller kan oppfattes som konstruksjoner av de erfaringene de har fått, ikke bare beskrivelser av de faktiske hendelser. Informantene kan fortelle ulike versjoner av sine fortellinger. Det understreker at teksten også har en konstruksjon i seg. Fortellinger gir mulighet for tolkning ut fra måten de uttrykkes på. Utbrenthet er traumatisk for den det gjelder og innebærer både dramatik og følelser. Dette egner seg for gjenfortelling. Informantene får da muligheten til selv å konstruere sin fortelling, slik de selv fortolker den. De kan sette den inn i en ramme som gir mening for den enkelte. Utbrenthet settes da inn i en større sammenheng. Slike konstruksjoner kan gi viktig informasjon om hvordan informanten ønsker å bli forstått.

Dorothy Smith sier at vi må ta utgangspunkt i individers hverdagshistorier for å se hva som styrer og strukturer disse på makronivå.

*”The only way to know the socially constructed world is to know it within” (Women’s experience as a critique of sociology, Hovedfagskompendium sosiologi 1999).*

## 3.2 Intervju

Intervju er mye brukt innen kvalitative metoder. Det gir mulighet til å få forståelse av informantenes opplevelser og hvordan de selv forstår det som har skjedd. Informantene kan selv fortelle om egne opplevelser, med egne ord. Det er de selv som tolker fortellingene. Intervju kan følge en strammere eller løsere struktur. En kan f. eks. stille mange spørsmål som er fastsatt på forhånd eller bare be informantene fortelle om et tema.

*”Forskningsintervjuet” er et intervju som har som mål å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomenene” (Kvale1997: 21).*

I følge Kvale kan intervjuer enten være utforskende eller hypotesetestende og jeg valgte utforskende intervju som er åpent med liten struktur. Dette fordi jeg mente at denne formen for intervju er best egnet til å få informantene til i størst mulig grad selv å fortelle sin historie.

Hacking peker på at sosial konstruksjon er en prosess som foregår over tid, at all erfaring skjer i tid og rom (Hacking 1999: 45). Jeg forsøkte å la intervjuguiden speile prosessstakegangen, ved å be informantene fortelle om tiden før, under og etter at de ble ”utbrent” eller ”møtte veggen”. Det var viktig å få fram deres opplevelse og forståelse av prosessen fra å være i full aktivitet og ting er greit, til å føle seg ”utbrent”. På den måten ble fortellingene strukturert ut fra et tidsperspektiv. Intervjuguiden skulle samtidig være en støtte i for meg i samtalsituasjonen.

Jeg var opptatt av at alle samtalene skulle innom visse tema som arbeid, hjem og fritid. Intervjuguiden ble laget ut fra en slik tankegang og var ment å ha i bakhånd for å sikre at alle temaene ble belyst, og det var den enkeltes fortelling som skulle vektlegges. I tillegg ønsket jeg å forstå hvilken mening utbrenthet har for den enkelte og hvordan utbrenthet ”konstrueres” i samspill mellom den ”utbrente” og samfunnet rundt. Det ble da viktig å lytte til hva de som har opplevd dette forteller om egne erfaringer og hvordan de tolker det som har skjedd underveis.

Prøveintervju eller pilotintervjuer er vanlig, før en undersøkelse starter. Dette er en måte å trene på intervjuet og en mulighet til å rette opp eventuelle svakheter. Jeg strevde med å rekruttere informanter og prøvde derfor intervjuguiden ut i rollespill med ektefellen min, hvor jeg også fikk prøve å være informant. Dette var nyttig både med tanke hvordan

samtalen legges opp, hvordan spørsmålene stilles og hvilke konsekvenser det får for svarene. Det var like viktig å selv kjenne på hvordan det er å få slike spørsmål.

### 3.3 Litteratur

Representasjoner endrer seg over tid ved måten vi kategoriserer og finner mening i dem. Ulike tekster konstruerer spesifikke sosiale virkeligheter. Samfunnsdebatten i media og faglitteraturen sier mye om utbrenthetsbegrepet. Debatten antas også å være med å forme oppfatningene om hva dette handler om. Tidligere (fag)litteratur har vært med å forme oppfatningen av utbrenthet i dag. Jeg mente derfor at det var viktig å se på hvordan begrepet og kategoriene rundt utbrenthet har utviklet seg gjennom årene via faglitteraturen. Dette fordi det gir et bilde av hvem som har vært premissleverandører, hva de har lagt vekt på og utviklingen over tid. Litteraturstudier om utbrenthet startet jeg med tidlig i forberedelsene til hovedoppgaven. Det viste seg å være enorme mengder med publisert materiale om temaet. Det var først og fremst psykologer og psykiatere som interesserte seg for temaet, spesielt på 1970 og 1980-tallet. Mengden litteratur øker jo nærmere vi kommer dagen i dag og ikke minst mengden av bøker med ”Gode” råd om å unngå eller å komme seg igjen etter å ha vært ”utbrent”.

Jeg startet med å søke via Internett med ”burnout” og ”utbrenthet” som søkeord, via de vanlige søkemotorene. Dette ga enormt mange treff. Deretter gikk jeg inn på bokhandleres Internett sider som f. eks. Akademika, med de samme søkeordene og fikk opp mange titler. Ut fra dette valgte jeg noen bøker som jeg anskaffet og leste. Kildehenvisningene og referansene disse hadde til andre forfattere ga tips om flere aktuelle bøker. Maslach og Freudenbergert pekte seg raskt ut som sentrale og aktuelle forfattere. I Norge var blant andre A. Roness og S. Mathiesen naturlige valg. De har skrevet flere bøker om tema. Våren 2002 ga de ut boken ”Utbrent” som er en artikkelsamling hvor 17 forskjellige fagfolk fra Norge bidrar. Samtidig fulgte jeg med i media og fikk tips om andre aktuelle bøker og forfattere. Denne metoden har mye til felles med snøballmetoden, som er beskrevet lenger ut i dette kapitlet. Metoden var arbeidskrevende og innebar at jeg leste mye forskjellig litteratur fra skjønnlitteratur til fagbøker om tema

Jeg har sett på hva forskjellige forfattere og forskere sier, hvilke perspektiv de benytter og hva ulike profesjoner sier. Utviklingen over tid, forskjeller og likheter i dette

diskuteres. I denne delen av oppgaven har jeg bl. a. benyttet meg av materiale fra tovektallsoppgaven jeg leverte våren 2003.

### 3.4 Mediaversjoner

Jeg har valgt å se på hvordan media presenterer utbrenthet. Det er grunn til å tro at måten utbrenthet presenteres i media får betydning for vår forståelse av begrepet, hvordan ideen om utbrenthet utvikles og består. Media er en maktfaktor i forhold til det å kunne påvirke forståelsen av og bruken av slike begrep. Journalister kan ha egne motiv for å skrive om og egne teknikker for hvordan de presenterer sitt stoff. De er bl. a. avhengig av å få leserens oppmerksomhet for å selge stoffet. På den måten er de aktive aktører i den sosiale konstruksjonen av slike ideer. Det er f. eks. forskjell på å fortelle om late arbeidstakere som ikke gidder å gå på jobb eller å peke på at 350 000 arbeidstakere står i fare for å bli ”utbrent” fordi arbeidsgiver krever for mye av dem. Realiteten kan være en annen i begge tilfellene.

Dagens medier er fulle av fortellinger om folk som er ”utbrent”, har ”møtt har veggen” eller lignende. For å begrense materialet har jeg sett på NRK og Dagbladet sine Internettssider i perioden august 2002 til og med oktober 2003. De fleste av oss hører Radio og ser TV uten at vi alltid er oss bevisst på hva som er på programmet, likevel får vi med oss en del av denne informasjonen. Aftenposten er en av Norges største dagsaviser og har mange lesere. Internettssidene dekker det meste av det stoffet som papirutgavene har. Det samme gjelder Internett sidene til NRK, de referer til aktuelle program og en kan spille av og høre på nytt en del av programmene via Internett. Jeg valgte å bruke utbrenthet som søkeord, da ”utbrent” ga altfor mange treff som ikke hadde med tema å gjøre. Ord som ”utladet”, ”møtt veggen” kunne vært aktuelle, men ble forkastet av samme grunn som ”utbrent”. I Aftenposten fikk jeg 11 treff og i NRK 14 treff. Perioden ble valgt ut fra at jeg intervjuet de ”lokale”<sup>4</sup> informantene i første halvdel av 2003. De hadde opplevde det å bli ”utbrent” før dette. Jeg valgte derfor å se på artikler fra perioden de var i prosessen, intervjuperioden og et halvt års tid etter dette. Informantene leser også aviser og følger med på radio TV. De har sannsynligvis fått med seg mye av sin kunnskap om utbrenthet derfra. I og med jeg var opptatt av den interaksjonen som skjer mellom den som opplever et fenomen og ideen om dette, var det viktig å fokusere på ord og uttrykk som ble brukt. Ikke minst er vinklingen i media viktig for de bildene og ideene vi får om et begrep eller fenomen.

Da alle artiklene var samlet, leste jeg de grundig flere ganger. Deretter laget jeg en tabeloppstilling hvor jeg registrerte hvilke yrkesgrupper som uttalte seg og om hvilke yrkesgrupper. Videre forsøkte jeg å se på tema i artiklene og hvilke ord, uttrykk og metaforer som ble benyttet. Til slutt prøvde jeg å se om det var noen fellestrekk og om det f. eks. var i en spesiell hensikt man uttalte seg.

De færreste leser faglitteratur om emnet, med mindre de er spesielt interessert. Fagpersonene på sin side kan tenkes å bruke media til å spre sin kunnskap.

Det var ikke noe mål i seg selv for meg å si noe om hvordan de ulike media presenterte fenomenet, men mer generelt om hvordan og hva som framstilles. Hvem presenteres som ”utbrent”, hva kjennetegner deres versjoner og hvordan klassifiseres begrepet var mer interessant.

### 3.5 Rekruttering av historiefortellere

I denne fasen var vi to studenter som jobbet sammen. Vi diskuterte mye hvordan vi best kunne få tak i informanter og var innom mange ulike metoder. Alt fra å avertere i avisen, kontakte større bedrifter, bedriftshelsetjenester, leger, trygdekontor eller spørre venner og kjente og be dem spørre videre - snøballmetoden. Vi endte opp med to av disse. Først forsøkte vi å rekruttere informanter via trygdekontoret og deretter via snøballmetoden.

På forhånd hadde vi satt opp kriterier for dem ville snakke med. De skulle være sykemeldt og selv definere seg som ”utbrent” eller å ha ”møtt veggen”. Sykemeldingen skulle ha vart mer enn 8 uker og mindre enn 6 måneder. Dette ut fra at vi tenkte at det kunne være vanskelig å huske tilbake på prosessen hvis det har gått for lang tid. Videre forestilte vi oss at det kunne handle om at man trengte tid for å forstå hva man hadde vært igjennom. Ikke minst var disse kriteriene praktisk i forhold til at trygdekontoret vanligvis sendte et informasjonsbrev til de som er sykemeldt etter 8 ukers sykemelding.

Vi kontaktet trygdekontoret i en av nabokommunene og spurte om de kunne hjelpe oss med å skaffe informanter. De ansatte ved trygdekontoret var positive og hjelpsomme. Vi fikk tillatelse av trygdesjefen til at saksbehandlerne kunne sende ut brev fra oss, sammen med annen informasjon til medlemmene.<sup>5</sup> I brevet informerte vi om hensikten med oppgaven og understreket at det var frivillig å delta. Det var opp til den enkelte å ta kontakt med oss.

---

4 "Lokale" henspeiler på dem jeg snakket med.

5 I Folketrygden er man medlem.

Vi gjorde oppmerksom på at vi var ukjent med hvem som mottok brevene. I tre måneder sendte trygdekontoret med brev fra oss til sykemeldte som legene hadde skrevet var ”utbrent”, enten på sykemeldingen eller på legeerklæringen. Totalt fikk ca 30 personer informasjonsbrevet uten at vi fikk en eneste respons på disse henvendelsene.

Jeg hadde snakket en del om hva jeg skulle skrive oppgave om for venner og familie. Ofte var det en eller annen som sa at de kjente noen som kjente noen som var ”utbrent”. Jeg begynte da å forhøre meg om de kunne tenke seg å fortelle vedkommende om oppgaven min og spørre om han/hun ville snakke med meg. Snøballmetoden som vi først hadde forkastet ble nå tatt fram igjen. Venner og kjente ble engasjert i prosjektet med å finne noen vi kunne snakke med. Jeg fikk raskt tilbakemelding på at de som var i denne fasen ikke orket å delta. Hvis vi derimot kunne snakke med hun/han som hadde kommet i jobb igjen, eller var nesten frisk da....

Jeg sa derfor ja til å ta en samtale med en som ”brant” for å snakke om det hun hadde opplevd. Motivasjonen var å få fram mer kunnskap om utbrenthet. Aha, opplevelsen kom ganske fort under samtalen. Når en ”bare” har vært sykemeldt en kortere periode og ”veggen” fortsatt er ganske nærme, har en ikke overskudd eller lyst til å snakke med nye mennesker. Samtalen hadde gitt meg ny kunnskap. I ettertid ser jeg at jeg kunne gått glipp av nyttig kunnskap dersom jeg ikke hadde endret på kriteriene. Det var rett og slett var for tidlig i prosessen for dem jeg ønsket å snakke med, å snakke med meg. De som er ”utbrent” eller har ”møtt veggen” er i en fase kjennetegnet av at de er utmattet både fysisk, psykisk og sosialt. Det er jo nettopp det som er et av hovedkjennetegnene på utbrenthet, denne totale utmattelsen. De var i en fase da de har mer enn nok med seg og sitt og har ikke overskudd eller lyst til å snakke med andre og i hvert fall ikke en student!

Det å skulle gå inn i tematikken kan i tillegg virke skremmende. Det å erkjenne/finne ut av hva som feiler en kan ta tid. Prosessen stoppet ikke opp da de ”møtte veggen”. ”Møtet med veggen”, eller det å ”tryne” som en sa, er en del av prosessen for den som blir ”utbrent”. Når en er tilbake i jobb eller har vært sykemeldt et års tid, da har en fått tid og krefter til å reflektere over det som har hendt. De har fått en annen bevissthet både til seg selv og til det å bli ”utbrent”. I følge Schutz er det bare i etterkant at handlingen kan beskrives objektivt.

*Schutz: sier (...) at handlingen alltid vil se annerledes ut når man ser bakover enn da man foretok handlingen. Det vil være en spenning mellom det vi sier i forkant og i etterkant av noe (Potter og Wetherell 1987: 63).*



For at venner og kjente lettere skulle vite hva jeg var ute etter og for at de skulle kunne fortelle om oppgaven til aktuelle kandidater justerte jeg på informasjonsbrevet trygdekontoret hadde sendt ut. Informasjonsbrevet inneholdt opplysninger om hensikt og mål med prosjektet/oppgaven og hvordan de kunne komme i kontakt med oss. En av informantene ga dette til en venn som hadde personalfunksjon i et større konsern, slik fikk jeg enda en informant.

Snøballmetoden forutsetter ingen formelle tillatelser til å foreta intervju. Det kan være lettere å få formidlet hva oppgaven går ut på og motivere til deltakelse fordi det skjer via bekjente. Ulempen ved denne metoden er at utvalget kan bli veldig skjevt ved å bestå av mennesker fra samme miljø eller omgangskrets og derfor ikke gi et bredt nok innblikk i problemstillingen. Jeg erfarte at i forhold til kjønn fikk jeg helt klart et skjevt utvalg i og med jeg kun fikk med kvinner. Om dette er tilfeldig eller om kvinner i større grad velger å være åpne om det de opplever er utvalget for lite til å si noe om. Diskursen i samfunnet generelt og i media kan tyde på at både menn og kvinner blir ”utbrent”. Jeg har i min jobb ved et lokalt trygdekontor inntrykk av at vel så mange menn som kvinner får utbrenthet tilknyttet sin diagnose når de sykemeldes. Dette kan tyde på at det er tilfeldig at det kun er kvinner jeg har kommet i kontakt med i forbindelse med denne oppgaven.

Tre av de fire kvinnene jeg snakket med jobbet innen yrker i finansmiljø. Ut fra den tidligere litteraturen som har vært skrevet om utbrenthet er det mange innen de tjenesteytende yrkene som opplever å bli ”utbrent”. Fortsatt virker det som det er innen disse yrkene utbrenthet er mest framtreddende, men stadig oftere hører vi om andre typer yrker hvor det dukker opp. Om mitt utvalg er representativt eller skjevt ut fra dagens arbeidsliv er vanskelig å si noe sikkert om. Jeg har ikke hatt mål om å kunne generalisere ut fra funnene. Om utvalget er representativt er derfor ikke avgjørende for å kunne gjennomføre oppgaven.

### 3.6 Etikk

Når en skal intervjuer mennesker som er eller har vært i helsemessig ubalanse, bør en gå varsomt fram. Det å skulle fortelle om ting som har vært vanskelig, kan gjøre at opplevelsene og ubehaget kommer tilbake. Intervjueren vet ikke hva som utløser eventuelle negative følelser og hvilke konsekvenser det kan få for informanten. Ved å legge opp til at informanten selv styrer fortellingen og ikke presse dem til å fortelle mer enn de selv ønsket, følte jeg at dette ble ivaretatt. Videre var jeg bevisst på å passe på at folk ikke fortalte ting av

for personlig karakter og/eller som de helt klart kunne angre på siden, f. eks. var det unødvendig for meg å få vite navn på personer som var involvert i konflikter informantene hadde opplevd. Et annet aspekt det var viktig å være bevisst på, var at jeg ikke er behandler/terapeut i denne settingen. Dette gjenspeiler seg blant annet i måten en stiller spørsmål og når en avbryter informantene. Forskjellen mellom terapeutisk- og forskningsintervju er at det terapeutiske intervjuet har som formål å hjelpe pasienten, mens forskningsintervjuet skal frembringe ny kunnskap. Jeg var forberedt på at intervjuet kunne skape følelsesmessige reaksjoner og ny forståelse hos informantene.

I diskursanalyse er det teksten som analyseres og en tar ut bruddstykker av en større tekst. Den aktuelle personen kan lett kjenne igjen teksten og det kan oppleve det sårende at det en har sagt kan analyseres som motsetningsfylt. Tolkningen kan dessuten bli en annen enn intervjupersonens. Dette er viktig å tenke på.

Informantene ble informert om hensikt og plan for gjennomføring av intervjuet og oppgaven, både skriftlig og muntlig. Det var frivillig å delta. Snøballmetode som rekruttering av informanter gir en avstand mellom intervjuer og informant slik at det ikke er et umiddelbart press om å delta. Informantene kunne trekke seg fra å være med i undersøkelsen når som helst. De fikk informasjon om at dersom de angret på noe de hadde sagt under intervjuet måtte de si ifra. Alle informantene skrev under på at jeg kunne bruke materialet fra intervjuet i oppgaven min. Dette kalles informert samtykke.

Konfidensialitet er viktig når man skal presentere resultater av en undersøkelse. Jeg var bevisst på ansvaret for å ivareta informantenes og eventuelle andre involvertes anonymitet. Informantenes navn er endret og jeg har utelatt å nevne hvor de jobber. Enkelte andre kjennetegn er også omskrevet for at det skal være vanskeligere å gjenkjenne den enkelte.

I utgangspunktet trodde jeg at jeg skulle få informanter via trygdekontoret. Jeg var da opptatt av at det var viktig at disse kom fra en annen kommune enn den jeg jobbet i. Dette for å unngå at noen skulle føle et press om å delta. Videre kunne det føre til usikkerhet om hvilken informasjon jeg satt inne med på forhånd og hva jeg kunne bruke den til.

Ved snøballmetoden<sup>6</sup> har en ofte felles kjente. Jeg tok derfor opp dette som et tema i den innledende og avsluttende delen av samtalen. Selv om materialet anonymiseres kan det være lett for venner og kjente å kjenne igjen informasjon. Jeg ga informantene også

---

<sup>6</sup> Se Rekruttering av historiefortellere.

muligheten til å ringe meg i dagene etter samtalen dersom det var noe de angret på eller ikke ville jeg skulle bruke i oppgaven. Jeg fikk ingen henvendelser.

### 3.7 Reliabilitet/validitet og overførbarhet

Begrepene om reliabilitet, validitet og generalisering hører opprinnelig hjemme i den kvantitative metode. Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet har overtatt for disse begrepene i den kvalitative analysen. Troverdighet dreier seg om at forskningen er utført på en tillitsvekkende måte og kan spores (Thagaard 1998: 20). Dette har også vært en viktig forutsetning for meg. Lesern skal føle seg trygg på at undersøkelsen er utført på en måte som gir tillit. Det er viktig at en undersøkelse faktisk undersøker det den er ment å undersøke. Dette handler om validitet eller bekreftbarhet. Dataene en framskaffer skal være relevante for det en undersøker. Jeg valgte å operasjonalisere hvem og hva jeg definerte som ”utbrent” noe løst. Informantene jeg snakket med skulle være sykemeldt og de selv eller legen skulle ha klassifisert dem som ”utbrent”. Dette fordi jeg ønsket å snakke med mennesker som selv oppfattet seg som ”utbrent”. Jeg kunne ha valgt en strengere definisjon eller laget andre kriterier. Faren var da at representativiteten kunne blitt enda smalere enn den ble. Ikke minst ville jeg fått en mye vanskeligere situasjon m.h.t. innhenting av data. Sistnevnte er kanskje et dårlig argument, men like fullt reelt.

Det har ikke vært min intensjon å framskaffe data som gjør at man kan generalisere ut fra resultatene mine. Utvalgene er ikke representative. De er ikke-tilfeldige og det kan som sådan ikke trekkes konklusjoner som uten videre kan overføres til andre populasjoner. Det kan likevel være interessant å se om de samme konklusjonene jeg kommer til kan finnes igjen i andre undersøkelser og ha gjenkjennelsens verdi for andre. Det være seg de som blir ”utbrent”, er i fare for å bli det eller andre som interesserer seg for feltet. Fortolkningene jeg gjør er mine, det samme er konklusjonen. I hvilken grad disse har gyldighet må besvares utifra i hvilken grad de finner gjenklang hos andre. Om andre forskere ser de samme konklusjonene eller om ”utbrente” ser disse som nyttige.

### 3.8 Samtalene/Intervjuene

Intervjuene ble avtalt i god tid og ble gjennomført vinterhalvåret 2003. Informantene fikk selv velge hvor og når samtalen/intervjuet skulle være. På egen arbeidsplass, ”ute på

byen”, på min arbeidsplass, i eget hjem eller hjemme hos meg. Et ble holdt hjemme hos min søster, to på arbeidsplassen til informanten og det siste hjemme hos meg. Alle stedene fikk vi sitte i fred uten avbrytelser. For meg innebar det at jeg måtte reise to timer hver vei for tre av intervjuene. Alle intervjuene varte nærmere to timer. Informantene hadde fått beskjed om at jeg ville kutte etter to timer. Det viste seg i praksis at de da hadde fått fortalt sin historie og jeg hadde fått stilt de oppfølgingsspørsmålene jeg ønsket. Ingen av informantene uttrykte motforestilling mot at jeg tok opp intervjuene på lydbånd. Dette gjorde det lettere for meg å konsentrere meg om samtalen. Stemningen var god under samtalene og jeg la vekt på at det var rom for smil og latter. Selve samtalen/intervjuet ble innledet med informasjon om hvorfor jeg gjorde dette og hvordan jeg hadde lagt opp oppgaven. Jeg fortalte at jeg tenkte utbrenthet som prosess i fire faser. Dette viste seg å være en naturlig måte å gjennomføre samtalene på. Samtidig ga det tilsynelatende en god struktur for informantene, med tanke på hvordan de skulle legge opp sin fortelling uten at det ble for detaljert. Underveis gjentok jeg enkelte ganger med mine ord det de hadde fortalt for å sjekke at jeg hadde forstått dem riktig. Andre ganger stilte jeg oppfølgings- og kontrollspørsmål der jeg følte det var naturlig. Det var da det greit å ha intervjuguiden i bakhånd. Alle informantene pratet lett og var reflekterte i sine fortellinger.

*Transkribering:* Alle intervjuene ble skrevet ned, i dagene etter intervjuene. Både spørsmål og svar ble nedskrevet. Fyllord som ja, .....med mer....mm, halvt påbegynte setninger som ikke ga mening, latter og pauser, ble ikke notert. Videre er digresjoner utelatt, men markert med (...). Litt av informasjonen ble således allerede her borte.

Etterpå leste jeg igjennom og rettet opp noe av det muntlige språket, der det var nødvendig for forståelsen. Informantene kunne for eksempel begynne på en setning for så å ombestemme seg for hva hun skulle si eller ordlegge seg annerledes. Der det ble vanskelig å forstå hva informantene egentlig sier eller snakker om ble disse strøket. Ord som Eh..., jeg tenkte.... .

*Ja, møte veggen er på sett og vis lov. Men jeg synes jo at det er litt dumt at det skal være så lov. (At man ikke at man)....Men så er det jo igjen graden av utbrenthet.*

Ordene i parentes ble strøket i utskriften av intervjuet

*(...)så ble jeg da prosjektleder for å utvikle et nytt styringssystem, for alle kontorene(...). Det var stort for meg! **For det første så liker jeg ikke kontorene.** Altså sånn, eller faktisk før det, rett før dette her så fikk jeg lov å jobbe i fusjon mellom (...) Med hensyn på hvordan vi skulle jobbe sammen ute i nettet. Hvordan de skulle fusjonere.*

De **uthevede ordene** ble strøket da de ikke ga mening til sammenhengen. Informanten har begynt på en tankerekke, får en annen assosiasjon og fortsetter på denne uten å ta opp tråden igjen, i forholdt til påbegynt setning. Mine spørsmål markerte jeg med blå skrift, slik at det skulle være lett å se hvor ofte, når og hva slags spørsmål jeg stilte. Videre valgte jeg å markere overgangen mellom fasene slik at det var lett å finne igjen i teksten under analysen. Jeg erfarte at det var veldig greit å bruke oppgavemalen også under utskrivning av intervjuene. God linje avstand og inndeling i kapitler og underkapitler gjorde det lettere å finne igjen teksten jeg var ute etter.

### 3.9 Analyse

Analysen har i følge Tove Thagaard både en praktisk og et teoretisk siktemål.

*Den skal gi orden og oversikt og danne grunnlaget for den forståelsen forskeren utvikler av datamaterialet (Thagaard 1998: 107).*

For å kunne gjennomføre en analyse av et stort materiale er det nødvendig å systematisere det. Ved å kategorisere teksten kan en sammenfatte store mengder av data, få bedre oversikt og bidra til at meningsinnholdet kommer bedre fram (Thagaard 1998: 128). Måten en ordner dataene på kan få konsekvenser for ulike tolkninger. Ulike tolkninger avhenger også av hvilke perspektiv en bruker. Dette prøvde jeg å være bevisst på under arbeidet med dataene.

Jeg delte teksten inn i kategorier ut fra tema jeg mente var relevant i forhold til problemstillingen. Dette for å kunne se om det var mønstre som gikk igjen i de ulike versjonene og fortellingen og hva som kan sies å kjennetegne disse. Foreksempel så jeg på ulike forståelser av utbrenthet, på bruk av metaforer og andre ord og uttrykk som ble brukt i sammenheng med utbrenthet. Jeg så på forklaringer og bakenforliggende årsaker som det ble fokusert på i forbindelse med utbrenthet, som tidsklemma, omorganisering og omstruktureringer i arbeidslivet, den fleksible økonomien og dens betydning for utbrenthet.

Ut fra min sosial konstruksjonistiske tilnærming er diskursanalyse velegnet. Den vektlegger teksten og språket vi bruker. Jeg var opptatt av at det er gjennom diskursen både

på samfunns- og aktørnivå, at den sosiale virkelighet skapes. Diskursen er den dialog som til enhver tid pågår, og som pågår på ulike nivå i samfunnet. Vi benytter vi oss gjerne av metadiskurser i våre fortellinger og historier, disse forteller noe om samfunnet vårt.

Metadiskurser er allmenne diskurser som mange forstår. Det finnes mange ulike metadiskurser som til dels kan pågå samtidig, diskurser om makt, klasse og kjønn er eksempler på forskjellige slike diskurser. Motstridende diskurser kan avdekke spenninger og konflikter. I analysen forsøkte jeg å se etter slike diskurser. Når noen snakker om utbrenthet, uttrykker de noe både om seg selv og om andre og formidler bilder om den verden de lever i.

I media og faglitteraturen har jeg lagt vekt på å se hvilken sammenheng begrepet tas i bruk og hva journalisten eller forfatteren forsøker å formidle ved hjelp av begrepet. Hva slags historier er det som knyttes til det å bli ”utbrent”.

I de lokale fortellingene har jeg tatt utgangspunkt i informantenes beskrivelse av hverdagen før, under og etter at de ble ”utbrent”. Jeg har vektlagt prosessen de har vært igjennom og fokusert på viktige hendelser i jobb, hjem og fritid og hvordan disse ble forklart og fortolket relatert til ”utbrenthet”.

Vår kunnskap om den verden vi lever i er tilgjengelig for oss gjennom språket, gjennom våre kategorier og klassifiseringer. De bildene vi har av den verden vi lever i kan sees som et produkt av vår måte å kategorisere den på. Jeg har vektlagt bruken av metaforer i analysen da de som nevnt er en måte å klassifisere og beskrive erfaringer på.

Jeg forsøkt å se etter mønstre i deres fortellinger, som karrieremønstre, organisering hjem og fritid. Spesielle hendelser som de knytter til utbrenthet. Hvordan forklarer og forstår de disse. Hva skjedde på jobben og hvordan forstår de disse hendelsene i ettertid.. Hva slags ord uttrykk bruker de når de forteller om utbrenthet. Forteller de samtidig andre historier som kan fortelle noe om den sosiale konteksten de befinner seg i? Om samfunnet generelt. Som nedbemanning omorganisering, familieliv, omgangsformer o.s.v.

Ut fra dette prøvde jeg å danne meg et inntrykk av hva slags ideer utbrenthet som finnes i samfunnet og om hvem som gir begrepet innhold.

## 4. Versjoner av utbrenthet

Ordet ”utbrent” er blitt allemannseie, og brukes i dagligtalen av ”alle og enhver”. Utmattelsestilstander har eksistert til alle tider, sies det. Gjennom tidene har de hatt ulike navn og uttrykk; ”nevrasteni”, ”depresjon”, ”arbeidsbetinget depresjon”, ”stress”, ”utladet” er noen av disse. Utbrenthet som begrep er av nyere dato og er sterkt koblet til det å være yrkesaktiv. Som begrep i forhold til ”slitenhet” på jobb ble det først brukt på begynnelsen av 1970-tallet. Den industrielle revolusjon og monotont arbeid førte til at mange ble overanstrengte og slitne. ”Tretthetsproblemet” ble etter hvert aktualisert. En finner utbrenthetslignende fenomen beskrevet i litteratur fra begynnelsen av forrige århundret. Begrepet utbrenthet er blitt brukt som en slags metafor i mange sammenhenger. På 1930-tallet forekom det bl.a. innen friidrett og kunst. På 1960-tallet ble ”utbrent” brukt for å beskrive effekter narkotikamisbruk. På slutten av 1970-tallet begynte man å bruke utbrenthet for å beskrive negativ reaksjoner på arbeidet, blant personer som jobbet innen omsorgsykker.

I dette kapitlet ser jeg på delspørsmålet fra problemstillingen som omhandler hva som kjennetegner ulike versjoner av utbrenthet i faglitteraturen. Det var som nevnt blant forskere og fagpersoner innen helsevesenet at utbrenthet først ble tatt i bruk som begrep relatert til slitenhet og utmattelse.

### 4.1 Utbrenthet som tilstand

Da man begynte å snakke om utbrenthet på 1970-tallet var det ut fra tilstandsperspektivet, om utbrenthet som et produkt av en prosess. Perspektivet tar utgangspunkt i tilstanden som er karakterisert av emosjonell utmattelse, trøtthet/slitenhet og kynisme. Den kjennetegnes av at individet tappes for krefter. De første som beskrev tilstanden, sa at arbeidstakerne ble ”utbrent” fordi de hadde en brist i karakteren. De var ikke egnet til å gjøre jobben. Ut fra denne tankegangen er det enkelt mennesket det er noe galt med, og enkelt mennesket som må endre seg eller tilpasse seg systemet. Dette synet har endret seg og arbeidsforholdene og omgivelsene har kommet fram som forklaringer på hvorfor tilstanden oppstår.

Freudenberger, en amerikansk psykolog, beskrev begrepet første gang i 1974 i sin studie ”Staff burnout”. Han arbeidet ved en alternativ klinikk for narkotikamisbrukere. Arbeidssituasjonen var preget av knappe ressurser, lange arbeidsdager, lav lønn og krevende

møter med fattige klienter med multiple problemstillinger. Han så at mange av de frivillige som jobbet der, erfarte en gradvis emosjonell tapping, de mistet motivasjon og engasjement, avstanden til klientene ble stadig større. Vanligvis tok denne prosessen ca et år og ble fulgt av et ulikt antall mentale og psykiske symptomer. De ansatte var i starten engasjerte og idealistiske hjelpere med et eget ønske om å hjelpe. Små økonomiske ressurser gjorde at bare et fåtall kunne hjelpes. Situasjonen ble opplevd som håpløs og arbeidet bortkastet. Hjelpernes evne til å leve seg inn i situasjonene ble svekket og erstattet med distanse, amperhet, nedlatenhet og innsnevret handlingsperspektiv. Det som kjennetegnet tilstanden var en kynisk innstilling til dem som fikk hjelp og en rigid holdning med lite rom for fleksibilitet (Roness 2002: 56).

Freudenbergers perspektiv var todelt sier Erik Falkum, ved at han beskriver de personlige egenskapene han mener disponerer for utbrenthet og det brennende engasjement sammen med sosiale årsaker (Roness 2002: 58). Freudenberg beskriver risikopersoner som følelsesdrevene og urealistiske. De vurderer ikke betydningen av faktorer som hindrer endring på en realistisk måte. Samtidig som de overvurderer egne muligheter i sin yrkesrolle. Det brennende engasjement sier han, er umodent og et uttrykk for et sterkt personlig behov for å bli likt og akseptert (Roness 2002: 58). I følge Freudenberg og Richelson er utbrenthet kostnaden for høye resultater. De beskriver folk som er utsatt for utbrenthet ved at de går inn i arbeidslivet med gode intensjoner og er idealistiske, håpefulle, og litt naive. De gir alt for det ønskede gode ”selvet” (Maslach 1993: 37).

Christine Maslach professor i sosialpsykologi ved University of California, er en av de mest anerkjente forskere på feltet utbrenthet og stress. Hun definerte allerede på 1970-tallet, utbrenthet ut fra et multidimensjonalt perspektiv. Hun snakket om et psykologisk syndrom kjennetegnet ved tre dimensjoner; emosjonelle utmattelse, kynisme og utilstrekkelighet. Sammen med Jackson lanserte hun en definisjon på utbrenthet i 1978.

*A psychological syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who work with other people in some capacity (Schaufeli m. fl. 1993: 20).*

Denne definisjonen har vært utgangspunkt for mye av forskningen rundt utbrenthet. Hennes ide er at kjernen i utbrenthet ligger i omsorgsrelasjonen. Det å jobbe innen omsorgsykker krever at en involverer seg i andre mennesker. Emosjonell utmattelse kan bli svaret på det krevende arbeidet som dette ofte er. En viss grad av kynisme, i form av å distansere seg fra omsorgsmottakeren, er normalt og en overlevelsesteknikk i disse yrkene.



Ved utbrenthet har dette blitt overdrevet i relasjonen. Maslach har etter hvert flyttet fokuset fra individet til arbeidsbetingelsene, den økonomiske -, tekniske - og politiske utvikling. Maslach sier at hennes definisjon av begrepet forutsetter et tidligere høyt engasjement i jobben.

Maslach Burnout Inventory (MBI) er en mye brukt test utarbeidet av Maslach og Jackson for å måle grad av utbrenthet i forskningsøyemed. Testen ser utbrenthet som en tilstand, ut fra Maslachs multidimensjonale perspektiv og har ligget til grunn for definisjonen av utbrenthet for mange andre forskere og forskningsprosjekter.

Maslach har i de senere år utvidet utbrenthet begrepet til også å omfatte andre yrker hvor det er krav til gode relasjonelle ferdigheter. I boken ”Sannheten om utbrenthet” (Maslach 1997) sier hun at det har vært en økning av serviceyrker og at teamarbeid er blitt mye vanligere. Dette er yrker som krever gode relasjonelle evner. Maslach er opptatt av seks kilder til utbrenthet i arbeidet: For stor arbeidsbelastning, mangel på kontroll, mangel på anerkjennelse, manglende verdsetting, mangel på fellesskap og mangel på rettferdighet/verdikonflikt (Maslach 1997: 43). Maslach er klar på at årsaken til utbrenthet må finnes i arbeidslivet og sier at arbeidslivet har endret karakter. Det at stadig flere opplever å bli ”utbrent” er et symptom på mangler ved måten organisasjonene og arbeidslivet er organisert. Problemene ligger i den økonomiske og tekniske utviklingen og i lederfilosofien. Industrisamfunnets forandring mot en økende globalisering har ført til at bedriftene ser på sine ansatte som utbyttbare. Bedriftene realiserer sine verdier på kort sikt isteden for å satse langsiktig. Dette fører til omstruktureringer, nedskjæringer, stadig større krav til effektivitet og usikre arbeidsplasser. Maslach sier at risikoen for utbrenthet er større der arbeidets karakter er uforenlig med karakteren til den personen som utfører arbeidet (Maslach 1997: 22).

## 4.2 Utbrenthet som prosess

Prosess perspektivene fokuserer på prosessen og mestrings-/håndteringsstrategier som resulterer i utbrenthet. Fokus er endret fra tilstand til prosess. Det er prosessen og ikke bare resultatet av stress og andre påkjenninger, en må se på. Dette sammenfaller mer med den intuitive forståelse av utbrenthet. Det må være noe som har brent før noe kan bli ”utbrent”. Her snakker man om utbrenning vel så mye som utbrenthet. Perspektivene legger vekt på å beskrive ulike faser i en prosess. Det handler i mye større grad om den interaksjonen som

skjer i samhandling med andre mennesker og den konteksten man befinner seg i enn bare tilstanden.

Edelwich & Brodsky beskriver på 1980-tallet utbrenthet som en progredierende prosess i fire faser: Entusiasme, stagnasjon, frustrasjon og apati.

*A progressive loss of idealism, energy and purpose experienced by people in the helping professions as a result of the conditions of their work (Edelwich og Brodsky, 1980: 14), (Schaufeli, Maslach, Marek 1993: 14).*

I første fase er arbeidstakeren entusiastisk. Jobber mye og synes at han/hun får mye igjen for dette. Entusiasmen er ofte urealistisk. I den neste fasen oppleves stagnasjon i forhold til jobben. Han/hun opplever tvil og usikkerhet uten å kunne si hva dette skyldes. En begynnende isolasjon er vanlig. Dette fører til den neste fasen som preges av frustrasjon. Har jeg valgt riktig yrke? Hvordan vil fremtiden bli? Følelsen av maktesløshet og udugelighet blir mer framtrædende, med tilbaketrekking fra jobben. Plager som hodepine, tretthet og konsentrasjonsvansker blir vanlig. Engasjementet svekkes stadig mer i forhold til jobben. I den siste fasen, den apatiske fasen, er utmattelse er det karakteristiske. Selvtilliten er liten, og han/hun har resignert i forhold til jobben. Personen er helt utmattet og tappet for krefter – ”utbrent” (Roness 2002: 36).

I følge L. Hallsten, svensk psykolog, er utbrenning en prosess som utløses når utøvelsen av en aktiv egendefinert rolle trues eller bryter sammen og det ikke er en alternativ rolle tilgjengelig (Schaufeli m.fl. 1992: 99).

*Burnout är en konsekvens av en strävan att söka “förverkliga sig”, att skapa en identitet och mening i tillvaron via “verksamheter”, “uppgifter” eller arbete. Burnout är resultatet av en process som yttrar sig i förändrat engagemang inför verksamheten och i ändrade hållningar till omvärld, framtid och den egna personen. Processen förutsätter ett initialt, “aktivt” förhållningssätt. Processen har en krisliknande karaktär och kan resultera i stagnation eller utveckling. Fenomenet kan förstås utifrån, och har sitt ursprung i, samhälleliga förhållanden som arbetsliv, värderingar och uppfostran (Hallsten: 2003 internett)( [http://www.skolliv.nu/93/02\\_05.htm](http://www.skolliv.nu/93/02_05.htm)).*

Utbrenningsutsatte har tro på egne mål og disse er knyttet til deres identitets script<sup>7</sup>. ”Jeg er mine ytelser,” er det mest sentrale scriptet. Det handler om identitet, selvbilde og hva en kan oppnå i fremtiden. Hallsten beskriver en tredimensjonal prosessmodell i forhold til samsvar mellom mål, sårbarhet og målorientering. Den første fasen i en utbrenningsprosess,

---

<sup>7</sup> Skript er et mer eller mindre kognitivt og emosjonelt skjema som utsier noe om hvordan personen forstår seg selv, sine omgivelser og fremtiden.

kjennetegnes av samsvar mellom personens mål og organisasjonsmål. Identiteten bekreftes og skaper mening gjennom innsats og resultater i jobben. Fasen kjennetegnes av litt for mye engasjement som absorberer. Dersom yrkesrollen er den sentrale kilden for dette blir identiteten skjør og lett påvirket av hendelser personen ikke har kontroll over. Endres organisasjonen f.eks. ved budsjettkutt, kan organisasjonen måtte endre sin mål. Disse kan gå på tvers av personenes faglige mål. Sykepleieren som ikke lenger har tid til å slå av en prat med sine pasienter selv om hun mener dette er viktig, er eksempel på dette. Selvbildet og rollen trues da uten at det er en alternativ rolle tilgjengelig. Opplevelsen av å miste kontrollen, følelsen av maktesløshet, ambivalens overfor kollegaer, og eventuelt klienter er vanlig. Selv om den som er i fare for ”å brenne ut” stiller spørsmål ved arbeidets verdi kan han/hun ikke endre identitetsscriptet ”Jeg er mine ytelser”. Resultatet i denne utbrenningsfasen er at en fortsetter som før og gjerne med styrket innsats for å nå målene. Dette kaller Hallsten pseudoaktivitet og som bidrar til de negative effektene ved utbrenthet som utmatting, negativitet og nedstemthet. Utbrenning forutsetter et (pseudo)aktivt tilpasningsmønster overfor en oppgave. Den langsiktig målorienteringen sammen med en ide’ om hvordan målet kan nås skiller utbrenthet fra lignende tilstander, f.eks. depresjon, sier Hallsten.

Arbeidslivet utgjør konteksten for Hallstens beskrivelser, men utbrenning kan forekomme i en hvilken som helst kontekst med et langtidsengasjement og forpliktelse. Hallsten understreker at utbrenning er et individuelt fenomen, hvor bidragene til prosessen ikke har en individuell opprinnelse. Samfunnet og arbeidslivet har de senere år vært preget av en økende individualisme. Det manglende samsvar mellom individuelle mål og organisasjonens mål, forklarer den store økningen i folk som opplever utbrenning.

### 4.3 Utbrenthet ut fra eksistensielle perspektiv

Disse perspektivene tar utgangspunkt i de eksistensielle spørsmål. Hva er hensikten med livet? Hvorfor lever vi? Utbrenthet forklares som en tilstand, kjennetegnet av fysisk og emosjonell utmattelse. Når en ikke lykkes i å finne svaret på meningen med livet via jobben og mister troen på at det vi gjør er viktig, kan svaret bli utbrenthet. Perspektivet er individorientert. Ayala M. Pines er en av dem som ser utbrenthet ut fra et eksistensielt perspektiv. Hun definerer utbrenthet slik:

*Burnout is "a state of physical, emotional and mental exhaustion caused by long term involvement in situations that are emotionally demanding" (Schaufeli m.fl 1993: 35).*

Pines argumenterer for at roten til utbrenthet ligger i vårt behov for å tro at våre liv er meningsfulle, og at ting vi gjør og derved oss selv er nyttige og viktig. Når folk forsøker å finne meningen med livet via arbeidet og føler at de har mislykkes, er resultatet utbrenthet. Dette er årsaken til at utbrenthet rammer folk med høye mål og forventninger når de går inn i omsorgs- og serviceyrker (Schaufeli m.fl. 1993: 34). Når høyt motiverte mennesker i disse profesjonene identifiserer seg med sitt arbeid og håper å få en følelse av eksistensiell betydning mislykkes i å nå sine mål, blir de mottakelig for utbrenthet. Sekulariseringen av samfunnet får skylden for at stadig flere opplever utbrenthet. Tidligere fortalte religionen hva som ga livet mening, så handlet man ut fra dette. For de mange som har forkastet det religiøse alternativet i dag, ligger svaret på det eksistensielle problem i jobben. (Schaufeli m.fl. 1993: 35). Pines hevder at det eksistensielle perspektivet med fordel kan knyttes til andre perspektiv.

#### 4.4 Utbrenthet som sosial konstruksjon

Utbrenthet kan sees som en sosial konstruksjon. Virkeligheten får sin mening gjennom de begrep, kategorier og tolkninger mennesker konstruerer. I den forstand at det er felles opplevelser, som skapes og opprettholdes i et samfunn og/eller en tidsepoke. Ian Hacking sier det er ideen om et fenomen som interagerer med dem som klassifiseres under fenomenet. De påvirker hverandre og gir innhold til begrepene (Hacking 1999: 31). Begrepet utbrenthet er under stadig utvikling. Selv om begrepet oppleves diffust, har de fleste en oppfatning av hva det dreier seg om. Dette kan tenkes og påvirke den sosiale konstruksjonen av begrepet slik at det er under stadig endring og det kan være et uttrykk for at vi snakker om forskjellige konstruksjoner. Konstruksjonsperspektivet understreker prosessen og tar et samfunnsmessig ståsted.

Stig Berge Mathiesen sier at utbrenthet kan sees som en sosial konstruksjon (Roness 2002: 56). Det er ikke de biologiske faktorene alene som gir et samfunn den forståelsen det har av utbrenthetsbegrepet. Utbrenthet må forstås ut fra den sosiale kontekst den befinner seg i. Det må analyseres og forstås i et større samfunnsmessig perspektiv. Prosessene som legitimerer og gir mening til et fenomen som utbrenthet, er viktig å se på. Utbrenthet er kjent blant folk flest og akseptert. Både statsministeren og andre kjente personer har stått fram

med sin stressplager. Utbrenthet betraktes som en forklaring på tretthetens problem. Forklaringen har gått fra et psykofysiologisk fokus (som ved nevrasteni) til en samfunnsmessig diagnose. Det er i den sosiale utvekslingen mellom mennesker at en finner forklaringen, ikke i enkeltmennesket, sier Mathiesen.

M. Burisch, tysk psykolog, er opptatt av utbrenthet som konstruksjon. Det er ikke noe poeng å spørre hva utbrenthet er sier han. Det er bedre å spørre hvordan vi ønsker å definere utbrenthet for å gjøre det til et nyttig begrep. Han mener at det er nyttig å kunne skille utbrenthet fra andre lignende fenomen som f. eks. depresjon (Schaufeli m.fl. 1993: 90 – 93).

## 4.5 Utbrenthet og stress

Stressteoriene dukket opp på 1930-tallet. De så for seg at opplevelsen av stress var en funksjon av de krav en ble stilt overfor på jobben. Man tenkte at når kravene økte, så økte stressopplevelsen, langs en rett linje, jo flere krav jo mer stress. Det har vist seg at stressopplevelsen øker både når kravene øker og når de avtar. Denne teorien ligger til grunn for dagens stressmodeller (Roness 2002: 61). Begrepet stress kom for alvor inn i det norske språk på slutten av 1970-tallet. De fysiologiske reaksjonene på stress beskrives og forklares med det høye tempo i arbeidslivet som forårsakes av globalisering, teknologisk utvikling og økonomi.

Karakseks stressmodell fra 1979 eller krav/kontrollmodellen, var ment å være en teoretisk ramme for å utvikle retningslinjer for å endre vilkårene for personer i arbeid (Einarsen 2000: 295). I følge modellen er belastninger i arbeidet (jobbstress) en kombinasjon av krav som rettes mot personen og den beslutningskontroll personen besitter. Kombinasjonen av høye krav og lav kontroll over eget arbeid har klar sammenheng med redusert helse, trivsel og velvære. Høye krav og liten kontroll er fellesnevneren for ”høy stress jobbene”. De gir økt sårbarhet for stressrelaterte sykdommer som f.eks. hjerte- og karlidelser. Sannsynligvis fører lav grad av kontroll og stort arbeidspress også til utbrenthet.<sup>8</sup> Krav/kontroll teorien ble modifisert mot slutten av 1990-tallet. Da kom sosial støtte som en tredje variabel inn i bildet. Den sosiale støtten på jobben påvirker hvordan en opplever jobbkravene. God sosial støtte reduserer styrken i jobbkravene m.h.t. opplevelse av stress.

---

<sup>8</sup> Chaplins samlebandarbeider er ofte brukt som bilde på en arbeidstaker som opplever liten kontroll og høyt stress nivå (Roness, 2002:62).

Høye krav, liten kontroll og liten sosial støtte på jobben gjør arbeidstakeren mer utsatt for helseproblemer (Einarsen 2000: 296).

M. Miller, svensk stressforsker, sier i sin bok "Fra utmattelse til hjernesnell", at utbrenthet handler om stress, mer stress enn mennesket kan tåle. Pattedyr har en øvre grense for hva de tåler. Det å bli skremt av et eller annet er en stressituasjon som er sunt. En langvarig stress situasjon er vi derimot ikke utrustet for å tåle. Det medfører en konstant aktivering av stresshormonkjeden. Langvarig stress fører uten unntak til sykdom, sier hun. Det har skjedd en radikal endring i arbeidslivet og samfunnet. Tidligere var det muskelarbeid som gjorde at en ble trett. I dag er en rekke yrker gått fra å være produksjonsyrker til å bli service- og kunnskapsyrker. Dette fører til nye arbeidstakerstrategier og krav om fleksibilitet. Vi tiltrekkes av den raske pulsen og liker at det går fort. Jobben blir så viktig at privatlivet oppleves som et irriterende avbrudd i arbeidet. Ny teknologi har gitt oss helt nye arbeids og konkurransevilkår. Vi arbeider ikke i en bedrift lenger, vi jobber @, "downsized" og fleksibelt. Globaliseringen og kontakt via Internett har tatt over. Miller bruker Maslach sine dimensjoner når hun beskriver kjennetegn på utbrenthet, dvs. utmattelse, kynisme, utilstrekkelighet.

## 4.6 Utbrenthet og identitet

Det å være "utbrent" forteller noe om deg som person. Det viser deg som en person som har stått på, jobbet mye og vært så engasjert at du har slitt deg ut. I den kulørte ukepressen finner vi stadig flere artikler om utbrenthet. Disse forteller folks livshistorie, om hvordan de har stått på for jobben og for andre mennesker rundt dem, uten tanke på seg selv. Enkelte forskere har sett på identitet og livshistorier. De er opptatt av hvordan den nye samfunnsstrukturen og økonomien påvirker disse. Richard Sennett er en av dem. Hans teori er presentert tidligere i oppgaven. Han definerer identiteter som fortellinger om ens liv, personlige historier, som er lineære og kronologiske og som bidrar til å bygge personenes identitet. Identitetsskaping er et vesentlig element i oppbyggingen av et menneskes karakter, sier han. Å skape en karriere kan sees som å skape seg et liv, en velgjort livsfortelling. Kravet til å prestere blir stadig større. Vilåårene i det moderne samfunnet kan bidra til at mennesker får problemer med å skape identiteter, fordi tiden er preget av kortsiktighet og fragmentering, løsere sosiale nettverk, mindre forutsigbarhet, mindre kontroll over egen tid, uklare roller og identiteter. Dette bidrar til nedbrytingen av menneskets karakter, sier han.

Han snakker om at stadig flere opplever fiasko i arbeidslivet, fiasko med å realisere noe verdifullt i seg selv og ikke minst fiasko med å leve livet. Sennett snakker ikke om utbrenthet eller å ”møte veggen”, men fokuserer på brist i karakteren og på faren for å erfare fiasko. Dette har mye til felles med det mange peker på når de snakker om utbrenthet.

## 4.7 Utbrenthet i Norge

I Europa var det først på 1990-tallet at man virkelig begynte å interessere seg for utbrenthet. Dette gjenspeiles i Norge for eksempel i at faglitteratur og leksikon ikke fokuserer på temaet før på slutten av 1980-tallet. Spesielt i den første tiden etter at begrepet ble tatt i bruk i Norge hentet de fleste som sa noe om utbrenthet mye av sin kunnskap fra Maslach og Freudemberger. Etter hvert som interessen for utbrenthet har blitt skapt, har stadig flere kommet til med sin kunnskap og teorier, både i Europa og Skandinavia.

Mathiesen og Asbjørnsen skrev i 1986 en hovedoppgave i embetsstudiet i psykologi ved universitetet i Bergen med tittel ”Forekomst av burnout ved et norsk sentralsykehus. En kartlegging av belastende forhold ved arbeidsmiljøet. Implikasjoner for trivsel og helse (Roness 1995: 132). Atle Roness, overlege ved Psykiatrisk klinikk, Haukeland sykehus og professor i psykiatri, har skrevet bøker om utbrenthet og beslektede tema, utgitt i 1995 og 2002. I boka ”Utbrent” (Roness 2002) er det 17 forfattere. Av dem er 1 sosiolog, 1 cand. mag. med samfunnsfag, og 1 teolog. De andre 14 bidragsyterne er enten psykolog, psykiater eller medisiner.

I 1987 nedsatte lægeforeningen et utvalg som skulle utrede og drøfte problemet ”Oppbrukte leger”. De så at det langvarige stresset og belastningene som legeyrket medfører, kan føre til utbrenning og psykisk lidelse (Roness 1995: 85). Aviser, radio og TV fokuserer stadig oftere på tema utbrenthet eller nevner det i bisetninger. Kjendiser av ulike slag forteller at der er blitt ”utbrent”, ”møtt veggen” o.s.v. Ja, selv statsministeren blir knyttet til utbrenthet. Han måtte ta noen ukers pause p.g.a. overbelastning. I dag arrangerer enhver Bedriftshelsetjeneste med respekt for seg selv kurser om utbrenthet. Jeg har selv deltatt på slikt kurs via jobben og jeg har sett bedriftshelsetjenesters tilbud på deres hjemmesider på Internett. De har mange alternative behandlingsformer, alt fra latterkurs, stressmestring til fysisk trening.

I den kulørte ukepressen finner jeg stadig flere artikler om utbrenthet eller der tema blir nevnt i en bisetning. F.eks har jeg i ukebladet Hjemmet sett reportasjer og noveller som

forteller om personer som har erfart utbrenthet (Hjemmet 4/03: 23). Ja det avverteres til og med produkter som skal hjelpe mot ”utbrenthet”. ”Utbrentheten ble en ny begynnelse”.

I boka ”Utbrent?” sier Roness at utbrenthet som fenomen rammer personer i hjelpeyrker og kaller det hjelpestress og jobbstress (Roness 1995). Med hjelpeyrker mener han yrker der omsorg står sentralt; helsepersonell, politi, prester og lærere. Yrkene, sier han, kjennetegnes av at de må gi mye av seg selv uten å få noe igjen. Han er opptatt av at det kan få konsekvenser også for dem som skal motta hjelp. I den første delen av boka er han opptatt av å beskrive hva som kjennetegner utbrenthet, årsaker og hvordan det kan unngås/forebygges. Han forholder seg som så mange andre til C. Maslachs definisjon av begrepet utbrenthet. Han bruker eksempler fra læreryrke, politi og helsevesen, pasienter fra sin egen praksis og forskning. Han beskriver de typiske belastningene i de forskjellige yrkene og hvordan man bør forholde seg til disse. Roness sier at mange arbeidstakere setter seg for høye og urealistiske mål og sliter seg ut i strevet for å nå disse. Ideal og virkelighet blir for langt fra hverandre. Forholdet mellom psykiske lidelser og utbrenthet er glidende sier han (Roness 1995).

Konflikter på arbeidsplassen behandles som tema av Einarsen og Matthiesen i boka ”Utbrent” (Roness 2002: 144-170) De sier at konflikter på arbeidsplassen handler om forholdet til andre mennesker. Frustrasjoner over mye jobbing, presset om å leve opp til andres forventninger, kan gå over til å bli personkonflikter der interessekonfliktene står i fokus. Det kan være mellom kollegaer og eller arbeidsgiver og arbeidstaker. Forfatterne henviser til Maslachs definisjon av utbrenthet som reaksjon på stress hos mennesker, som i jobben har mye med andre menneskers følelser, behov og nød å gjøre. Der de organisatoriske rammevilkårene og tilgjengelige ressurser er små og behovet for mellommenneskelige innsats er stor, er risikofaktoren for utbrenthet stor. Det hevdes da at lederens eller kollegaers sosiale støtte er sentral i forhold til forebygging av utbrenthet.

Konflikter oppstår lettere i de delene av arbeidslivet hvor teamarbeid og gruppe arbeid er vanlig sier de. Forfatterne konkluderer med at konflikter i utgangspunktet verken er positive eller negative. Men at måten de håndteres på gjør at mange som er i konflikt opplever å bli ”utbrent” p.g.a. måten de involverer seg i konflikten. De sier at det er individets evne til å kommunisere som må trenes for å unngå dette.

I boka ”Utbrent” (Roness 2002) fokuseres det på at utbrenthet nå også knyttes til andre typer jobber f.eks. innen data bransjen, journalistikk og offentlig administrasjon. Teorier og årsaksforklaringen er utvidet. Konflikter på arbeidsplassen, identitet,



samfunnsperspektiv og globalisering er de nye versjonene. Sånn sett følges signalene utenfra Norge hvor man fokuserer på de nye rammebetingelsene i arbeidslivet. Ansvaret legges i mye mindre grad på individet.

## 4.8 Forskjeller og likheter i de ulike perspektivene

Perspektivene tilnærmer seg utbrenthet på ulik måte ved å fokusere på tilstand eller prosess og på årsak eller på konsekvens. Enkelte hevder at det kun er spesielle yrkes grupper som utsettes, andre hevder det motsatte. Forklaringene på utbrenthet varierer fra kognitive aspekter, atferdsendringer, sider ved personens karakter, sykdomssymptomer, organisasjons- og ledelsesproblem til en samfunnsdiagnose og/eller et samfunnsproblem. En annen forskjell i perspektivene går på oppfatningen av utbrenthet som en sykdom eller en naturlig reaksjon på et uoverkommelig høyt press. Forskjellene på hva man vektlegger kan synes å henge sammen med hvilket faglige ståsted man har som forfattere og forskere f. eks. psykiater, psykolog, lege eller økonom.

De forskjellige perspektivene er i stor grad enig om at utbrenthet er relatert til det å være yrkesaktiv. De forklarer utbrenthet ut fra arbeidssituasjonen. Emosjonell og fysisk utmattelse, kynisme og redusert ytelse hører til de sentrale kriterier som de fleste enig om kjennetegner utbrenthet. Dette er imidlertid også kjennetegn på en rekke andre lignende fenomen som gjør det vanskelig å skille disse fra hverandre. F. eks. har ikke det internasjonale diagnosesystemet ICDC utbrenthet som egen diagnose. Dette tolkes som et uttrykk for man ikke har kunnet enes om hva utbrenthet/utbrenning er, eller skille utbrenthet fra andre lignende begrep og/eller fenomen<sup>9</sup>.

Freudenberger, Maslach og Pines ser utbrenthet som en tilstand preget av tretthet og emosjonell utmattelse. Freudenberger forklarer dette med at man ikke har nådd de forventede resultater eller mål. Maslach snakker om at utbrenthet har med det å arbeidet med mennesker å gjøre. Pines sier det skyldes langtids involvering i emosjonelt krevende situasjoner. At utbrenthet forutsetter et høyt engasjement i utgangspunktet har de felles. For alle forklaringene beskrives utbrenthet som resultatet av en desillusjoneringsprosess typisk for høyt motiverte individer (Maslach 1993: 36).

---

<sup>9</sup> ICDC (International Classification of Primary Care). For at en diagnose skal godkjennes, kreves det at leger over hele verden via arbeidsgrupper blir enige om hvilke kriterier som skal være oppfylt for at sykdommen/plagen blir regnet med som egen diagnose. Den må det kunne skilles fra andre plager. Det betyr bl. a. at man ikke kan sykemeldes p.g.a. utbrenthet av en vanlig lege (Miller 2000: 18).

Hvorfor noen reagerer med utbrenthet og andre ikke reagerer på denne måten når de tilsynelatende utsettes for de samme situasjonene, har vært og er et viktig spørsmål.

Kritikken mot tilstandsperspektivene er bl. a. deres sosialpsykologiske vinkling som gir få innspill om mekanismene bak enkeltpersoners tilpasning og reaksjonsmønstre. Derimot belyser de ofte hvordan arbeidsvilkår og arbeidskrav i omsorgsykker kan bidra til hvordan utbrenthet oppstår. Tilstandsperspektivene forklarer forskjellen mellom ulike yrker, men ikke mellom enkelt personer. Sennett snakker om karakteren som korroderer som følge av samfunnsendringer i form av en ny og fleksible kapitalisme. Han er da opptatt både av prosess og tilstand. Sennett bruker ikke ordet utbrenthet, men han peker på mange av de samme reaksjonene. Han stiller også spørsmålet om hvorfor noen takler endringene og hvorfor andre ikke gjør det.

Nyere forskning legger ofte vekt på å forklare utbrenthet ut fra samfunnsstrukturene. Globaliseringen og den tekniske utviklingen tillegges stor vekt. Enkelte, som f.eks sosialmedisiner Per Fugelli, snakker nå om utbrenthet som en samfunnsdiagnose. Den store forekomsten av utbrenthet i befolkningen skyldes et sykt samfunn, sier han.

Det ene perspektivet utelukker ikke nødvendigvis det andre. Pines argumenterer for at det eksistensielle perspektiv kan brukes i forhold til andre perspektiv på utbrenthet. Eksempelvis kan personene Maslach beskriver som over involvert i jobben være det, fordi de ser på jobben som mye mer enn en jobb. De ønsker at det de gjør har betydning for andre, de søker mening med livet.

Alt i alt kan en si at begrepet utbrenthet brukes i mange sammenhenger og tillegges ulikt innhold. Det kan dermed oppfattes som et mangetydig og et vidt begrep.

## 5. Fortellinger om utbrenthet i media

Dataene her er som tidligere nevnt hentet fra artikler jeg har funnet på Internett ved søk i Aftenposten og NRK sine nettsider i perioden 01.08.02 til og med 31.10.03. Alle artikler som inneholdt ordet utbrenthet er tatt med, totalt 14 artikler i Aftenposten og 11 artikler fra NRK. Det dannet seg raskt et bilde av at utbrenthet ble presentert og brukt på ulike måter. I enkelte av artiklene er utbrenthet som begrep nevnt i en bisetning og som forklaring eller underbygging av andre uttalelser. I andre artikler er utbrenthet eller tilsvarende hovedtema. Media når ut til mange mennesker, men interessen og kunnskapen om ulike tema vil variere både hos leser og journalist.

### 5.1 Hvem uttaler seg om utbrenthet i media?

I de artiklene jeg har funnet fram til kan en dele aktørene som uttaler seg om utbrenthet i fem hovedkategorier. Den først gruppen er helsearbeidere som psykologer, psykiatere, leger og fysioterapeuter. Den andre gruppen er representanter for fagforeninger som uttaler seg om eller på medlemmenes vegne. Den tredje gruppen er kjendiser i form av idrettsutøvere og popartister som uttaler at de er eller har vært ”utbrent”. Den fjerde gruppen er folk som selv har erfart dette på kroppen og som ofte uttaler seg i sammenheng med at helsepersonell eller fagforeninger sier noe om utbrenthet. Den siste gruppen er journalistene som formidler stoff om utbrenthet.

Deres motiv for å snakke om utbrenthet og innfallsvinklene varierer. Det kan være som ledd i en argumentasjon for eksempel i forhold til arbeidsmiljø, som påpeking av samfunnsendringer, som en forklaring på dårlige resultater, eller popartister som forklarer en pause i karrieren. Andre ønsker å fortelle om egne erfaringer, gi råd og informere om utbrenthet generelt. Denne tendensen går igjen i søk jeg har gjort via Internett f. eks. både i Dagbladet og VG.

Mange av fagpersonene og forskerne som uttaler seg i media har skrevet faglitteratur om emnet og de referer ofte til hverandre. Maggie Miller henviser til legen C. Doctare som uttaler seg om hjernestress i sin bok. Aftenposten referer for eksempel til samme lege i sin artikkel 25.08.03.

*Helsearbeidere* er de som oftest uttaler seg og som utdyper hva de snakker om i artiklene. Psykiaterne og psykologene er klart i flertall blant de som har uttalt seg i denne gruppen.

*Utbrenthet er en motediagnose, mener leder Bjarte Stubhaug i Norsk Psykiatrisk Forening. Han sier det gjør at folk går sykmeldt mye lenger enn nødvendig. (NRK nyheter: 28.10.02)*

Bedriftslegen ved Håkonsvern uttaler seg om hva arbeidspress og usikkerhet i forhold til omorganisering/nedbemanning kan føre til i Sjøforsvaret.

*Det siste året har jeg lagt merke til en ganske raskt økende forekomst av mennesker som sliter på jobben, sier lege Alf Magne Horneland ved Haakonssvern Orlogsstasjon. (...) En av Horneland's pasienter, som er sykmeldt på grunn av utbrenthet og depresjoner, er nådeløs i sin kritikk av Forsvaret. (Aftenposten 19.07.03)*

Psykiater Finn Skårderud svarer i Programmet Puls på NRK 15.10.03 på spørsmålet om hva man sykemeldes for når en er ”utbrent”.

*”Utbrenthet er en utmattelse – en slitenhet. Det kan være fysiske symptomer, men primært er den følelsesmessig. Mange leger vil bruke en form for depresjonsdiagnose, mens andre vil ikke. Da tyr man ofte til diffuse tretthetsproblemer, men det er ofte i depresjonslandskapet. Symptomene er depressive, men man kan ofte ha det veldig bra ellers i livet, selv om man er utbrent på jobben. En klassisk depresjon rammer alle deler av livet, mens utbrenthet handler ofte om jobben din, og du kan stortrives i privatlivet. Det handler ofte om at man mister kontroll over arbeidssituasjonen sin, og da blir man utmattet.*

”Depresjon”, ”sliten”, ”arbeidspress”, ”stress”, ”utilstrekkelighet”, ”usikkerhet om framtiden”, ”jobb og privatlivet blir for belastende”, ”mistrivsel”, ”motediagnose”, ”presset til å gå på jobb” er ord og uttrykk en finner igjen i artiklene.

Utbrenthet som begrep dukker ikke sjelden opp i omtale av *kjendiser og idrettsstjerner* eller i uttalelser disse kommer med. Da popartisten Britney Spears tok seg et halvt års pause sommeren 2002 kom det ”spekulasjoner” på om hun var ”utbrent”. Dette førte til at manageren hennes gikk ut i avisen og benektet ryktene (Aftenposten 08.08.02).

4 juni 2003 kunne vi lese på Aftenpostens nettside, at sangeren Ricky Martin hadde vært ”utbrent”.

*Til New York Daily News forteller sangeren at han var trett av glamouren, limousinene og de private jetflyene, p.g.a. at han var både utbrent og virkelig sliten etter suksessen med hiten ”Livin’ La Vida Loca (Aftenposten 04.06.03)*

Idrettsstjerner som proffspilleren i tennis Jan Frode Andersen sier at han holdt på å ”spille seg i hjel”.

*Han ville gi opp. Jan Frode Andersen var så utbrent at han ikke orket å trene. I dag spiller han for Norge i Davis Cup. Jan Frode Andersens mål er å bli blant verdens 100 beste (tennis)spillere (Aftenposten 11.07.03.)*

Under overskriften Aamodt føler seg ”utbrent” forteller Kjetil Andre Aamodt at han har valgt å stå over rennene i Sør-Korea og Japan. I tillegg til at han neste sesong vil delta i færre renn (Aftenposten 23.02.03). ”Sliten”, ”spille seg i hjel”, ”orket ikke trene”, ”dårlige prestasjoner” ”jobbet eller trent hardt”, ”kontroversiell turne” og ”spekulasjon om utbrenthet” er ord som går igjen i denne typen artikler.

Det er *mange som selv har vært ”utbrent”* som forteller om sine opplevelser og erfaringer i media. Disse fortellingene brukes som et supplement til og for å understreke det fagfolk eller andre har uttalt seg om.

*"Jeg orket ingenting, ikke engang å spise middagen. Jeg husker at jeg ba Johan om å skjære opp maten for meg, slik man gjør med små barn. Jeg bare gråt og lå stille hele helgen." Catarina, 34 år, adm. dir. og deleier i en Internettbedrift. (Aftenposten 07.09.03)*

I artiklene jeg fant var det totalt 11 personer som fortalte sin ”utbrenthetshistorie”. De brukte ord som ”orker ikke”, ”sliten”, ”jobber hardt”, ”luften går ut av ballongen”, ”hodet i glassveggen”, ”vellykket”, ”ambisøs”, ”tok jobben med på ferie”, var ”helt tom”, ”sa bare helt stopp”, når de fortalte om sine erfaringer.

Fem forskjellige *fagforeninger* uttalte seg om faren for utbrenthet i 6 av artiklene. Norsk sykepleierforbund har foretatt en kvalitetsundersøkelse ved et sykehjem og det vises i en artikkel til denne rapporten.

**Tidspress.** *Nina Williams er en av sykepleierne som har rapportert om tidsnød og hull i vaktplanen i den store kvalitetsundersøkelsen til Norsk Sykepleierforbund (...). Følelsen av ikke å strekke til er en av de viktigste årsakene til at faglært personale velger seg vekk fra eldrepleien for å slippe å bli utbrent (Aftenposten 26.08.03).*

I en artikkel med fokus på sivilingeniørenes stramme arbeidsmarked frykter man utbrenthet blant medlemmene.

*Syv av ti (norske ingeniører, min anmerkning) føler arbeidspresset og ser seg nødt til å jobbe mer enn det de skal, ifølge en ny undersøkelse. Jon H. Stordrange, direktør i Norske Siviløkonomers Forening, frykter utbrenthet og frustrasjon (Aftenposten 02.07.03).*

Ord som ”tidspress”, ”økt arbeidspress”, ”følelse av ikke å strekke til”, ”slippe å bli utbrent”, ”jobbe mye”, ”for liten tid til å gjøre jobben”, ”bevist faren for utbrenthet” og ”omstillinger” kjennetegner fagforeningenes uttalelser.

*Journalister* skriver ulike fortellinger om utbrenthet. De påvirker samfunnsdiskursene ut fra hvilke tema de velger å skrive om, måten de fokuserer på og ikke minst med hvilke ord og uttrykk de bruker. Dette gjelder også i forhold til utbrenthet som begrep og fenomen.

J. Grimstad setter fokus på dette i en artikkel der han kritiserer journalistene for å velge elendighets forskningen fordi det selger.

*I den hittil største undersøkelsen om stress blant ledere i Danmark, gjengitt i avisen Berlingske Tidende under overskriften "Når drømmejobben ender som mareritt", maler forskerne med god hjelp fra oss mediefolk en hel hær av sorte smådjevler på vegger og tak (Aftenposten 03.11.02).*

Overskrifter som ”Mote å være utbrent”, ”Ny behandling for utbrente”, ”Utbrente prester får hjelp” er overskrifter som pirrer leserne til å fortsette lesing. Overskrifter som ”Skolene skal undersøkes”, hvor det i ingressen som følger hevdes at stadig flere lærere blir ”utbrent” og sykemeldt eller ”Aamodt føler seg utbrent”, er andre eksempler på tilnærminger journalistene velger.

## 5.2 Hvilke yrkesgrupper omtales?

For å si noe om utviklingen av begrepet ”utbrenthet”, kan det være interessant å se hvilke yrker de som beskrives som ”utbrent” har når media snakker om ”utbrenthet”. Da man tok i bruk begrepet utbrenthet på 1970-tallet var det omsorgsarbeidere som ble ”utbrent”. Media omtaler i dag mange og forskjellige yrkesgrupper som utsatt for ”utbrenthet”. Lærere, sykepleiere, siviløkonomer, prester, eiendomsめglere, ledere, artister, idrettsutøvere, musikere, kontoransatte er blant de yrkesgruppene som er nevnt i mitt utvalg.

En annen gruppe som sies å være i faresonen er de unge ambisiøse, ressurssterke, velutdannede og pliktoppfyllende kvinner. Lederen av norsk psykiatريفorening henviser til at hver tredje nordmann er i faresonen. I en artikkel 20.10.03 i NRK vises det til en svensk undersøkelse som sier utbrenthet er mer vanlig blant arbeidsledige enn blant yrkesaktive. Ut

fra dette kan en si at trenden med at stadig flere yrkeskategorier regnes som utsatt for utbrenthet fortsatt gjelder.

Norske musikere sliter med helsa. Spesielt unge musikere har problemer. De legger ned mye arbeid og jobber hardt foran konserter i tillegg til at de er ambisiøse. Utbrenthet er en av flere årsaker til at de ikke kan fortsette karrieren sin hevdes det (NRK 22.08.03).

Siviløkonomene er ute via sin fagforening og snakker om fare for utbrenthet p.g.a. stort arbeidspress.

*Syv av ti siviløkonomer føler at arbeidspresset er stort og ser seg nødt til å jobbe mer enn det de skal, ifølge en ny undersøkelse. Jon H. Stordrange, direktør i Norske Siviløkonomers Forening, frykter utbrenthet og frustrasjon (Aftenposten 02.07.03).*

”Norske prester skal få hjelp til å unngå utbrenthet”, er overskriften i en artikkel publisert i NRK.no 12.06.03.

*Forskning fra 2002 i regi av Universitetet i Bergen og Den norske kirkes presteforening avdekket at menighetsprester er utsatt for store belastninger i sine psykososiale arbeidsmiljøer.*

En artikkel i Aftenposten 19.07.03 tar bl. a. for seg omorganiseringer og nedbemanning ved Haakonsværn Orlogsstasjon. Her forteller bedriftslege Horneland om stort arbeidspress og stor usikkerhet rundt det som skal skje.

Arbeidsledige blir presentert som å være en utsatt gruppe i forhold til utbrenthet. NRK publiserte 21.10.03 resultatene fra en nyere studie fra Sverige som viser at utbrenthet er mer utbredt blant arbeidsledige enn blant yrkesaktive.

Norsk Sykepleierforbund har foretatt en kvalitetsundersøkelse om norske sykehjem. De fant at pleierne var redd for å bli ”utbrent”. Deres arbeidssituasjon beskrives slik:

*Undersøkelsen viser at pleierne på landets sykehjem daglig opplever at de har for liten tid til å følge sine pasienter til toalettet og pilledosetten (Aftenposten 26.08.03).*

Distriktssendingene ved NRK Hedmark Oppland forteller om kontorsjefen ved Høgskolen i Lillehammer som for tre år siden fikk diagnosen ”utbrent”.

*Jeg kom fra et møte en dag på jobben, og plutselig fikk jeg ikke puste, det sa bare helt stopp, forteller hun. Kaltenborn fikk diagnosen utbrent, og ble sykemeldt. Hun er ikke så glad i akkurat begrepet utbrenthet (NRK 09.07.03).*

Lærerne presenteres både av fagforening og arbeidstilsynet som en gruppe som er utsatt for å bli ”utbrent”.

*Arbeidstilsynet har registrert at stadig flere lærere blir utbrent, og sjukefraværet øker (NRK Hedmark Opplandssendingen 25.09.03.).*

### 5.3 Fortellinger i media

Artiklene i media utgjør en del av den sosiale konteksten vi befinner oss i. De er med å sette dagsorden for mange av dagens samfunnsdiskurser. I dette kapitlet trekker jeg fram noen av versjonene og fortellingene fra de artiklene jeg fant og hva som kjennetegner dem. Jeg har delt dem inn i 5 typer fortellinger.

*Arbeidsmiljøfortellingene* kjennetegnes av at man fokuserer på faktorer i arbeidsmiljøet og arbeidslivet generelt som kan gi helseskader. De fokuserer på høyt sykefravær og snakker om store grupper av arbeidstakere som kan bli utsatt for utbrenthet, dersom noe ikke gjøres. Norske fagforeninger har fått foretatt arbeidsmiljøundersøkelser og utbrenthet er ofte en aktuell problemstilling i disse. Utdanningsforbundet, Sykepleierforbundet, Siviløkonomenes forening snakker alle om økt arbeidspress, tidspress, usikkerhet, høye krav til den enkelte. Det fokuseres på at arbeidsmiljøet er for tøft, med for mye å gjøre og for få til å utføre jobben. Samtidig som arbeidstakerne ofte utsettes for krav til omstilling og nedbemanning. De sier som Sennett, at dette påvirker den enkelte i form av krav om økt fleksibilitet og høyere innsats. Konsekvensen er flere slitne og ”utbrente” arbeidstakere, sier de. Hva utbrenthet innebærer utover dette, blir upresist og opptil leseren selv å lage seg et bilde av. De kopler seg på bølgen om utbrenthet som konsekvens, når mange sier de sliter i arbeidslivet. De viser til utbrenthet som et signal om at noe må gjøres. Dette kan sies å være en viktig del av hvordan meninger konstrueres sosialt.

Fagforeningene kan sies å bruke utbrenthet i sin kamp mot arbeidsgiver. De fokuserer på de negative sidene ved arbeidssituasjonen og hevder at mange er ”utbrent” og at langt flere er i fare for å bli ”utbrent” som følge av arbeidsbetingelsene og strukturendringene i arbeidslivet. De skaper et bilde av medlemmer som står på og gjør en innsats som går ut over deres egen helse. Ved at fagforeninger og andre går ut i media og snakker om fare for utbrenthet hos arbeidstakerne når det omorganiseres og skjæres ned, signaliserer de indirekte at utbrenthet kan være en akseptabel måte å fortolke dette på for arbeidstakerne. Da har man



mer stått på og gjort en innsats. Samtidig tas fokus vekk fra redusert mestring og tilpasning til endrede krav.

*Identitetsfortellingene* fokuserer på det at man henter sin identitet via arbeidet. Stress, høye arbeidskrav, stor innsats og stor fallhøyde preger disse fortellingene. Ressurssterke, unge kvinner som har store ambisjoner både i forhold til familie og jobb og som samtidig ønsker et aktivt sosialt liv ved siden av, stiller ofte i denne klassen. De baserer sin identitet på jobben og hva de oppnår der. Mange av dem opplever at de blir overarbeidet. Sandra, 32 år, frilans formgiver, tidligere AD i reklamebyrå beskriver dem slik:

*De som krever mye av seg selv: En vellykket karriere. Å bli til noe. Se bra ut. Ha et vakkert, ryddig hjem. Nyvaskede klær. Et vellykket ekteskap. Pene, snille barn. Gode, nære venner. En innholdsrik fritid, spennende helger. Oversikt over nyhetsbildet og kulturtilbudet. Hun tar ansvar hjemme. Og hun tar ansvar på jobben. I sum en praktisk og mental "må gjøre" liste som blir så tung at den biker over. Og hennes kravgalopp går så fort at hun verken rekker eller orker å be om hjelp. Til slutt går luften ut av ballongen (Aftenposten 07.09.03).*

Denne fortellingen inneholder metakommunikasjon, ved at den viser indirekte til verdier og trender i samfunnet. En identitet som vellykket kan koste dyrt. Identitetsversjonen har store likheter med stressversjonene. Her er det personen selv som tillegges å være den som stiller de største kravene. Arbeidsledige er en annen gruppe, hvor utbrenthet forklares ut fra identitetsperspektiv. Som tidligere nevnt viser en svensk studie (NRK 22.10.03) at det er langt flere blant de arbeidsledige enn de yrkesaktive som er "utbrent". Denne versjonen setter bildet om at bare yrkesaktive kan bli "utbrent", på prøve. Utbrenthet handler om brist i oppfatning av egen identitet, sies det.

*Den økende arbeidsledigheten er et betydelig helseproblem. Det er noe sosialmedisiner Per Fugelli er opptatt av: Jobben er et sted å hente identitet, stolthet og trivsel, sier han. Mister man jobben, mister man en del av seg selv. Og når arbeidsledigheten øker blant de med høy utdanning, som ofte jobber mye og knytter en stor del av selvbildet sitt til jobben, kan helseproblemet bli enda større (...). Folk med høy utdanning kan nok takle arbeidsledigheten bra hvis den varer kort. Men langtidsledighet vil virke dårlig inn på denne gruppas helse, fordi jobben er en så stor del av liv, sier Fugelli (NRK 21.10.03).*

Det å miste selvbildet, endre identitetsoppfattelsen, er alvorlig. Denne måten å se på utbrenthet har mange felles trekk med Sennetts perspektiv. Kostnadene ved den fleksible kapitalismen og hva det betyr for karakteren. Det å leve i et samfunn der fleksibilitet og endring stilles som krav, er en stor utfordring. Det skaper lett usikkerhet og utrygghet.. Dersom det å bli arbeidsledig oppleves som ikke å mestre, settes både karakteren og

identiteten på prøve. På samme måte som når usikkerhet i forhold til jobb ved omorganiseringer eller krav som blir for store eller uoversiktlige, gjør det. Der lojalitet og tillit ikke lenger verdsettes, men hvor fleksibilitet og overfladisk samarbeidsevne verdsettes høyt, kommer lett en følelse av konflikt i forhold til opplevelsen av hvem en egentlig er.

*Bortforklaringer:* Utbrenthet blir i en del sammenhenger brukt som bortforklaring/forklaring på dårlige prestasjoner. Britney Spears manager gikk ut og dementerte ryktene om ”utbrenthet” hos artisten etter en konsert. På den måten prøvde de å ta fokuset vekk fra de dårlige kritikkene som artisten fikk. Isteden forteller de en annen fortelling, historien om hvor hardt hun jobber. Kjetil Aamodt forteller vinteren 2003 at det er fordi han er ”utbrent” at han ikke gjør det så bra. Han må kutte ned på aktiviteten sin. Det er rett og slett for mye for ham. Tennisspilleren som vil være blant de 100 beste i verden forteller at han var nær døden p.g.a. sin innsats. Kjendisene forsøker å skape en annen virkelighet, de fokuserer på deres evne til å lykkes, på imaget, det er ”bare” snakk om litt ”ro” før de er tilbake i toppen.

De har behov for å ta en pause og trenger en forklaring på det. Britney Spears opplevde brudd med kjæresten og en dårlig konsert, Aamodt vinner ikke lenger og må ha en forklaring til omverdenen. Fortellinger om at ”vellykkede” mennesker kan oppleve en nedtur og bli slitne – ”utbrent”, og trenger en pause for å komme seg igjen, er med å forme ideen om ”utbrenthet”. Utbrenthet blir et ord som er lett å ty til, fordi ”alle tror” de vet hva dette dreier seg om uten at de må spesifisere det ytterligere. Bildet får mer karakter av en bortforklaring enn at det handler om ”reell” utbrenthet. Behovet for å bortforklare resultatene forteller samtidig at både egne og andres forventninger til prestasjon kan være vanskelig å takle når en ikke lykkes. For å bli sett må du prestere og lykkes i det du gjør. ”Fiaskoen” bortforklares med ”utbrenthet”, godt hjulpet av journalistene.

Fysiologiske forklaringer som hormoner, ustabil blodtrykk o.s.v. kjennetegner en del av fortellingene om utbrenthet i media slik de gjør i litteraturen. Et eksempel er hjernestress som av og til brukes om utbrenthet og hvor de kjemiske reaksjonene i hjernen ved stress og utbrenthet beskrives.

*Den svenske legen og forfatteren Christina Doctare bruker ordet hjernestress istedenfor utbrenthet. (...) Opphopningen av stresshormoner i hjernen gjør at du kan miste korttidshukommelsen, sier hun. – Arbeidslivets krav og våre egne ønsker om å gjøre det best mulig er ifølge Doctare noe av årsaken til at så mange lider av hjernestress. (...) En kronisk reaksjon kan gi seg utslag i at kroppen reagerer med en slags oppgitthet. Blodtrykket blir ustabil, musklene blir stive og ømme, depresjoner kommer snikende og - hukommelsen kan svekkes (Aftenposten 25.08.03).*

Dette er også kjente toner fra litteraturen, hvor mange tar til ordet for å forklare stress fysiologisk. Det er hjernen som reagerer på omgivelsenes uholdbare krav som ikke står i forhold til egne ønsker. En tar fokus vekk fra den verden en lever i og fra den aktuelle personens karakter og individuelle særegenheter. Det er noe utenfor som individet ikke har kontroll over som forårsaker dette.

Fortellinger om utbrenthet der det fokuseres på prosessen og mestrings/håndteringsstrategier som resulterer i utbrenthet viser seg i flere av fortellingene, som her:

*Thea, 26 år, prosjektleder sier: "Hele min verdi som menneske har stått og falt på hva jeg har prestert. Anerkjennelse har gitt meg en eksistensberettigelse. At jeg gjør ting, det er det som gjør at folk liker meg" (Aftenposten 07.09.03).*

Denne varianten fokuserer både på det eksistensielle og å på identitets perspektivet som er forklart tidligere i oppgaven.

## 5.4 Kjennetegn ved mediaversjonene

Artiklene fokuserer på viktige endringer i samfunnet. Hovedtyngden av artiklene kjennetegnes av overflatiskhet og store bokstaver i forhold til begrepet. Dette er i seg selv interessant. Det blir opp til leseren hvordan han/hun forstår begrepet. Begrepet blir mangetydig. Dette kan sees som en ressurs, fordi det da blir anvendelig i mange sammenhenger. "Utbrenthet" blir et ord en kan bruke når en mangler en formell diagnose. En type "ikke diagnose", en diagnose som er litt finere og ikke så stigmatiserende som for eksempel deprimert. Samtidig er det en "diagnose" mange har en slags forståelse for, og den kan tilpasses formålet. "Bredden" kan også gjøre at det blir et mindre stigmatiserende begrep.

Medieversjonene er viktig fordi de i stor grad er med å prege vår hverdag og oppfatning av virkeligheten. De er sentrale når vi former vår forståelse av virkeligheten og

hvilke bilder vi velger for å beskrive den. Måten media bruker ord og uttrykk på, påvirker vår forståelse av hendelser og oppfatninger. De er med å konstruerer vår sosiale virkelighet. Når kjendisene sier de er ”utbrent” da kan jeg også være det.

En kan stille seg spørsmålet om motivet for at kjendisene og idrettsutøvere sier at de er ”utbrent” når de snakker med media. En kan likeledes stille seg spørsmål om fagforeningenes motiv for å fortelle at medlemmene er eller kan bli ”utslitt” og ”utbrent”. Hva er det de ønsker å formidle og hvordan vil dette prege leserens oppfatning.

Media tegner mange og forskjellige bilder av utbrenthet. De mange aktørene og variasjonene i perspektivene er noe av det første som slo meg da jeg tok for meg denne delen av oppgaven. Det var vanskelig å finne en ensartet oppfatning av begrepet. Er det et eller flere fenomen man snakker om? Overbelastning i en eller annen form, der krav og forventninger er større enn tilgjengelige ressurser, går igjen som en slags forklaring på hvorfor noen blir ”utbrent”. Det er oftere unntaket enn reglen at man forsøker å si noe utfyllende om hva som legges i begrepet når det tas i bruk. Grensen mellom utbrenthet og andre lignende ”diagnoser” er flytende. De færreste artiklene jeg har sett på stiller spørsmål ved begrepet, det tas for gitt at utbrenthet eksisterer og at leseren er kjent med deres forståelse av dette. De gangene det sies noe om hva utbrenthet innebærer, er det oftest i Christina Maslachs ånd, slik psykolog Dyregrov gjør i et NRK program.

*Psykolog og leder for senter for krisepsykiatri i Bergen, Atle Dyregrov forstår at mange ikke liker begrepet utbrent. Dyregrov sier at dette handler om emosjonell utmattelse, og at et signal kan være at en begynner å distansere seg fra det en holder på med, for eksempel jobben (NRK 09.07.03).*

Forklaringer som fokuseres mer på stress og det diffuse i begrepet forekommer også.

*Å være utbrent er en diagnose som kan være vanskelig å vite hva innebærer. (...) det å være utbrent kan innebære mye. Det kan skyldes stress, og ekstra vanskelig blir det hvis humoren blir borte, sier hun. Mange blir mer trett enn sliten, og det er en tretthet som ikke bare kan soves bort, og mange får vondt i kroppen, sier Morgenson (NRK 09.07.03).*

Et fellestrekk i medias fortellinger er at de har et element av redusert eller manglende mestring i seg. Arbeidstakerne takler ikke kravene fra jobben og idrettsutøveren/kjendisen har ikke lyktes i å nå målene sine. Identitetsversjonen peker på at man ikke klarer å leve opp til forventningene om å være ”vellykket”.

Idrettsutøverne og kjendisene generelt knyttes mot denne versjonen. De har stått på, gitt mye og er slitne. De har behov for en pause og trenger en forklaring som alle forstår. Det

blir samtidig en måte å flytte fokuset vekk fra dårlige prestasjoner eller fra prestasjoner som ikke har gitt det ønskede resultat. En kan si at utbrenthet som ord, da brukes strategisk.

Disse versjonene viser samtidig til verdier i samfunnet. Det er enerne som blir mest verdsatt. Jo større innsats, jo bedre prestasjoner og at du som individ står på, har høy verdi. Utbrenthet kan da brukes til å fortelle at du er en slik person. Det er da strategisk bedre å bli beskrevet som ”utbrent” enn sliten.

Sennett snakker om det å ta risiko i dagens arbeidsliv. Dette kjennetegner livet til idrettsutøvere og kjendiser, hvor hver konkurranse eller konsert er en ny stor sjanse å ta. De investerer mye og sjansen for ikke å lykkes er stor. Det å takle ”nederlag” eller fiasko, setter spor i karakteren, sier Sennett. Strategier for å takle dette blir da viktig for å overleve i bransjen.

Utbrenthet knyttes til det å være yrkesaktiv. Det er jobben som først og fremst sies å være det som er årsak til utbrenthet, selv om forskning fra Sverige (20.10.03 NRK) sier at arbeidsledige, spesielt de med høy utdanning er mer utsatt enn yrkesaktive. De arbeidsledige har satset og av ulike grunner mistet jobben. Sennetts ord om fiasko kan fort bli en erfaring i en slik setting, eller utbrenthet som forskerne kaller det. Slik sett har de noe felles med idrettsutøverne og kjendisene.

*Metaforer* brukes ofte når en snakker om utbrenthet, enten som et forklarende tillegg eller istedenfor. De fleste metaforer er beskrivende, de forteller om karakteristiske kjennetegn. Eksempler på metaforer brukt i artiklene:

*Utbrent, bli utbrent, tappet, utmattelse, stress, sliten, spille seg i hjel. hjernestress, kjøre hodet i glassveggen, diagnose dyktig. gå på en smell, luften ut av ballongen. det har stoppet opp.*

Disse er alle med å øke antallet betydninger og nyanser i oppfatningen av hva man snakker om. De påpeker ulike sider ved erfaringen eller assosiasjonen og hvilken forståelse det gir mottakeren. Diskusjonen rundt hvilke(t) begrep som er mest dekkende og om det er snakk om et og samme fenomen aktualiseres ved mangetydigheten. Hvilken metafor en velger når en skal snakke om en erfaring gir konsekvenser for videre forståelse. En kan godt være utmattet eller sliten uten å være ”utbrent”. Det at ordet utbrenthet er mangetydig fører til motreaksjoner og kritikk. Fruktbarheten av begrepet utbrenthet er omdiskutert. Bjarte Stubhaug leder i Norsk psykiatrisk forening, liker ikke benevnelsen utbrent.

*Bildet er helt feil, ingenting kan vokse av en haug med aske! Det angir at man skal hvile seg frisk, men det som er viktig er å komme i gang med aktive mestringsstrategier med en gang. Slik kan man komme tilbake i jobb mye raskere (NRK PULS 28.10.02).*

Kontorsjefen ved Lillehammer folkehøyskole har også stilt seg kritisk til begrepet etter at hun selv har erfart å få ”diagnosen utbrent”.

*Jeg liker ikke ordet, det høres ut som det ikke er noe igjen av en. Jeg sier heller at det har stoppet opp, sier hun (NRK 09.07.03).*

Bjarte Stubhaug hevder at utbrenthet er en trend og mote og er ikke sikker på om dette er en egen lidelse. Utbrenthet er ikke noe nytt for vår tid, det har eksistert til alle tider, men under andre begrep. Han er opptatt av at det er blitt en motesak. Det er avhengig av personens status om en faller innenfor betegnelsen eller ei. Ressurssterke mennesker med høy status er oftere ”utbrent” en folk med lav status selv om de har sammenlignbare plager. Videre hevder han at det er en passiviserende og skadelig betegnelse.

*Hvilken diagnose som har vært i bruk har endret seg gjennom årene. I dag er det "utbrenthet" som er mest populært. Men det er ofte status-avhengig om man får diagnosen utbrent eller deprimert. Stubhaug mener ressurspersoner ofte selv forklarer problemene sine med en stressende og hektisk jobb. Andre grupper, med dårligere evne til å sette ord på og selv forstå situasjonen, får ofte en depresjons-diagnose (NRK PULS 28.10.02).*

Dette kan sees som et uttrykk for at klassifiseringen er mangetydig og diffus. Som ved andre lidelser handler det også om at noen diagnoser har høyere status enn andre og er en del av konstruksjonen av begrep. Det er litt opp til den enkelte hva det å være ”utbrent” innebærer, det være seg fagperson eller den som skal diagnostiseres. Samtidig pekes det her på et fenomen som nærmer seg Hackings ide’ om ”interactive kinds” (Hacking 1999: 103). De resurssterke vil heller ha betegnelsen ”utbrent”, enn deprimert fordi det gir dem en annen opplevelse av problemene sine og hvordan samfunnet rundt dem vil oppfatte situasjonen. Det kan også tolkes som en maktkamp, en kamp om hvordan vi skal forstå og klassifisere situasjoner og tilstander.

*Motivet for å snakke om utbrenthet* avhenger av ståstedet til den eller de som uttaler seg. Kjendisene bortforklarer kanskje en fiasko, mens fagforeningen bruker det aktivt i forhold til arbeidsgiver for å oppnå forståelse og goder for sine medlemmer. Journalistene ønsker kanskje en god artikkel, om et tema som fenger. Fagforeningene fokuserer som nevnt på nedbemanning og omorganiseringer. Norske sivilingeniører og Norsk sykepleieforbund

tar i bruk begrepet ”utbrent” aktivt, når de argumenterer for hva arbeidsgivers krav kan føre til. Underforstått at dersom man ikke legger forholdene bedre til rette og krever mindre av den enkelte ansatte kan utbrenthet og sykemeldinger bli resultatet. De fokuserer på utbrenthet som et resultat av for store krav i forhold til tilgjengelige ressurser.

Utdanningsforbundet hevder f. eks. at det høye sykefraværet skyldes utbrenthet p.g.a. for stort arbeidspress. Sykepleierforbundet snakker om for mange oppgaver og for få til å utføre dem og på den enkeltes følelse av å ikke strekke til. Siviløkonomene er redd for oppsigelser samtidig som det er færre jobber i markedet. De setter med andre ord fokus vekk fra den enkelte og over på eksterne krav og samfunnssystemet og de strukturene vi har.

Å snakke om behandlingsbehov er et annet tema. Dette kan sees som en måte å skaffe seg kunder og selge sin kompetanse på. Ikke minst er det med å sykelig gjøre den ”utbrente”. Det fokuseres i artiklene på prester som får hjelp, Skogli opptreningscenter tilbyr behandling til ”utbrente”.

Artiklene gir uttrykk for at det ikke lenger bare er omsorgsarbeiderne som kan bli ”utbrent”. Klassifikasjonen av hvem som kan rammes er betydelig utvidet til for eksempel å omfatte idrettsutøvere, artister, ingeniører, økonomer, en bør sågar ikke være i jobb. Arbeidsledige er i følge en svensk undersøkelse definert å være de som oftest er utsatt for utbrenthet (21.10.03 NRK). Det er de arbeidsledige med høy utdanning som rammes de sliter med endret identitets oppfattelse. Den opprinnelige definisjonen av utbrenthet som rammet omsorgsarbeideren p.g.a. den krevende relasjonen mellom omsorgsgiver og mottaker er utvidet.

En ICDC diagnose kan sees som en konstruksjon. Den er blitt til i en sosial setting, man har fått en felles forståelse for innholdet slik at den framstår mer entydig. Dette til tross ser vi at gamle diagnoser som for eksempel nevrasteni forsvinner og nye oppstår. Selv om utbrenthet ikke er en formelt godkjent diagnose, henviser stadig flere til utbrenthet som om den er det. Man sier man er sykemeldt p.g.a. utbrenthet. De færreste forteller hvilken diagnose de faktisk er sykemeldt med. Dette kan skyldes, som Psykiater Finn Skårderud sier, at legen ikke alltid forteller dette til pasienten og at de sammen har kalt det utbrenthet. Den reelle diagnosen for sykemelding kan være depresjon eller en diffus lidelse.

Snakkes det om en tilstand eller en prosess? Idrettsutøveren og artisten er blant de som fokuserer tilstanden. Det er et resultat av den enorme innsatsen de har utøvd. De er ”utbrent”, og tar det med ro før de er i gang igjen, nesten som en forkjølelse som har satt dem ut av spill en periode.

Fagpersonene har ulike forklaringer på årsaken til problemet. Bedriftslegen ved sjøforsvaret fokuserer på omstillingsprosesser og nedskjæringer som årsak til at folk blir ”utbrent”. Mange sliter på jobben fordi de opplever stor usikkerhet som følge av disse endringene, sier han. De mister lett kontrollen over egne liv. Det er alltid usikkert hvem den neste som mister jobben blir og kravet til innsats blir desto større. I følge Sennett skaper dette angst og utrygghet. Sosialmedisiner Per Fugelli sier det handler om endret identitetsopplevelse. Jobben er stedet der mange henter identitet, stolthet og trivsel. Når en mister jobben mister man denne muligheten. I følge Sennett gjør det noe med folks karakter. De fleste vil oppleve arbeidsledighet over tid som en fiasko i livet. Det å takle fiaskoene stiller krav om trekk ved karakteren som de fleste ikke har.

Mange av de perspektivene jeg har referert til tidligere i oppgaven trenger gjennom i medias presentasjoner av begrepet. Det er stressversjoner, krav/kontrollversjoner, identitetsversjoner og eksistensielle. Versjonene er mange og forskjellige og mangetydigheten gjør det vanskelig å forholde seg til utbrenthet som ett begrep. Fagforeningene fokuserer f. eks. både på krav/kontroll og stressperspektivene. Psykologene og psykiaterne peker på både samfunnsperspektiv og identitet. Andre hevder at dette kun er en mote og trend. Det virker som man snakker om flere fenomen, men som har noen felles trekk. De mange og ulike aktørene har forskjellig kompetanse på feltet og ulikt ståsted og motiv for sine uttalelser. Media kan sies å være et talerør for de mange som ønsker å nå ut til en stor gruppe med sine fortellinger, sine versjoner. Medias målgruppe er stor og mangfoldig. Media viser tydelig mangetydighet i bruken av begrepet som en del av den sosiale konstruksjonen i forhold til utbrenthet som begrep og fenomen. Deres versjoner viser også den strategiske bruken av ordet.



## 6. Fire fortellinger om utbrenthet

I denne delen av oppgaven henter jeg materialet fra intervjuene jeg har hatt med fire kvinner som har erfart på egen kropp det å bli ”utbrent”, ”å møte veggen”, eller ”tryne” som de sier. Først presenterer jeg de fire kvinnelige informantenes fortellinger og deres forståelse av disse. Jeg har lagt vekt på hvordan de selv beskriver det som har hendt dem. Deretter fokuserer jeg på hovedkjennetegn ved fortellingene.

### 6.1 Biografier og kort sammendrag av fortellingene

Tone er 45 år, siviløkonom, gift og har to barn i alderen 10 og 15 år. Mannen har en ansvarsfull og krevende jobb. Hun jobbet 19 år som økonomiansvarlig i et større norsk selskap og fikk deretter jobb i et internasjonalt legemiddelfirma hvor hun hadde ansvaret for økonomien i den norske delen av firmaet. Tone forteller at hun har jobbet hardt i alle år og har aldri hatt mindre enn 8 timers arbeidsdag. Hun beskriver seg som en som alltid har hatt mange jern i ilden. Tidligere var hun aktiv i idrettsmiljø. De senere årene ble både trening og andre hobbyer nedprioritert. Hun ble i dårligere fysisk form. På hjemmebane var hun tidligere kreativ og produktiv, men dette har avtatt med årene. Tiden strekker ikke til. Hun har kjørt barna til og fra deres aktiviteter. Hun har arbeidet hjemmefra når det har vært nødvendig.

Tone beskriver jobbene hun har hatt som utfordrende og spennende. Hun har kunnet bruke kompetansen sin og opplevd at hun mestret de kravene jobben har stilt henne. Hun ble ryggoperert for noen år siden samtidig som det skjedde mange forandringer i bedriften. Hun hadde opplevd de 19 årene hun hadde vært der som trygge og gode. Dette var endret da hun kom tilbake etter sykemeldingen. Tone søkte derfor ny jobb og ble ansatt i et internasjonalt legemiddelfirma. Der fikk hun ansvar for EDB, logistikk og personalansvar for de som var ansatt i økonomi i Norge, til sammen syv personer. Etter to år sentraliserte bedriften sine stabsfunksjoner i først omgang til Stockholm og deretter til Brussel. I denne perioden ble Tone utredet for hjertearytmi og mageproblemer, uten at man fant noe galt. Det var ikke aktuelt for henne å flytte etter bedriften. Hun byttet jobb og ble økonomiansvarlig i et datafirma. Kollegaene var unge ingeniører med et stort ambisjonsnivå.

Tone hadde jobbet halvannen måned i den nye jobben, da hun ”møtte veggen”. Hun ble innlagt på ”Slagposten”, med mistanke om et mindre slag. Etter en ukes opphold på

sykehuset, konkluderte de med at plagene skyldtes stress. Legen hennes var veldig opptatt av det psykosomatiske. Tone følte seg egentlig ikke deprimert og hadde mer tro på fysioterapi og trening og begynte derfor å trene ved SATS. Etter et par måneder begynte hun i aktiv sykemelding og ba selv om friskmelding etter hvert.

Mona 55 år, har vært alenemor i 20 år. Datteren hennes er voksen og har for lengst flyttet hjemmefra. Mona har universitetsutdanning. Hun har jobbet i flere internasjonale firma og har hatt opptil 200 reisedager i året. I fire år bodde hun i Genève sammen med datteren. Etter denne perioden fikk hun jobb i et større norsk konsern. Der hadde hun ansvaret for implementering av IT-løsninger. Mona forteller at hun aldri har hatt fast arbeidstid og alltid jobbet mye. Hun har alltid vært tilgjengelig hjemme, hvis det var noe i forhold til jobben. Hun har selv kunnet styre dagen sin og satt pris på det. Hun trivdes, opplevde at hun lyktes i jobben og at utfordringene var mange og spennende. Folk hun jobbet med var fornøyd med det hun gjorde. Ut over å oversette og lese fagbøker har hun hatt liten tid til hobbyer. Mona mistet moren p.g.a. kreft julen før hun ”møtte veggen”. Den våren merket hun at hun begynte å bli sliten, sliten av all jobbingen. På rutinesjekk hos bedriftshelsetjenesten fikk hun beskjed om å ta det mer med ro. Dette var uaktuelt, sier hun. En lege anbefalte henne lysterapi, hvilket hun forsøkte uten at det hjalp. På jobben fullførte hun prosjektet sitt. En kollega som holdt på med et lignende prosjekt, fikk låne prosjektplanene hennes. Han begynte å tulle og saboterte med disse. Dette var i sommerferien og Mona måtte tilbake til jobben for å ordne opp. I stedet for 5 uker fikk hun 2 uker sommerferie.

Etter prosjektet ble teamet splittet mot hennes vilje. Enkelte av medarbeiderne ble tvangsflyttet til andre avdelinger innen konsernet. Selv fikk Mona nye oppgaver, som hun ikke ønsket å jobbe med og hun kjedet seg på jobb. ”Møtet med veggen” husker hun godt, våknet en morgen og orket ingen ting. Hun ringte arbeidsgiver og sa at hun ikke kom på jobb. Sommeren gikk, datteren handlet, laget mat og sørget for at hun fikk mat og drikke. Selv orket hun ingen ting. Mona hadde liten sosiale omgang i denne perioden. Enkelte kollegaer tok kontakt med henne. Det var greit at de stakk innom, men de måtte ordne te og kaffe selv. Mona opplevde at folk holdt avstand og at hun var lei seg for dette. Rådene om å gå tur i skogen var helt malplassert, hun orket ikke det. Legen foreslo ganske tidlig ”lykkepille”. Denne tålte hun ikke og måtte kutte den ut. På begynnelsen av året hadde hun og søsteren bestilt ferietur til England i september. Hun ble overtalt av legen til å dra på denne turen. Vel hjemme tok hun kontakt med sjefen sin og etterlyste det hjemmekontoret

hun var lovet. I november var dette på plass. Hun kontaktet personaldirektøren og ba om å få bytte jobb. Det var greit. I januar startet hun å jobbe i 25 % stilling. Det fungerte ikke. Hun var slapp etter et halvt år med inaktivitet og hadde samtidig fått konstatert en revmatisk lidelse. Trening var en viktig del av behandlingen. Reiseveien var en tilleggsbelastning. Da hun en tid senere på nytt skulle forsøke å jobbe fikk hun lov til å bruke hjemmekontor noen dager i uken. Dette fungerte bra. Den høsten fikk hun et brev fra en ungdomsvenn, som hun ikke har sett eller hørt fra på 20 år. De startet å e-maile til hverandre og det endte med giftemål.

Mona er tilbake i full jobb. Hun har fått nye ansvarsområder og jobber fast to til tre dager i uken hjemmefra og trives. Hun har fortsatt kontakt med legen(e) sin(e). Hun går til akupunktør og naturterapeut i tillegg til at hun har begynt å slanke seg. På fritiden spiller hun tennis, golf og oversetter. Familien prioriteres på en annen måte enn tidligere.

Anita er 56 år, ble enke for 14 år siden, og har en voksen datter. Hun er utdannet sykepleier og jordmor. Etter at datteren kom til verden var hun dagmamma et par tre år og jobbet litt på sykehuset som sykepleier i tillegg. Siden har hun jobbet 50 % stilling som jordmor og hatt svangerskapskontroller ved siden av. I perioder har hun vært aktiv i Røde Kors hjelpekorps. Utover dette har hun ikke hatt mange hobbyer. Det har vært jobb og familie for henne, sier hun.

For noen år siden begynte Anita å føle på at hun ikke orket å jobbe mer med svangerskapskontroller. Hun økte stillingen som jordmor til 70 %, men erfarte fort at hun opplevde de gravide like besværlige der. På den tiden oppstod det en konflikt på arbeidsplassen. Anita følte at hele avdelingen hadde problemer med samarbeid og de hadde problem med ledelsen. Hun benyttet sjansen, sa opp jobben og fikk 50 % stilling i hjemmetjenesten. Der var det mye å gjøre, mange gamle som skulle ha besøk. Anita hadde ikke jobbet som sykepleier på 25 år og kjente etter hvert på det faglige. Hun tror hun ble oppfattet som en blid og hyggelig person. Selv opplevde hun at hun begynte å bli litt sinna. Anita hadde dårlig samvittighet mange ganger når hun gikk hjem fra jobb. I tillegg følte hun at hun begynte å glemme ting og var redd for at hun i en alder av 54 år har fått Alzheimer.

Anitas ”møte med veggen” skjedde en dag i november og var en tøff opplevelse, sier hun. Hun ble sykemeldt og var innom legen en gang i måneden og fikk fornyet sykemeldingen og resept på piller. Legen tilbød henne mer hjelp, men hun ville klare seg selv. Anita snakket et par ganger med psykolog, men følte at hun ikke hadde noe igjen for det. I mars prøvde hun seg på aktiv sykemelding i hjemmesykepleien. Arbeidsgiver hadde

tilrettelagt jobben med færre pasienter, men det fungerte ikke. Fra tid til annen ringte arbeidsgiver for å høre hvordan det stod til. Arbeidsgiver koblet etter hvert bedriftshelsetjenesten inn. Anita opplevde at bedriftslegen forstod henne og satte navn på problemene. Hun var ”utbrent”, sa han.

Da ”veggen nærmet seg” ble det mindre og mindre fysisk aktivitet. Bedriftslegen ga henne derfor et treningsprogram og beskjed om å føre treningslogg. Hun skulle gå tur eller sykle hver dag for å trene seg opp igjen. Bedriftslegen anbefalte for øvrig ro og hvile fra det sosiale livet. Anita orket heller ikke så mye kontakt med andre i denne perioden. Datteren var jevnlig innom henne, selv om hun hadde fått beskjed om at moren ønsket å være i fred. Når datteren spurte om hvordan hun hadde det, opplevde Anita dette som mas. Noen måneder senere fikk Anita forsøke seg i aktiv sykemelding ved fødeavdelingen. Planen var etter hvert å kunne ta nattvakter. Hun vegret seg for å gå inn som jordmor, og brukte alt hun kunne finne på av unnskyldninger, både overfor seg selv og andre, for å slippe. I ettertid ser hun at hun var redd for å ta ansvaret, redd for ikke å ha noe å gi. Anita opplevde at kollegaene ble frustrert av at hun *bare* skulle *være med*. Tidligere var det hun som hadde lært opp dem. Ved juletider ble det snakk om innstramminger i forhold til bemanning på avdelingen. Dette ble en ytterligere stressfaktor for Anita. Etter fire måneder forstod hun at det ikke gikk. Etter to dager i uka på jobb, var hun helt utslitt og orket ikke mer når hun kom hjem. Da hun var hos legen 14 dager før intervjuet konkluderte de med at uførepensjon var aktuelt. Anita har funnet ut at jobben kanskje ikke er så viktig for henne som hun tidligere trodde.

Hilde 32 år, har flyttet fra samboeren og bor alene i egen leilighet. Hun visste at hun skulle bli økonom fra hun var tolv år, og var ferdig utdannet sivil økonom 23 år gammel. Siden det har hun jobbet og stått på. Hun har hatt god kontakt med far og mor i oppveksten. Hilde har jobbet i økonomiavdelingen i en større bank. Hun var yngst i avdelingen og ble tidlig prosjektleder, med ansvar for å utvikle et nytt styringssystem for alle bankens kontorer. Hilde trivdes godt med oppgavene og var veldig fokusert på at det var mange muligheter for henne i banken. Hun følte at hun fikk bruke seg selv og det hun hadde lært. Opplevde at hun ble sett på som en ung jente med masse meninger. En som ikke redd for å ta ordet og som kunne snakke de andre på plass av og til. Hun opplevde at hun var litt annerledes enn de andre i avdelingen. På jobben var det status å ha mye å gjøre. Organisasjonen var litt mannsdominert og gutta styrte mye av dialogen, sier hun. I starten

syntes hun dette var kult. Ved siden av jobben hadde hun et høyt aktivitetsnivå. Hun forteller at hun brukte mye tid med venner, var sosial og trente mye.

Hilde jobbet i en prosjektgruppe sammen med to menn på hennes egen alder da det ble konkurranse mellom henne og en av de andre. Hun opplevde at det var mange forskjellige personlighetsting som krasjet. Det ble ikke ryddet opp i dette, og ting ble bare verre. Hun prøvde å ta det opp med ledelsen, men opplevde at det ble ikke gjort noe særlig for å ordne opp. I denne fasen begynte hun å merke at overskuddet forsvant. Hun fikk signaler fra kroppen som hun ignorerte. På aerobiksen merket hun at pusten ble dårligere og at gleden ved dansen ikke var så stor. Ingen på jobben reagerte. Hun snakket ikke så mye med kollegaene.

Den vinteren fikk hun tette bihuler, som hun ikke ble kvitt. På trettiårsdagen fikk hun vite at det ble endringer i avdelingen og at guttene fikk de nye lederjobbene. Dette følte hun var som å få seg ”en på tryne”. I ettertid ser hun at hun det siste halvåret før dette hendte, hadde fungert dårlig i jobben. Like etterpå var hun hos legen, som fant bakterier i bihulene og ga henne en antibiotikakur. ”Møtet med veggen” kom etter at hun begynte på denne kuren. Hilde tålte ikke tablettene og ble sykemeldt i en uke. Da hun fortsatt ikke følte seg bra, ble hun sykemeldt ytterligere to uker fram til ferien. Etter tre uker sykemelding pluss 4 uker ferie, prøvde hun seg på jobb igjen, men skjønte fort at det ikke gikk. Hun var trøtt, sliten og med en følelse av at hodet var pakket inn i bomull og trodde fortsatt at plagene skyldtes antibiotikakuren. Etter hvert endret denne oppfatningen seg. Hun hadde ikke energi til noen ting. Den første turen hennes ute var bare noen hundre meter. Da måtte hun sette seg på en benk før hun kunne gå tilbake. Hun var i psykisk ubalanse, sier hun, og hadde lyst til å ta livet sitt. Hilde som i utgangspunktet var veldig sosial, opplevde nå at hun lett ble sur og irritert på foreldrene og venner. En venninne anbefalte henne akupunktur for å få mer energi. Dette virket positivt. Via en artikkel i Aftenpostens aftenutgave fikk hun kjennskap til et fenomen ”utbrenthet” eller ”utmattelse” og forstod at dette beskrev hennes situasjon. Hun fulgte rådene fra artikkelen. Hun informerte lederen sin, ringte personalavdelingen og bedriftslegen og sa at hun trengte hjelp. Hun ble møtt seriøst og fikk time hos bedriftslegen dagen etter. Han sykemeldte henne en måned av gangen. Via personalavdelingen fikk hun kontakt med psykolog. Den perioden hun var sykemeldt brukte hun mye tid på hvile og på å gå tur. Hilde sier at hun fra første dag egentlig var klar over at hun ikke kunne gå tilbake til jobben. Hun måtte bytte beite. Da bedriftslegen forstod at det var på tide for henne å tenke jobb, foreslo han at hun kontaktet personalavdelingen. Hun fikk begynne hos dem på aktiv

sykemelding. Senere fikk hun jobb i et datterselskap og der er hun i dag. Hilde hadde på intervjutidspunktet vært trekvart år i full jobb. Hun trivdes godt i sin nye jobb og med kollegaene. Vennene har hun kontakt med igjen, men i mindre omfang enn før hun ”tryna”. Tidligere var Hildes avtale bok full, nå planlegger hun langt mindre og kan delta på ting spontant. Hilde sier at hun tror at noe av grunnen til at hun kom i denne situasjonen henger sammen med de verdiene og forventningene hun hadde med seg hjemmefra.

De fire fortellingene er som versjoner i seg selv interessante. De sier noe om at sosiale konflikter og løsninger er primære, mens psykiatriske tilleggsdefinisjoner mer er en institusjonalisert akseptert ”vei ut”.

## 6.2 Forskjeller og likheter i fortellingene

Her sammenligner jeg de fire kvinnenes fortellinger i de fire fasene, som beskrevet i metodekapitlet. De er fire ressurssterke kvinner i alderen 32 til 55 år, som alle har utdanning ut over treårig høyskoleutdanning, og har vært yrkesaktive etterpå. De er reflektert og har tenkt mye over det som hadde hendt dem. De ser ting retrospektivt og de prøver alle å strukturere sine historier slik at det gir en viss mening til det de har opplevd.

## 6.3 Hva kjennetegner fortllingen om utbrenthet

*Fasen da arbeidet gikk som en lek.* Denne fasen kjennetegnes av at livet er som for folk flest. Hverdagen er preget av at ting kan gå litt opp og ned, men det er absolutt flest av de gode dagene. Dersom de ble slitne hjalp det å ta det roligere noen dager for å hente seg inn igjen. Det er de positive tingene som er i fokus. Under samtalen fokuserer alle fire mye på det som gjelder jobben. Når jeg prøver å få de til å snakke om andre tema kommer de raskt tilbake til ting som har med jobben å gjøre.

Jobben er mer preget av muligheter enn begrensninger, og beskrives med positivt ladete ord som gøy, moro, utfordrende, spennende, trivsel o.s.v.. Alle har hatt og likt å ta ansvar, og hatt ambisjoner om å gjøre en god jobb. De har opplevde å få jobbe selvstendig og være med på utfordrende prosjekter. Måten de formulerer seg på gjenspeiler at de har stor tro på seg selv og det de står for. Tone, Hilde og Mona forteller at de har hatt personalansvar ved siden av de andre oppgavene og trivdes godt med dette. De har jobbet mye og ofte i

prosjekt. Arbeidstiden har sjelden vært mindre enn 8 timers dager. De har jobbet det som har vært nødvendig. Tone sier om jobben.

*Morsom. Vært med på stor utvikling. Trygge omgivelser. Alltid jobbet mye. Har arbeidskapasitet og tålt mye (Tone).*

Mona beskriver seg som målbevisst, rolig og med opplevelse av å ha ting under kontroll. Hun visste hva hun vil og hadde stor tro på seg selv og det hun holdt på med.

*Det gikk fantastisk og jeg ble ikke sliten. Prosjektet var utrolig vellykket. (...) Jeg sa hvordan jeg ville ha det og hvorfor jeg ville ha det sånn. Men det var ingen som skjønnte til å begynne med. Etter hvert så skjønnte de det Jeg drev dem rimelig hardt, men allikevel løst for å si det sånn. Helt klare mål. (...) Utrolig jeg var jo så glad i medarbeiderne (Mona).*

I forhold til jobb har hun alltid vært tilgjengelig. Det at hun jobbet mye gikk av og til ut over tiden i forhold til datteren.

*Jeg er da alene for øvrig. Jeg var alenemor. Jeg var alene i 20 år. Så hjemmesituasjonen var at jeg hadde en datter som da selvfølgelig led av at mor jobbet mye (Mona).*

Anita har gått turnus og tatt noen ekstra vakter. Hun har holdt kurs og hatt enda en liten jobb ved siden av. Hun har som regel hatt mindre jobb enn 100 % stilling. Om valg av yrke sier hun:

*Jeg elsket jobben min som jordmor. Jeg syntes det var den rette hylla. Det var jo full klaff. Jeg stortrivdes. Det var kjempegøy (Anita).*

Når Hilde skal beskrive jobben i denne fasen her sier hun:

*Jeg har alltid vært interessert i økonomi. Kjempegøy å jobbe i økonomiavdelingen. Opplevde jobben spennende, det var i tråd med målet under studiene (Hilde).*

Tone, Mona og Anita forteller at de hadde et godt forhold til sine kollegaer og om et godt arbeidsmiljø der det var rom for omsorg for hverandre. Hilde beskriver et mye tøffere miljø blant kollegaene og mindre samhold, enn de tre andre. Selv om hun jobbet godt sammen med enkelte av kollegaene var det et røft miljø. I starten syntes hun dette var spennende.

*En litt mannsdominert organisasjon. I økonomi skal du helst ikke leke for mye, du skal være punktlig. Du skal være sånn formell og ordlegge deg riktig. Ja, være tøff, være veldig kritisk. Miljøet i den avdelingen var nok ikke kjempegodt. De skulle gjøre det de skulle på jobben. Jobbet åtte til fire, veldig mange av de, og så hjem, så var det familien! Vi kunne gå ut og ha det hyggelig sånn sosialt på sett og vis, men bare hvis jobben betalte (Hilde).*

Hjemmesituasjonen oppleves stort sett positiv. Tone har mann og barn. Hun har alltid vært aktiv, trent mye, vært politisk engasjert og har mange venner.

*Så egentlig kan du si at jeg har alltid hatt mange jern i ilden. Jeg har jo ikke mer enn to barn, men jeg har liksom alltid vært veldig aktiv med sittet i FAU, vært natteravn, sittet i styret i natteravnene, synger i kor det gjør jeg fortsatt, har sunget i flere kor. Har alltid vært veldig aktiv med hensyn til å gjøre ting i forhold til barna og alt mulig sånn (Tone).*

Mona har levd for jobben og datteren og hatt liten tid til hobbyer og sosialt kontakt utenom. Anita har prioritert å være hjemme i større grad enn de tre andre. Anita opplevde å miste mannen sin 42 år gammel og ble alene med datteren som da var nesten voksen. Hun har tilsynelatende hatt et lavere aktivitetsnivå enn de tre andre.

*Ja, jeg tror jeg var sånn tradisjonell. Husmor ja. Før jeg begynte på jordmorskolen var jeg dagmamma. Etter datteren min kom til verden var jeg dagmamma, et par tre år (Anita).*

Hilde hadde hatt en samboer, men ikke barn. Hun hadde god kontakt med familien sin og hadde mange venner. Hun var veldig sosial, trente mye og var aktiv på fritiden. Helsen var stort sett god og helsevesenet hadde de kun sporadisk kontakt med. Stress, utbrenthet og lignende var et uaktuelt ord i denne fasen - et ikke tema.

*Fasen da" veggen nærmer seg". Denne fasen kjennetegnes av at ting begynner å bli vanskelig. Det begynner å "butte" imot, men stå på viljen og evnen er fortsatt høy hos alle fire. På arbeidsplassen er det endringer og omorganiseringer. Tone og Anita bytter jobb, mens Mona og Hilde får nye ansvarsområder og oppgaver. De jobber mye og fortsetter å ta ansvar, selv om det krever mye av dem som personer. De tar ting mer innover seg. Språkbruken om denne perioden bærer preg av at ting er vanskeligere. Ord som "sliten", "orket ikke", "irritert", "problem", "vanskelig", "deprimert", "kjedet meg", "ikke overskudd", går igjen.*

*Selvfølgelig var jeg irritert, rasende faktisk, over de ting som var gjort. Det var forferdelig skuffelse, på den ene siden og på den andre veldig slitsomt (Mona).*



*Ja, det gikk på at jeg var trøtt og jeg var sint. Sint på kolleger uten at jeg egentlig var klar over det. Sa "Du kan ikke gjøre det sånn!!" (Anita)*

Tone forteller om flere slitsomme år på jobben, hvor hun tar på seg mer ansvar enn hun strengt tatt måtte. Tone opplevde to omorganiseringer på to år. Hun måtte bl. a. ta ansvar for å si opp folk p.g.a. omstrukturering/omorganisering. Hun opplevde det primært som fysisk tungt og fikk samtidig fysiske plager i form av hjerte og mageproblemer.

*Så det var sånn sett en veldig problematisk situasjon for meg. Egentlig burde jeg bare tatt pikk pakket mitt og gått og sagt at ok det der dere som egentlig(...). Det er noen andre som får ta ansvaret for at denne bedriften lider, ikke jeg. Mens jeg ble "ta'ene" på meg mye av det ansvaret. Veldig, veldig mye jobb. Jeg jobbet veldig mye. Så tror jeg at jeg bare altså spiste det i meg. Jeg bare gikk på og tenkte at dette må ordnes, dette må ordnes (Tone).*

Konflikter og sterke følelser bygger seg opp på arbeidsplassen. Alle fire opplever dette som vanskelig og at det tærer på kreftene. Tone, Mona og Hilde forteller om et høyt aktivitetsnivå. De erfarer motgang i forhold til kollegaer som de mener saboterer arbeidet eller som ikke gjør det de skal. Tone, Mona og Hilde er på en eller annen måte mer eller mindre selv involvert i konfliktene eller maktkamper i forhold til kollegaer. Mona kommer i konflikt med både lederen sin og en av kollegaene.

*Ble sliten av all jobbingen. Kamp om hvem som skulle ha æren for vel utført jobb. Så begynte de å tulle med planene. Begynte å sende ut ting, rett og slett å sabotere (Mona).*

Anita var del av en større konflikt på arbeidsplassen. Konflikten påvirket arbeidsmiljøet. Samtidig begynte hun å bli lei de gravide, hun orket ikke all klagingen deres lenger. Hun sa opp jordmorjobben og begynte å jobbe som sykepleier i hjemmetjenesten. Anita opplevde økt stress i jobben både i forhold til det faglige hvor hun ikke var helt oppdatert i jobben som sykepleier og i forhold til den belastningen det er å ikke ha nok tid til å hjelpe de gamle pasientene. Det å gå fra pasientene kunne være vanskelig.

*Men jeg må si jeg syntes det var vanskelig å bare gå, når jeg så de var redde for å være aleine. De var engstelige for de hadde litt vondt her og der, de måtte ta en nitroglyserin. "Ta den! Blir det bedre da?" Ja, det er en kraftig belastning. Ja, hadde dårlig samvittighet mange ganger, når jeg gikk hjem. Og at jeg kunne være skarp mot pasientene. "Nei, det kan jeg ikke! Har ikke tid til mer!" Så går du med dårlig samvittighet for det og da (Anita).*

Samtidig erfarte hun at hun begynte å bli glemsk og stilte seg spørsmålet om hun hadde begynnende Alzheimer.

I ettertid ser alle fire at faresignalene på at de var slitne var der, uten at de ville høre eller se dem. Tone og Hilde har senere reflektert over at de fikk noen varskuer i denne perioden.

*Det jeg tenker med meg selv i ettertid er at jeg hadde en lang periode der, hele den høsten der og kanskje sommeren, hvor verden ble mindre og mindre. Hvor verden på en måte snevret seg rundt meg. Jeg klarte knapt å engasjere meg i mine egne barn. Ikke sant, klarte ikke å ta tingene inn over meg. Det der tror jeg er kroppens forsvarsmekanisme (Tone).*

*Så kroppen begynte å gi signaler. Jeg tok de absolutt ikke. Kjørte på kanskje enda mer, ble enda mer høy og enda viktigere å være sosial. For det var jo kjipt på jobben (Hilde).*

Tone, Mona og Hilde tar kontakt med lege i denne perioden. Mona gir uttrykk for at hun er sliten, men opplever ikke at hun tas på alvor. Tone utredes med mistanke om hjerteproblemer og Hilde sliter med tette bihuler.

*Allerede på våren da jeg var inne på rutinesjekk til bedriftshelsetjenesten, sa jeg fra at jeg var sliten. Virkelig sliten! (Mona).*

Å slappe av eller ta det mer med ro, har de ikke tid til, de blir lett litt gira. Hilde beskriver dette i forhold til kontakten med sine venner.

*”Så ble jeg også veldig sånn panisk sosialt med andre. I forhold til det at når jeg endelig var sammen med dem jeg trivdes godt sammen med så fikk jeg overtanning nesten. Jeg ble helt høy på det og koste meg så utrolig med å være sammen med gode venner. Da orket jeg jo alt. Og ble nesten litt hyper, når jeg tenker tilbake” (Hilde).*

Alle utenom Tone forteller at de begynte å bli deprimer og fikk lavere selvtillit.

*Men jeg tenkte; ja bare jeg kommer meg gjennom sommeren nå, så kan du søke ny jobb. Jeg åpnet aviser og tenkte nei, det er ingenting jeg kan søke her for det er faktisk ingen ting jeg kan. Så jeg ble nok etter hvert deprimert (Hilde).*

”Møtet med veggen”. Denne fasen kjennetegnes av at den starter med en ”akutt” utmattelse eller ”møtet med veggen.” Alle fire beskriver en episode som kom uventet på dem. De husker hendelsen i detalj og kan tidfeste den.

*”Ble svimmel, rar og uvel på jobben. Ble lagt inn på Slagposten, med mistanke om et mindre slag”(Tone).*

*”19 mai våkner jeg og så orker jeg ikke å puste lenger. Nå er det slutt. Da var veggen der altså” (Mona).*

*”Da gikk det tre dager. Så våknet jeg knapt. Da våknet jeg om morgenen og trodde jeg var død. Jeg var helt sikker på at jeg var død. At jeg var kommet over i en sånn flytefase eller (...)” (Hilde).*

*”Det var en dag i november i 2000. Slutten av november. Jeg skulle på seinvakt jeg. Hadde stått opp om morran og satt på kjøkkenet og skulle spise. Nei, jeg tørr ikke, jeg greier ikke. Jeg kan ikke. Hjerter hoppa og magan vrent seg. Ja, det var bare veggen som stod der” (Anita).*

Opplevelsene virker skremmende og traumatiske. Ingen forstod der og da hva det dreide seg om. De bruker helt andre ord om denne opplevelsen. De snakker om døden, (hjerne)slag, ”hertet som hopper” og at de er ”redd” og ”greier ikke”. Begrep som har mindre karakter av refleksjon og prosess, men mer en beskrivelse av en tilstand, en opplevelse som var svært dramatisk da de opplevde den.

Alle beskriver at de ikke orker noe i perioden etter dette. De unngår kontakt med arbeidsplassen og andre mennesker. Hilde, Anita og Mona snakker om at de ble helt utmattet, de ble apatiske og orket ingen ting. Fasen preges av irritabilitet for Anita, Hilde og Mona. De irriterer seg på venner og familie som prøver å ta kontakt. De takler ikke det sosiale og vil være i fred.

*Jeg var utrolig irritert når mine venner ringte og var det noe jeg absolutt likte så var det, det. Jeg var kjempe sosial. Fysisk hadde jeg jo ikke noe energi til noen ting (Hilde).*

*Jeg ble så irritert når noen ringte og(...). De ville meg jo vel, ikke sant? Åssen går det? Og (...) Herre gud, la meg nå i fred (Anita).*

Tone hadde vært en måned i den nye jobben da hun ble fysisk syk og innlagt på sykehus. Hun trodde ikke helt på diagnosen stress som sykehuset ga henne.

*Jeg tenkte sånn at jeg kan jo ikke bli så dårlig bare av stress. Hvorfor har jeg ikke blitt dette før? Jeg som har så tøft så mange år. Så det trodde jeg ikke helt på altså. Tenkte det måtte være noe fysisk (Tone).*

Alle opplevde å være totalt tappet for krefter en periode. Mona og Hilde forteller at selvtilliten var på bunn. Anita forteller om angst og redsel for å gå på jobb. Hilde og Mona forteller at de ble kvalme og uvel bare ved tanke på jobben.

*Jeg skalv jo bare jeg kom inn på jobb (Hilde).*

Tone opplevde ”møtet med veggen” som et personlig nederlag, spesielt i forhold til jobben.

*Det følte jeg jo ganske sånn, et veldig personlig nederlag, fordi da kom jeg inn i denne veldig unge, veldig entusiastiske bedriften. Så hadde jeg liksom følelsen av at så kommer denne gamle dama, så går det en måned og så klapper hun sammen og tåler ikke dette kjøret. Jeg var veldig lei meg og tenkte at nå må jeg slutte i jobben for dette går jo ikke. De kommer ikke til å ville ha meg der (Tone).*

Felles for alle fire er at de etter hvert ønsket seg tilbake i jobb. De møtte forståelse fra arbeidsgiverne som la forholdene tilrette for at de kunne prøve seg i jobb. Tone var opptatt av at hun ikke hadde tid til å være vekk fra jobb og oppsatt på å komme fortest mulig tilbake. Hun startet raskt i aktiv sykemelding og opplevde dette som svært positivt. De andre hadde behov for mer tid og ønsket å forsøke seg andre steder i organisasjonen enn der de jobbet da de ble sykemeldt. Helsevesenet var tilstede i denne fasen for alle fire. Tone var innlagt på sykehus en uke. Alle hadde kontakt med fastlegen og/eller bedriftshelsetjenesten hvor de fikk hjelp. Det tok en stund før de fikk satt navn på hva som plaget dem. Tone fikk diagnosen stress fra sykehuset. Hilde leste om utbrenthet i avisen og skjønnte da hva som feilte henne. Bedriftslegene som Hilde og Anita får kontakt med, kjenner igjen symptomene de forteller om. Legene kaller det utbrenthet.

*Faser etter ”møtet med veggen”.* Denne fasen bærer preg av nyorientering. Alle fire forteller at de har lært noe av den prosessen de har vært i. De er tilbake i jobb og må ta konsekvensen av at de ikke har like stor kapasitet som før. Tone, Mona og Hilde sier at de er blitt mye flinkere til å sette grenser for seg selv og har tatt konsekvensen av at de har grenser. Tone snakker om at grensene er fysiske og at hun blir uvel dersom hun presser seg for hardt.

*For det er en ny ting som har skjedd etter dette. **Jeg har grenser!** Før hadde jeg ikke grenser. Det har jeg nå. De grensene kommer tydelig. De er fysisk tydelig: Jeg blir fysisk uvel. Blir skjelven. De fysiske tingene opptrer. Jeg kan helt sikkert ikke presse meg over den grensen en gang til. Det er jeg helt overbevist om (Tone).*

De snakker om at det er først i ettertid at de har skaffet seg kunnskap om utbrenthet. Denne kunnskapen har de fått via litteratur, aviser, kollegaer og helsevesenet. Ingen av dem kjente til utbrenthet i særlig grad på forhånd.

*Det jeg har lest om dette har jeg lest i ettertid. Fikk ikke anbefalt noe litteratur (Tone).*

Alle fire er opptatt av at de ser andre rundt seg som er i faresonen for å komme i den situasjonen de selv har vært. Samtidig gjør de seg sine tanker om dette og det samfunnet de lever i.

*Så er det som jeg legger merke til hos en venninne, som er veldig sliten. Jeg legger merke til på henne, som sikkert var det samme for meg, hvordan små ting blir slitsomme ting. D.v.s. at tål grensen er så mye mindre at man ikke tåler alt det der. Småting blir gjort store (Tone).*

Alle fire har tatt bevisste valg i forhold til hva slags behandling de har tatt imot, og til arbeidssituasjon og trening. De har benyttet seg både av alternativ medisin og tradisjonell behandling, fysioterapi, lysterapi, akupunktur og psykolog.

En ting som kjennetegner alle fasene er at det pågår parallelle fortellinger om andre samfunnsfenomen. Som Sennett beskriver de omstillinger, nye maktstrukturer, krav om profitt og fleksibilitet i samfunnet og peker på de konsekvensene dette får for dem som enkeltpersoner. Fortellingene er flettet sammen.

Ved at fortellingene inndeles i faser kan en se minst to versjoner av utbrenthet. Den ene versjonen beskriver den umiddelbare opplevelsen, hvor det brukes ord og uttrykk som alle forstår, såkalte "common sense" ord, f.eks. ord som "møtt veggen", "sliten", "orke ikke mer" og ulike hendelser i den sammenheng. Versjonen "utvides" ved at de selv eller andre mennesker kommer til og setter andre navn, "diagnoser" på det de har opplevd. Denne versjonen kjennetegnes av at det brukes ord av mer "faglig" karakter, relatert til psykologi og psykiatri, som deprimert og depresjon

De klassifiseres "inn i en diagnose". Det skjer en sosiale interaksjonen, som påvirker opplevelsene og forståelsen av deres erfaringer. Hacking sier at konsekvensen av det å bli klassifisert er at den enkelte og dennes erfaring av seg selv, vil forandres (Hacking1999: 11). Han peker på at folk er seg bevist hva som blir sagt og tenkt om dem. De kan også selv sette ord på ting. Opplever en å være sliten kan en f.eks selv kalle dette å være "utbrent". Klassifikasjoner som "depresjon" og "utbrent" kan sees som det han kaller "interactive kinds", de gjør noe med dem som klassifiseres (Hacking 1999: 32).

## 6.4 Fortellingene som utbrenthetsbeskrivelser

Alle fire jeg snakket med, hadde responderte på min henvendelse i forhold til ”utbrenthet”. Det vil si at de oppfattet seg selv og/eller ble oppfattet av omgivelsene som å ha vært ”utbrent”. I løpet av samtalene benytter de seg av flere metaforer og bilder når de skal fortelle om det de har opplevd. De snakker om alt fra å ”tryne”, ”lade ut”, ”møte veggen”, ”gå ned i kjelleren”, ”ta en Bondevik”, ”utslitt”, ”utmattet”, bli ”utbrent” til at det er et syndrom. I hvilken grad begrepet ”utbrent” er godt eller beskrivende nok, uttrykkes det litt delte meninger. Historiene deres er naturlig nok bygd opp rundt at de har vært ”utbrent”, at de ”møtte veggen”.

*Jeg tryna skikkelig, eller snørra eller(...). For det følte jo litt sånn, det å ikke kunne våkne om morgenen. Så ser jeg jo egentlig litt sånn at jeg kommer susende inn og bare liksom ”kjøre hodet godt ned i grusen” (Hilde).*

*Jeg sier at jeg ”møtte veggen”. Det er da mange som sier, det er like før jeg gjør og. Akkurat det begrepet er det mange som skjønner (Tone).*

*Jeg sier utbrenthet rett og slett. (...) Ja, det blir det med utlada. Det er også sånn, den kjenner jeg godt, den der med batteriet (Anita).*

Tone er opptatt av at utbrenthet er en kombinasjon av fysisk og psykisk utmatting. Hun fokuserer på at det er viktig å trene og få kontroll over kroppen igjen. Anita heller mot at depresjon er et sentralt aspekt for henne. Hilde og Mona setter ikke i samme grad ord på dette. De er mer opptatt av at ”utbrenthet” egentlig handler om den ”totale” utmattelse, men at man i det daglige snakker om grader av utbrenthet. Mona har tegnet et bilde av selve prosessen.

*Du blir for såvidt sliten, men er nok ikke så klar over det selv. For du går stadig ned og henter litt mer. Det er som å ha et matforråd i kjelleren, hvor du går og henter en boks med ditt og en boks datt og en pakke sånn. Plutselig en dag du kommer ned, så er det tomt, på hyllen altså. Du har ikke sett det, har ikke sett at det har minket. Så får man atferdsendring. Slutter og le, lukker døren (Mona).*

Om det å være ”utbrent” sier en av dem:

*Man er ikke bare sliten fysisk, man er ikke bare sliten psykisk, men er faktisk også sosialt utmattet. Man orker ikke ha omgang med mennesker. Samtidig som man på en måte føler seg lite verdt fordi folk ikke tar kontakt (Mona).*

Dette er beskrivelser hvor vi finner igjen mye av det Maslach og Freudemberger beskrev som kjennetegn ved utbrenthet (Jf. Kap. 4.1).

Anita er likevel den eneste som i perioden før hun ble ”utbrent”/”møtte veggen” beskriver kynismen i omsorgsrelasjonen. Hun sier at hun ikke orket de gravide mer. Hun synes de var egoistiske. Anita opplever en annen type stress enn de tre andre jeg intervjuet. Hun jobbet med gravide, hun var tilstede ved fødseler. Deres kontakt er av kortvarig karakter. Hoschild har beskrevet noe hun kaller manglende gjensidighet i relasjonen mellom tjenestemottaker og tjenestegiver (Roness 2002: 134). Dette kjennetegner den relasjonen Anita har til sine pasienter. Anita er den som hele tiden skal gi og må takle de fødendes ulike reaksjoner. Hun er i en situasjon hvor hun ikke kan vise egne følelser. Hennes oppgave er å hjelpe de fødende og hun må da vise til et overskudd.

*Å kunne ta tak i virkelige følelser er avgjørende for opplevelse av selv, at man har en kjerne som gjør ens egentlige jeg (Erickson 1991). Taper man den, vil faren øke for emosjonell utmatting, tristhet og depresjon (Roness 2002: 134).*

Konflikten avdelingen var involvert i stilte i tillegg krav til henne. Hun måtte gå til pasientene og glemme (arbeids)konflikten mens hun jobbet med dem. Dette var og følelser hun ikke kunne dele med dem. Anita har ikke kommentert ressursmangelen i jobben som jordmor. Derimot opplever hun dette i hjemmesykepleien. Her er Einarsen og Matthisens tolkning av Maslachs forklaring på utbrenthet mer relevant. Det er en stressreaksjon i arbeid som har med menneskers følelser, behov og nød, og hvor ressurstilgang er for liten i forhold til oppgaven.

Ulike måter å forstå begrepet ”utbrent” kommenteres. Tone heller mer til de biologiske forklaringene og stress når hun skal forklare hva dette handler, men ser at kropp og psyke henger sammen.

*Dette er på en måte er en litt usynlig diagnose (...) Jeg tror det er forskjeller i oppfattelsen av utbrenthet. Det er en av grunnene til at det er vanskelig å stille den diagnosen. Jeg tror at det på en måte er sånn fysisk/psykisk greie (Tone).*

Mona, Anita og Hilde har opplevd at ikke alle tar det like seriøst eller har forståelse for det de har vært igjennom. De lar seg irritere når utbrenthet blir bagatellisert eller ikke tatt på alvor.

*Men hvis jeg da sier jeg har vært utbrent. Jeg har vært sykemeldt i ni måneder. Ni måneder, var det nødvendig da? Det var faktisk noen av mine venner som kritiserte meg veldig den høsten jeg gikk sykemeldt. De har vært sykemeldt etterpå sjøl! (Hilde)*

*Så er det noen som bagatelliserer det veldig og sier at det ikke er noe alvorlig. Når du blir så fysisk berørt og psykisk at alt egentlig krasjer og alt er og livet ikke er verdt å leve lenger, da er det alvorlig. Så det er noe med gradene her og at ikke det blir nyansert godt nok, når en snakker om det. Jøss har du bare vært utbrent? (Hilde)*

Utbrenthet som mote og trend har de sett, og kommenterer. Det handler ofte om at utbrenthet blir en måte å fortelle at man er sliten på, uten at man egentlig er ”utbrent”. Man er egentlig bare i faresonen og låner ”diagnosen”.

*”Jeg blir rasende når noen sier at utbrenthet er et moteord” (Anita).*

Hilde har et klart bilde av at i hennes miljø har ”utbrent diagnosen” status og at den signaliserer at man jobber mye.

*Det er klart utbrenthet har også en sånn, det er litt status. Du har lov å være utbrent og syk på den måten. Men hvis du er syk på en på en sånn i de riktige miljøene også Jeg er jo i finansmiljø. (...) Det var en viktigere status nesten, å si at jeg hadde mye å gjøre på jobben og følte seg viktig på jobben enn det å ut å lete etter en ny kjæreste. For å si det sånn. Både i forhold til kollegaer og familien (Hilde).*

Tone kommenterer at utbrenthet er en motesak for enkelte som kan være lett å ty til når en er sliten.

*Jeg tror kanskje i og med at det er blitt en sånn motegreie, at man sier til seg selv at man har det helt pyton så sier man at man er helt utbrent. Det betyr at man er sliten. Men derifra til og nå helt grensen tror jeg det er et godt stykke. Det er vel kroppsmekanismer og kroppen tåler ganske mye. Man var ganske lenge i det der sliten greiene (Tone).*

Når de kommer inn på hva som gjør at noen blir ”utbrent” og andre ikke, tar de fram flere faktorer. Egenskaper hos dem selv som at de har ”ambisjoner”, er ”pliktoppfyllende”, tar ”ansvar”, er ”ambisiøse” og at de er ”stå på” mennesker. De snakker om forventninger til jobben, om hva det faktisk koster i forhold til det å ta hensyn til seg selv og sitt privatliv når jobben krever sitt. De referer til trender i samfunnet som det ”å være aktiv”, ”oppdatert”, ”være vellykket”. Anita mener at det er noe depressivt i menneske som gjør at en er utsatt for å ”møte veggen”



*Nei, jeg tror det er noe i legninga vår. Men hva, det kan jeg ikke svare på. Men jeg tror nok det er en psykisk del i det. Sånn på det at det ofte er en depresjon ved siden av, det tror ikke jeg er sånn helt tilfeldig. Jeg tror nok det at det ligger noe depressivt i mennesket. For jeg tror ikke at depresjon er en følge av utbrentheten (Anita).*

Tone tillegger personlige egenskaper sammen med samfunnsmessige endringer som forklaring på hvem som rammes av utbrenthet og hvem som ikke gjør det.

*Alle får det ikke. Det er noen som får det og de får det fordi de har visse egenskaper, visse legninger som på en måte driver deg litt inn i det. Disse egenskapene/legningene var kanskje greit i gamle dager hvor tingene ikke gikk så fort, men nå i dag hvor tingene går så forbasket fort, så blir det totalt sett for mye (Tone).*

Hilde og Tone har gjort seg noen tanker om utbrenthet og om endringer og nye trender i samfunnet. Det å være sliten har blitt en trend. Samtidig må alt planlegges og organiseres.

*Jeg har vært i noen selskaper, hvor folk som ennå ikke har fylt femti, snakker om hvordan de gleder seg til å gå av med pensjon. Jeg tenker at det er også en ny ting. Før snakket man vel aldri om det. Før snakket man om at man gjerne ville jobbe til man er 70. Nå er det en helt ny trend hvor de sier at folk er så slitne, at det er så tøft. De snakker om at de håper at de kan gå av når de er 55 (Tone).*

*Jeg synes jo at det er trist at det skal være vanlig å si utbrent. At det er de, sammen med kanskje sukkersyke som på en måte er de mest vanlige sykdommene nå. Da er det jo noe feil i samfunnet. Det er denne statusen vi hele tiden higer etter. Mer penger, flottere biler, være litt bedre. En måler lykke i det å ha en god jobb og jobbe mye, kjøre fin bil og.... Og det er ikke lykke. I hvert fall ikke etter min definisjon og min opplevelse også (Hilde).*

*Ja, det er det som er utfordringen når du har en gjeng med single som skal være venner eller er venner. Hvordan du skal møtes, så må du faktisk planlegge for alle er veldig aktive. For i det hele tatt for å få sosial kontakt i dagens samfunn så må du planlegge det. Men det som er viktig er å tenke på egen tiden. Det gjorde ikke jeg! (Hilde)*

Det at utbrenthet ikke er en klart definert diagnose gjør det vanskelig å vite om man snakker om det samme. Dette gjenspeiler seg også i at ordet brukes av mange og på ulike måter. Hilde kommenterer at det er forskjellige former for utbrenthet. I helsevesenet er det mer p.g.a. de fysiske belastningene enn i finansmiljø, sier hun, mens Anita peker på omsorgsrelasjonen og økonomiske ramme betingelser som belastende.

*Selvfølgelig innen helsevesenet, da er det på en annen måte. Da har du liksom slitt deg ut fysisk i jobben. Mens andre som egentlige ikke er fysisk aktive i jobben, som finansmiljøer, økonomimiljøer, ledere konsultantselskaper, konsulenter, det er mange av dem som går litt på akkord med seg selv hele tiden. Skal takle privatlivet og jobblivet og andre krav (Hilde).*

*De er jo under et voldsomt press og de jobber med mennesker. Det er veldig press på økonomi og du må gi. Du kan ikke bare være der sånn som en maskin, holdt jeg på å si. Tror nok det er folk som jobber tett på mennesker. Har lett for det, men samtidig så er det jo forskjell på hvem du er da. ikke alle i helsevesenet blir utbrent. Jeg har kollegaer som har jobba hundre prosent årevis, ikke sant og. De har jo hatt mye flere pasienter enn meg (Anita).*

Mona og Tone peker på de individuelle forskjellene og at det arter seg ulikt.

*Jeg tror det er forskjeller. Jeg tror det. Det er en av grunnene til at det er vanskelig å stille den diagnosen(Tone).*

*Det at det er et syndrom d.v.s. at det arter seg forskjellig fra person til person (Mona).*

Refleksjoner i ettertid om evnen til å se faren for å bli ”utbrent”, viser at ingen av dem så, eller ville se hva som var i ferd med å skje. Nå ser de faresignaler hos andre og ting de burde sett hos seg selv.

*Etter hvert begynte jeg å se, syntes jeg nå at jeg at alle rundt omkring var utbrente jeg da. Det var en av jentene på Lions som jeg sa det rett ut til (Anita).*

*Jeg tror at noe av problemet er at man er i en så giret posisjon. Det går forttere og forttere rundt, det skjer ting hele tiden og man er ikke i en slik posisjon at man setter seg ned og analyserer seg selv og sin situasjon og sier ”dette er ikke bra”. (...) Det er nesten sånn at man må ha vært der først før du ser det. For nå føler jeg at jeg ser det veldig tydelig. Nå føler jeg at jeg er veldig klar over de tingene og mekanismene som driver det og det var jeg ikke før. Jeg har på følelsen av de jeg ser rundt meg, de ser det ikke klart nok (Tone).*

Er det forskjeller imellom menn og kvinner? Ja, sier de. Ikke minst handler det om hvordan utbrenthet formidles til omverden.

*Utslitt for det er ikke så farlig, utbrent er et veldig farlig ord for mange. Da skriver man det jo om da. Menn møter veggen. Kvinner blir utbrent. Det er nesten litt stas det å møte veggen når man er mann og kan fortelle om det i bokform etterpå. (snakker om Ingebrigt Steen Jensen, min anmerkning) Men det er jo ikke særlig stas da (Mona).*

Jobben handler om mye mer enn penger for alle fire, det er noe mer enn bare å forsørge familien som driver dem. De har valgt jobber som stiller krav om å ta ansvar og ikke minst å tenke selv og. Det handler om prestisje, det å prestere, få til noe, mestre. Alle snakker om å ha det gøy, spennende og utfordrende på jobben slik at de kan bruke evnene og kunnskapen sin. De har tatt utdanning som skaper forventninger til hva de skal bruke tiden sin til. De forteller om idealer som krever stor aktivitet og liten hvile.

*Jobben er en stimulering i seg selv, intellektuelt, og tilfredsstillelse med å oppnå noe. Du får gjort noe av det du synes er gøy å gjøre (Tone).*

Det de beskriver som sin hverdag preges i stor grad av det Sennett har beskrevet som den fleksible kapitalismens kjennetegn. Alle presenterer seg i det aktuelle samfunnsbilde som oppegående yrkesaktive kvinner som tar ansvar. De forteller om travle hverdager og jobber som krever og krever, i større grad enn de kan levere. I tillegg skal privatlivet fungere. De forteller om kravene samfunnet setter til vellykkete kvinner. Hilde, Mona og Tone har alle jobbet mye og hatt personalansvar. Mona og Tone som begge har barn forteller at de har hatt få aktiviteter for seg selv da jobb og familie har krevd sitt. For å få tiden til å strekke til må de slutte eller redusere på tiden til egne hobbyaktiviteter. De har i tillegg tatt med arbeidet hjem, i form av PC og telefontilgjengelighet. For å lykkes med dette stilles det store krav til organisering og planlegging av hverdagen. Muligheten for spontanitet forsvinner i all denne planleggingen. Sosialt samvær planlegges uker og måneder i forveien.

*Jeg synes det er ganske urovekkende, sånn at det sosiale er betinget av at det "bookes lang tid i forveien". Man kan ikke bare stikke innom folk, for folk har så mye å gjøre. Skal vi ringe noen? Ok skal vi finne på noe? Skal vi finne på noe? Å ja, nei, jeg er så sliten at(...). Når du er litt det (Tone).*

Det eksistensialistiske perspektivet kommer mer eller mindre til syne fra tid til annen. Meningen med livet og det en holder på med er viktig. Det å føle at det en gjør betyr noe.

*Jeg tror at mange mennesker ønsker å føle seg verdsatt, ønsker å føle at de bidrar med noe. I en eller annen totalitet (Tone).*

Oppskriften de har på livet viser seg å bli for vanskelig. Utbrenthet har vært kilde til læring for egen del sier de. De er blitt kjent med seg selv, funnet sine grenser og andre verdier i livet. Tone opplevde å ha forståelse av hva som var viktig i nedleggingsprosessen i bedriften hun jobbet. Denne ble ikke delt av arbeidsgiver. Likevel påtok hun seg ansvaret i langt større grad enn hun behøvde. Ser vi dette med Sennetts øyne handler dette om den nye

fleksible kapitalismens syn på arbeidstakeren. Den etterspør ikke lojale og ansvarsfulle medarbeidere som Tone. Organisasjonen har bestemt at det skal sentraliseres og arbeidstakerne blir brikker i dette spillet.

*Jeg måtte motivere Stockholm for å skjønne hvilken oppgave de skulle ta over. For de hadde ikke tror jeg helt skjønt hva de skulle gjøre. De var litt borti dimman etter mine begreper. (...) Og hadde veldig mye å gjøre for å sette alle brikkene på plass før jeg forlot stedet. Egentlig, så burde jeg sikkert vært der et halvt år til. Indirekte så ga jeg de faktisk muligheten også til å prøve kjøpe meg ut i en lenger periode. Men jeg tror ikke at de var liksom ikke så(...), det var så for mye saus i den materien. Så jeg tror ikke de tok det inn over seg. Så det var sånn sett en veldig problematisk situasjon for meg. Egentlig burde jeg bare tatt pikk pakket mitt og gått og sagt at ok det der dere som egentlig(...). Det er noen andre som får ta ansvaret for at denne bedriften lider, ikke jeg. Mens jeg ble "ta'ene" på meg mye av det ansvaret. Veldig, veldig mye jobb. Jeg jobbet veldig mye (Tone).*

Tone forteller her at hun nå har kommet så lang at hun ser at hun burde overlatt ansvaret til dem som hadde det. Sennett snakker om å sette "fiasko" inn i en meningsfull livshistorie. Ved å se hendelsene i lys av sin egen karakter og verdier hos seg selv som hun verdsetter, gir det Tone muligheten til å tolke opplevelsen på en annen og mer konstruktiv måte enn hun gjorde i utgangspunktet. Det at bedriften valgte ikke å gi henne ansvar videre var dumt av den. Hennes fortelling har fått ny struktur og mening.

Fleksibilitet skaper et skille mellom dybde og overflate. For å overleve i et fleksibelt regime må en holde seg på overflaten, sier Sennett. Tone og Mona snakker om at de nå er seg mye mer bevisst sine egne grenser. De sier klart i fra når nok er nok. Grensen heter nå "godt nok" og ikke "jeg kan gjøre det bedre, bare jeg jobber litt til".

Den personlige dimensjonen kommer til syne ved at det er deres egne kunnskaper og tjenester som gir verdi. Anita opplevde det som vanskelig å jobbe i hjemmetjenesten da hun følte at hennes kunnskaper som sykepleier var for gamle. Hun visste bl. a. ikke nok om medisiner og deres virkning. Dette er et av de generelle problemene ved den fleksible kapitalismen som Sennett tar opp. Kunnskap går ut på dato i et samfunn som stadig endrer seg. Det stiller krav til stadig oppdatering og innhenting av ny kunnskap.

Alle fire berøres av den fleksible kapitalismens nye maktstrukturer. Dette har konsekvenser for dem alle. Fleksibel spesialisering av produksjon er et av kjennetegnene ved de nye maktstrukturene. Alle fire jobber innenfor spesialiserte felt. Anita tar imot babyer, Tone og Hilde holder på med økonomiske styringsprosjekter. Mona implementerer datasystemer i en rekke filialer. Tone har nå begynt i en bedrift som må sies å høre hjemme

i det Sennett kaller løsere nettverksorganisasjoner og fleksibel produksjon. De lager små ”datadingser” som skal monteres i andre produkter som produseres i andre bedrifter i andre deler av verden. Dette innebærer å jobbe i en struktur hvor makt uten sentralisering styrer produksjonen. Det stiller store krav til det å kunne omstille og endre seg raskt.

Den diskontinuerlige organiseringen av arbeidslivet dukker raskt fram når en ser på hva slags bedrifter og organisasjoner de jobber i. I følge Sennett, undergraver dette de mer langsiktige perspektivene ved jobben. Alle fire har jobber som tilsier at man jobber i team eller grupper i prosjekter av lengre eller kortere perioder. De har konkrete prosjekter som varer en periode, deretter løses teamet opp. Anita er den som er offentlig ansatt og hvor stabiliteten kanskje er størst. Tone opplever diskontinuerlig reorganisering i ulike grader. I den først jobben omorganiserte de organisasjonen, mens hun er sykemeldt p.g.a. ryggen. Miljøet og oppgavene er ikke lenger så attraktive når hun kommer tilbake. I neste organisasjon er hun knappe to år. Da sentraliserer de driften og nedbemanner. I følge Tone går bedriftene i Norge med overskudd, det er ikke derfor de nedskjærer. Selv om Tone ikke mister jobben, velger hun å få seg annen jobb. Det er i praksis uaktuelt for henne å pendle til et annet land. Dette sammen med at hun ikke har møtt den gjensidige forpliktelsen som Sennett snakker om. Denne gjensidigheten som bl. a. er viktig for utvikling av lojalitet og for å kunne vedlikeholde av karakteren uten at denne korroderer, som han sier.

Mona erfarer at når prosjektet hennes er over, løses hele prosjektgruppen opp og forsvinner til ulike deler av konsernet, mot hennes vilje. De får ikke lov å fortsette videre. Andre legger premissene for hva de skal gjøre. Dette innebærer en slag fleksible forandring slik Sennett viser til, og er en motsats til den byråkratiske rutinen. Forandringen er stor og fortiden løsrives da fra nåtiden. Prosjektgruppene som Tone og Hilde jobber med har mye til felles med løsere nettverksorganisasjoner. Nettopp fordi de er relativt raske med både å etablere og oppløse seg. Beslutningene fattes raskt av gruppen og medlemmene løser sine oppgaver sammen. Samtidig som de opplever at de mister kontroll over det som ikke har med prosjektet å gjøre. Tiden stykkes opp og i følge Sennett gjør dette noe med individets karakter.

Da Mona var ferdig med prosjektet og gruppen/teamet ble oppløst, er hun i et slags vakuum der ingen trenger henne. D.v.s. hun tilbys en jobb hun ikke ser meningen med og kjeder seg. Slik Sennett beskriver det er hun utsatt for en slags "Bruk og kast behandling". Dette utvisker brutalt og åpenlyst selvfølelsen, sier han (Sennett 2002: 181).

Mona ba omhjelp både fra lederen sin og fra bedriftshelsetjenesten, men opplevde ikke å få det. Hun fikk klare seg selv slik hun pleide. Mona forteller om hvor mye hun jobber og ikke minst hva hun hele tiden må prestere. Straks hun slapper av, forsøker andre å ta æren for hennes arbeid eller ødelegge det hun holder på med. Sennett snakker om en fleksibel maktutøvelse som oppleves som fravær av tillit. Mona erfarer at hun ikke kan stole på kollegaene, hun må prestere hele tiden.

Tone, Anita og Mona har selv mer eller mindre kunnet bestemme når og hvor mye de vil jobbe, så lenge jobben blir gjort. De hadde fleksibel arbeidstid. I fasen da ting gikk greit var ikke dette noe problem. De opplevde dette som frihet. Etter hvert ble det vanskelig å sette grensene mellom jobb og fritid. Kanskje var det "Honningfella" som gjorde at de begynte å stadig jobbe mer. Særlig Mona og Tone forteller om dette. De stortrivdes i jobben sin og følte at dette var morsomt. De var tilgjengelig hjemme via PC og telefon.

Tone har barn og mann og ta hensyn til samtidig som hun vil være aktiv sosialt ved siden av. Dette har sin pris og uten at hun merker det begynner kroppen å si ifra. Hennes fortelling har mange elementer av de biologiske stressmodellene, som f. eks. Maggie Miller som snakker om i sin bok om hjernestress. Karaseks krav/kontrollmodell passer inn i hennes forklaringer. Tone sier at det er viktig å ha kontroll over kroppen for å kunne ha kontroll for øvrig.

I følge Lippmann er livshistorien om karriere en fortelling om indre utvikling som utfolder seg gjennom både ferdigheter og kamp (Sennet 2002: 149). Karrierefotellinger handler om langsiktige mål. Informantene uttrykker tanker om hva de ønsker å få ut av karrieren sin i form av egenutvikling, det å prestere, mestre, lære o.s.v.

Samlet kan en ut fra de fire biografiene og fortellingene allerede her si at det er diskurser om utbrenthet som består både av en sosialt orientert, av en common sense preget og en som forholder seg til diagnose.

Hvilke(n) av dem som eventuelt rendyrkes blir kontroversielt i forhold til sykemelding/helsevesen med diagnoseorientert diskurs relaterte til selvforståelsen og til sosialt, common sense. Mangetydigheten og muligheten til å se ulike versjoner blir mer forståelig her enn når utbrenthet brukes i media.

## 7. Hva kjennetegner utviklingen av de ulike versjoner av utbredthet

I dette kapitlet drøfter jeg hvordan de ulike versjoner og fortellinger om utbredthet i faglitteratur, media og hos informantene. Hvordan utvikles versjonene/fortellingene og hva kjennetegner dem?

De mange aktørene intensiverer kampen om hvem som får gi begrepet innhold. Det er mange interessegrupper som har engasjert seg. Psykiatere, psykologer og enkelte leger var de som interesserte seg ”faglig” for utbredthet tidlig på 1970-tallet, jf. Kap. 4.1.

Innfallsvinkelen ble preget av den enkeltes fagbakgrunnen. Christina Maslach og H. Freudenberger sine klassifikasjoner av utbredthet fra 1970-tallet ble toneangivende. De er som tidligere nevnt fortsatt aktuelle i dag. Freudenberger er død, mens Maslach i høy grad er aktivt med i debatten. Hun har justert og endret på sitt perspektiv i de senere år, ved at hun legger større vekt på utenforliggende faktorer som økonomi og samfunnsstruktur enn tidligere når hun forklarer hvorfor noen blir ”utbredt”. Psykologene og psykiaterne er fortsatt blant de profesjoner som ofte uttaler seg om utbredthet i media. Som tidligere nevnt er de også flittige bidragsytere i form av litteratur og fagartikler. Hvorfor denne interessen?

Fra helsevesenet har det kommet til mange aktører. Det gis tilbud om både forebygging og/eller etterbehandling. Selv har jeg vært på kurs i regi av bedriftshelsetjenesten med forebyggende råd og veiledning. Opptreningssentre som Skogli rehabiliteringssenter på Lillehammer har startet eget tilbud til mennesker som er ”utbredt”. Andre terapeuter går ut med tilbud om kurs om forebygging og behandling av utbredthet.

De lokale fortellingene om utbredthet viser at det fortsatt er primærlegen som ofte først møter den ”utbredte” i helsevesenet, slik det ble beskrevet allerede av C. Maslach på 1970-tallet. De ”utbredte” tar kontakt med legen og blir ofte sykemeldt. Legen henviser eventuelt videre til psykolog. Av de fire jeg intervjuet hadde tre fått tilbud om kontakt med psykolog. Behovet for å prate og sette ord på ting synes stor. Videre tok de kontakt med alternative behandlere, som akupunktur og homøopat. I den offentlige diskursen jeg har sett på, var det en bedriftslege og flere psykologer som uttalte seg. Allmennpraktikere var ikke representert. Psykologene og psykiaterne er fortsatt engasjerte i forhold til utbredthet. De uttaler seg ofte i media om temaet.

Andre aktører bruker begrepet slik ”det passer dem”. Idrettsmannen K. A. Aamodt bruker utbredthet både til å fortelle at han virkelig står på i idretten sin og som en

unnskyldning for at han ikke lykkes med å nå toppen. Han og popstjerner som Britney Spears, er nye aktører som er med å gi begrepet utbrenthet innhold. De er personer som alle vet opplever ekstremt press og jobber hardt i perioder og som blir slitne. De tar en pause og for så å være i full fart igjen. De bruker utbrenthet for å legitimere eller forklare at de tar en pause. Deres ”lettvinte” omgang med begrepet gir det et annet innhold enn det Tone og de andre informantene gjør. Fagforeninger er en annen viktig aktør som har meldt seg på med sine fortellinger. De hevder at arbeidslivet er blitt for tøft. De ”truer” med ”utbrente” arbeidstakere. Svenske forskere sier at arbeidsledige er de som har størst sjanse for å bli ”utbrent”, og utvider således gruppen som kan betraktes som ”utbrente”.

## 7.1 Hvordan utvikles historiene/versjonene

Fortellinger om utbrenthet har oppstått og utviklet seg i den industrialiserte del av verden de siste 40 årene, som en beskrivelse av et utmattelsessyndrom. På 1970-tallet begynte man å endre synet på utslitte arbeidere fra at de var late og udugelige til at det kunne ha noe med arbeidsplassen å gjøre. Arbeidsgiverne fikk i stor grad søkelyset på seg og ansvaret for å legge forholdene bedre til rette, slik at man kunne klare å bli i jobben. Det ble fokus på ergonomi og forebygging av belastningsskader.<sup>10</sup>

Forklaringene på hvordan utbrenthet har oppstått og hvorfor, er mange og til dels sprikende. Ideen om hva utbrenthet handler om har vært gjenstand for diskusjon og endring, opp gjennom årene. Historiene som fortelles om utbrenthet gjenspeiler denne utviklingen. Det er forsket, skrevet og sagt mye om utbrenthet. Ut fra både de offentlige og de lokale innfallsvinklene jeg har sett på i denne oppgaven, er perspektivene mange og viser det mangfoldet som eksisterer. Maslach forteller at det tok noen år før det var ”stuerent” i fagmiljøet å snakke om utbrenthet. Det tok enda noen år før begrepet begynte å komme i media og dagligtale. Stig Berge Mathisen skriver i Boka ”Det gode Arbeidsmiljø” (Einarsen 2000: 288)

*”I de første årene etter at begrepet utbrenthet ble introdusert, nektet de mest anerkjente vitenskapelige tidsskrift å ta det i bruk. Utbrenthet ble ansett for å være uvitenskapelig og unødvendig uttrykk, og ble f.eks. ikke omtalt i oversiktsartikler innen feltet stress og helse (Schaufeli m.fl 1993: 5).*

---

<sup>10</sup> I dag er dette ytterligere styrket i forbindelse med Intensjonsavtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker siden, om å få ned sykefraværet. Den såkalte IA avtalen.



Ayala Pines sier at en av de første kontroversene på 1970-tallet, da begrepet ”utbrent” ble introdusert for vitenskapen dreide seg om definisjonen. Kontroversene på begynnelsen av 1990-tallet dreide seg om den underliggende dynamikken (Maslach 1993: 33).

Man har ikke kunnet enes verken om hvordan utbrenthet skal klassifiseres eller hvilke perspektiv som gir den beste forklaringen på hva dette dreier seg om. Er det en individuell diagnose eller er det som enkelte hevder en samfunnsdiagnose? Snakker vi om en tilstand eller en prosess? Forklaringsperspektiv som de eksistensielle, stressmodeller, biologiske forklaringer eller identitetsperspektiv, er vel så aktuelle i dag som de har vært. Dette kommer tydelig fram i dagens versjoner i både samtaler, litteratur og medier. Om utbrenthet har eksistert før, eller er et nytt begrep på kjente fenomen, er og har man vært uenig fra første dag. Det snakkes om generelle og diffuse plager som ofte kan være symptom på mange andre lidelser. Tretthet og hodepine er symptom på både ufarlige og farlige sykdommer. Å bli ”sliten” og ”utmattet” er i et visst omfang både sunt og naturlig, det er kroppens signal på å si ifra at nå bør du ”stoppe opp” litt. Det er lite sannsynlig at folk i tidligere tider ikke har blitt slitne og utmattet. Men var de ”utbrent”? Svaret på et sånt spørsmål er vanskelig bl.a. fordi vi da må se på hendelser i fortiden, med dagens øyne og dagens begreper.

På 1970-tallet var kvinnene på full fart ut i yrkeslivet. Det var slutt på den tiden da kvinner skulle være hjemme og stelle for mann og barn. Mange begynte å jobbe i omsorgsykker og hadde i tillegg omsorgsoppgaver hjemme. Denne samfunnsendringen er en av de mange faktorene som knyttes til utviklingen av utbrenthet. Slik Freudenberg beskrev utbrenthet på 70-tallet, rammet utbrenthet i første rekke kvinner i omsorgsykker og husmødre som følte seg overflødige når barna begynte å bli voksne. Maslach var opptatt av denne omsorgsrelasjonen da hun første gang beskrev utbrenthet. De eksterne krav både fra arbeidsgiver, omsorgsmottakerne, sammen med for lite tilgjengelige ressurser og ønsket om å gjøre en god jobb var ikke alltid lette å takle.

I dag relateres ikke utbrenthet til omsorgsykkene alene. Vi finner ”utbrente” menn og kvinner i mange av de moderne yrkene. Menn er like mye utsatt for ”utbrenthet” som kvinner. Kvinners deltakelse i arbeidslivet har ført til at mange menn må delta mer i forhold til hus og hjem. Stadig flere kvinner og menn har skaffet seg høyere utdanning og fått forventninger til hva de kan få ut av jobben og livet for øvrig. Stressperspektivene og eksistensielle perspektivene på utbrenthet setter fokus på dette.

I fag- og forskningsmiljøer er det vanlig å formidle sine resultater til andre som kan tenkes å ha interesse av det. Dette gjør at flere får kunnskaper om f. eks. utbrenthet og flere

kan sette ord på og gjenkjenne symptomer som ligner. Når man vet hva man skal lete etter, jo lettere er det å se det. Maslachs Burnout Inventory (MBI) har vært sentral for utviklingen av at utbrenthetsbegrepet har fått det innholdet det har. Dette forskningsverktøyet har blitt et diagnoseverktøy for mange innen helsevesenet. Selv om andre forskere har forsøkt å lage sine egne "diagnose-" eller "forskningsredskaper", er det fortsatt Maslach de fleste bygger sin forståelse av begrepet på. Fokus og forskning på utbrenthet fører til at stadig flere kjenner til dette som begrep og forklaring. Når forskerne formidler sine kunnskaper videre til praktikerne får vi tilsvarende effekt. Disse får "endelig" et navn på problemstillinger som pasientene kommer til dem med.

Hacking er opptatt av den matrisen vi finner fenomen og begrep i. Matrisen er gjerne kompleks og omfatter mange områder innen samfunnet som aviser, media, lover og regler, historien, sosiale hendelser, praksis o.s.v. (Hacking 1999: 10). Ideer utvikler seg innen sosiale settinger over tid, sier han. Ideen om utbrenthet har utviklet seg over tid. Det er først fra 1970-tallet at det fokuseres og settes ord på dette som begrep og som fenomen. Det er via språket vi vanligvis representerer den sosiale virkelighet. Hvordan et begrep brukes og beskrives forteller mye om hvordan vi oppfatter verden. Klassifikasjoner, hvem som utformer og bruker de, blir sentrale for å forstå den sosiale konstruksjonen. Dette utdyper jeg nærmere i kapittel 9.

Media utgjør en viktig del av matrisen. I oppgaven har jeg via Internett, valgt ut to media, Aftenposten og NRK for å se hvordan de forholder seg til utbrenthets begrepet. Søk på Internett med "utbrenthet" eller "burnout" ga et enormt antall "treff". Dette bekrefter at media er et svært viktig formidlingssted for utbrenthet som begrep og utviklingen av dette.

Hilde fortalte at hun fant sin diagnose via Aftenposten.

*En dag husker jeg veldig godt, stod det en artikkel i (Aftenpostens aftenavis, min anmerkning) Aften, Aften om det å ta med mobil telefon PC på ferie og sånn. Jeg leste den og synes den var litt interessant. Det mest interessante på denne siden var at de ikke kalte det utbrenthet, men utmattelse (Hilde).*

I Aftenposten 03.11.02 har journalisten en kommentar på medias og forskningens rolle. Han spør om hvorfor vi stadig får flere artikler om utbrenthet.

*Men jeg har en mistanke om at mye av forklaringen ligger i at magesure studier og illevarslende avisoverskrifter om vår nære elendighet, det er sikre vinnere på det markedet som både forskere og mediefolk suger sitt velsmurte levebrød ut av (Aftenposten 28.10.02).*

Ikke minst er media med å formidle ulike versjoner/bilder av utbrenthet. Statsministerens sykemelding noen år tilbake, er ikke glemt og omtales ofte som en form for utbrenthet.

*Det er mange av de som går litt på akkord med seg selv hele tiden. Skal takle privatlivet og jobblivet og krav. Krav til seg selv kanskje? Men så er det jo det der med å seg en to måneders er jo på en måte litt sånn. Ja to måneders er greit. (...). Jeg begynte å snakke med en coach etter hvert. Å ta deg en Bondevik. Det var liksom i orden. Det er klart, det er jo akseptert på sett og vis (Hilde).*

Likeledes viser Mona til en annen kjendis som har vært ute og ”tjent” på sin utbrenthet.

*Utslitt for det er ikke så farlig, utbrent er et veldig farlig ord for mange. Da skriver man det jo om da. Menn møter veggen. Kvinner blir utbrent. Det er nesten litt stas det å møte veggen når man er mann og kan fortelle om det i bokform etterpå. (Snakker om Ingebrigt Steen Jensen, min anmerkning) Men det er jo ikke særlig stas da. Det er ikke mye stas å spøke med når en er der (Mona).*

Den største forskjellen på disse tretti årene siden begrepet ble tatt i bruk er ”allemannsretten”. Når noen nå forteller at de er ”utbrent”, nikker vi på hodet og tror umiddelbart at vi forstår hva vedkommende forteller. Begrepet er slik sett ikke lenger forbeholdt forsknings- og/eller fagpersoner. Det at så mange bruker ordet ”utbrent” så ofte og i mange sammenhenger, er et uttrykk for dets mangetydighet. Utbrenthet blir et ord som står for ulike begrep.

## 7.2 ”Utbrent” eller hva?

Det har skjedd en gradvis endring i hvordan utbrenthet forklares. På 1970-tallet var det individene som ble frustrerte p.g.a. følelse av utilstrekkelighet. De reagerte med emosjonell, fysisk og sosial utmattelse og taklet ikke det å møte de tøffe kravene som ble stilt dem. I dag fokuserer man i langt større grad på årsaker utenfor individet og at det ikke nødvendigvis bare er et fenomen vi snakker om.

Artikkelen som Hilde viser til i Aftenposten forteller at vi kan gradere utmattelse. Hun referer til denne artikkelen med en underforståthet om at dette har med utbrenthet å gjøre.

*Det stod det en liten notis om utmattelse i tre stadier. Det var lettere utmattet der du kanskje trengte ekstra langhelg eller noe sånt noe. Du var litt sliten og hadde hatt litt mye å gjøre på jobben i det siste. Neste da var du utmattet. Du var sliten du trengte kanskje fra en til to, tre måneder for å komme deg igjen. Så var det. Totalt utmattet og da stod det at du var du fysisk, psykisk og sosialt sliten og burde kontakt bedriftslege og måtte sannsynligvis få oppfølging resten av livet ditt (Hilde).*

I de lokale historiene sier f. eks. Hilde at omsorgsarbeideren nok er mer fysisk ”utbrent” enn folk i finans og den type yrker. Hun knytter således utbrenthet både til fysisk og mental belastning. Anita derimot fokuserer på belastningen det er å forholde seg til andre mennesker som er i en vanskelig situasjon. Slike uttalelser viser at man fortsatt har ulik ide om hva dette kan dreie seg om.

Maggie Miller sier f. eks. at finere fruer på begynnelsen av det 1900 tallet i Stockholm var ”utbrent”. De fikk diagnosen nevrasteni. De led under stress som følge av for lite stimuli. Ikke alle er enig med henne i denne tolkningen. Nevrasteni som ”diagnose” for økt irritabilitet, fysisk og psykisk tretthet, er mye mindre brukt i dag enn for 100 år siden. Til gjengjeld fikk ingen diagnosen ”utbrent” på den tiden. Diagnosen ”utbrent” eksisterte ikke.

En av mange forklaringer på utbrenthet er at ”man må ha brent for å kunne bli utbrent”. Dette var et sentralt element hos Freudenberg. De omsorgsarbeiderne han jobbet sammen med hadde et brennende engasjement som gradvis ble erstattet av det han beskrev som utbrenthet. Etter hvert har stadig flere som opplever å gi alt i andre typer jobber og blitt slitne, funnet betegnelsen beskrivende og adoptert den. Unge ”datafrikere” og økonomer er yrkesgrupper som i utgangspunktet har en helt annen jobb enn omsorgsarbeideren. De har skapt seg et image av å stå på og yte mer enn vanlig. Enkelte av disse har måttet melde pass, og forteller at de er ”utbrent”. Er de ”utbrent”, ”utslitt”, ”deprimert” eller noe annet? I dag presenterer mange seg som ressurssterke og aktive personer. Dette går igjen i både de offentlige og lokale versjonene. Dyktige kvinner i ansvarsfulle og krevende jobber som stiller opp privat for familien, er de som oftest beskrives som engasjerte mennesker og som er i faresonen for å bli ”utslitt”.

I mange av de tidlige perspektivene på utbrenthet fokuserte man på individet og på svakheter ved den enkelte. Maslach hadde sin bakgrunn i psykiatrien. Hun og hennes kollegaer var opptatt av å finne behandlinger som kunne hjelpe den enkelte til å takle sin hverdag da de ”oppdaget utbrenthet”. Etter hvert har nye profesjoner har kastet sine øyne på temaet og bidratt til nye perspektiv hvor samfunnsutviklingen står sentralt. Ikke minst kan utdanningen av samfunnsvitere tillegges en del av forklaringen på de nyere perspektivene.

Fokuset er flyttet fra svakheter ved individet til at det er forhold i samfunnet som fører til at folk ikke takler hverdagen sin.

Samfunnet som sådan har vært i endring fra 1970-tallet og endrer seg fortsatt. Utvikling i form av ny og mer avansert teknologi har gitt nye muligheter. Det er ikke spesielt for vår tid at kravene er større enn vi kan innfri eller at vi har mindre ressurser enn vi trenger for å kunne utføre oppgavene våre. Dagens krav om fleksibilitet og endring gir færre faste holdepunkter og mer usikkerhet enn tidligere. En annen viktig trend er at vi har fått stadig flere serviceyrker. Maskinene har tatt over mange av de tunge fysiske jobbene. Forventningene fra kapitalen om raskere og større avkastning er synlig. Dette viser seg bl. a. ved stadige omstillinger, nedskjæringer og omorganiseringer. Kravene til arbeidstakerne har økt samtidig som de har endret karakter bl. a. som følge av teknologien. Det snakkes om en samfunnsdiagnose når det fokuseres på at disse endringen har ført til at så mange blir ”utbrent”. Det må være noe ”sykt” med samfunnet som fører til dette.

Et annet aspekt er at den ansattes krav til selv å få noe annet enn lønn ut av jobben har endret seg. Tone satte ord på dette.

*Mens før i gamle dager levde jo folk av å være gruvearbeidere og det var mange slitsomme grusomme jobber for å tjene penger. Man var jo så mye lenger ned på dette behovshierarkiet. Nå er vi kommet så veldig høyt opp på dette behovshierarkiet at vi på en måte har fått tilfredsstilt alle tingene våre (Tone).*

En av forskjellene som Sennett påpeker er det spesielle med vår tids usikkerhet. Den er ikke knyttet til noen spesiell historisk katastrofe som f. eks. en krig (Sennett 2002: 39). Usikkerheten er snarere innebygget i konsekvensene av den fleksible kapitalismen. Den er ikke så lett synlig som usikkerhet som følge av naturkatastrofer og lignende. Det er kanskje derfor vanskeligere å finne en forklaring på tretthet og utmattelse i våre dager hvor alt tilsynelatende er enklere. Som Tone sier:

*Den industrielle revolusjon var så tydelig, så synlig. Så man bygde landet og man drev med helt tydelige ting. Revolusjonen som skjer nå, den nye mediamessige kommunikasjonen, er ikke synlig. Så tror jeg mange mennesker blir frustrert også pga. det. Det skjer en masse ting som de verken ser eller kan sette ord på eller forstå. Fordi det er teknologisk komplisert. Kanskje også den generasjonskløften på en måte, ungdommen i dag har et liv som vi ikke helt skjønner fordi det er så kommunikasjonsmessig og interaktivt og tar inn ting veldig annerledes enn det vi er vant til (Tone).*

Sennett peker på at kravet om fleksibilitet og det å måtte ta risiko utsetter mennesket for store belastninger. Karakteren og identiteten settes på prøve. Ikke alle har forutsetninger for å takle de fiaskoene de blir påført som følge av samfunnsendringen.

Sennett snakker om at den fleksible kapitalismen krever økt spesialisering. Det foregår en stadig mer spesialisering og differensiering av produkter, varer og tjenester som produseres. Det kan være fristende å dra en parallell mellom de nye produksjonsformene i industrien og utviklingen blant forskere og fagpersoner. Innen medisinen oppstår stadig nye spesialiserte fagfelt og derav nye diagnoser på plager. Man kan si at det foregår en differensiering m.h.t. plagene. Det vi tidligere avfeide som utslitt eller deprimert, kan nå klassifiseres som ”utbrent” eller noe annet. Vi har nå fått en mulighet til å sykeliggjøre slitenhet/utmattelse og gi en lovlig grunn til en sårt tiltrengt pause. Vi kan fortelle at vi er ”utbrent”. Utviklingen av begrepet ”utbrent” forutsetter opplevelser som kan klassifiseres dit hen. Hacking peker på betydningen av at klassifikasjoner interagerer med de som klassifiseres. Folk er seg bevisst hvordan andre oppfatter dem. Vi tvinges mer eller mindre til stadig å reforhandle vår opplevelse av virkeligheten etter hvert som språket og våre live utvikler seg (Hacking 1999: 101-103). Skillet mellom utbrenthet og depresjon er en av de grensene mange har prøvd å si noe om. Det har for enkelte vært et mål å finne kriterier som kan skille utbrenthet fra andre diagnoser, jf Hallsten. (Schaufeli m.fl. 1993: 95-113).

En annen viktig samfunnsendring er at utdanningsnivået har økt og at det er vanlig at både menn og kvinner er yrkesaktive utenfor hjemmet. Dette alene kan ikke forklare at slike fortellinger oppstår eller den formen de får. De mange som har opplevd å bli slitne, tappet for krefter i sitt daglige virke, ville ikke kalt seg ”utbrent” for 30 år siden. Det er først når man i fellesskap gir et begrep et innhold – setter navn på en erfaring at begrepet og ideen kan formidles videre. Uten en felles forståelse vil vi ikke kunne formidle historiene.

### 7.3 Kjennetegn ved de ulike versjonene

De faglige versjonene er i dag som tidligere preget av hvem som uttaler seg og deres faglige ståsted. Det er fortsatt psykologer og psykiatere som oftest uttaler seg og skriver fagbøker om tema. Mange er ute etter å forklare og forstå utbrenthet. Fagversjonene har som nevnt utviklet seg fra å fokusere på individet til å se på samfunnet, som forklaring på alle som blir utbrent. Det er stadig en diskusjon og uenighet om hva ”utbrenthet” handler om. Dette bidrar til at man forsøker å få anerkjennelse for sin ”tolkning” sin klassifikasjon.

Antallet fagpersoner og behandlere som har skaffer seg et levebrød basert på ”utbrenthet” er økende. Jo flere som blir ”utbrent” jo større er ”behovet” for behandling. Det blir viktig å finne den behandlingen eller det tilbudet som kan hjelpe. Kampen om å klassifisere og definere utbrenthet forsterkes ytterligere av denne type motiver blant fagfolkene. Begrepets mangetydighet gir rom for flere og ulike aktører, mens en mer entydig diagnose ville avskåret en del fra å delta.

Fortellinger om utbrenthet er blitt så vanlig at de nesten kan sammenlignes med virushistorier. Når legen ikke vet hva som feiler pasienten er virus godt å ty til. Det blir et akseptert svar når en ikke helt vet hva som er galt.

Mangetydigheten gjør utbrenthetsbegrepet mer aktuelt i media sammenheng. Fra å være et relativt snevert begrep forbeholdt fagpersonene har nå utbrenthet blitt et allment ord og begrep. Dette gjør det mer anvendelig for media. Media har da også etter hvert tatt ordet i bruk stadig oftere og i forskjellige sammenhenger. De benytter ordet til alt fra å skrive om nyere forskning om utbrenthet til at utbrenthet brukes et ord som ikke trenger forklaring, som når K. A. Aamodt sier han ikke vant fordi han var ”utbrent”.

De individuelle fortellingene kjennetegnes av at er svært rike og troverdige som fortellinger, sett i forhold til en entydig og formell diagnose og til medias ”motejaktjakt”. ”Utbrent” som sådan er heller ikke en avgjørende del av deres fortelling. Fortellingene kunne like gjerne vært fortalt med Sennetts sosiologiske språk eller med ”common sense” psykologi. I de individuelle fortellingene er den formelle diagnosen den ene siden av begrepet. Like viktig er selvforståelsen og det troverdige i fortellingene som utbrenthets forklaringen skal understreke. De er opptatt av at dette ikke er en mote eller trend, men handler om en reell tilstand og prosess, en anerkjent klassifikasjon.

## 7.4 Oppsummering: utvikling av fortellingene

Diskusjonen startet allerede på 1970-tallet om utbrenthet dreide seg om noe nytt eller om det bare var ”keiserens nye klær”. Denne debatten er fremdeles ikke avsluttet. Fortellinger om utbrenthet har likevel endret seg fra første gang de ble fortalt og til i dag. En iøynefallende endring dreier seg om hvem som kan bli ”utbrent”. Hovedinntrykket er fortsatt at det dreier seg om folk som er yrkesaktive. For 35 år siden ble utbrenthet knyttet til omsorgsykker. Sakte, men sikkert ble kategorien utvidet til å omfatte yrker der man drev med service og jobbet med relasjoner til andre mennesker. Det ble fokuserte på tilstanden og

den enkelte person. I dag fokuserer man i mye større grad på samfunnsutviklingen og de konsekvensene den har for den enkelte. Det snakkes i den sammenheng også om utbrenthet som en samfunnsdiagnose.

Psykologene og psykiaterne, sammen med enkelte leger, var de som først sa noe om utbrenthet. Begrepet var forbeholdt fagprofesjonene og forskermiljøet på 1970-tallet. I dag deltar disse yrkesgruppene fortsatt meget aktivt i kampen og debatten om klassifikasjonen. Andre behandlere, sosiologer, fagforeninger, arbeidstilsyn m. fl. har kommet til og bidrar aktivt til diskursen. Ikke minst er utbrenthet nå blitt et allemannsord som brukes i dagligtalen. Media har etter hvert blitt en flittig aktør, både i form av å fortelle enkelthistorier, formidle forskningsresultater og gi generell informasjon. De ulike versjonene er mange og overlapper ofte hverandre og/eller har en del felles trekk. Eksistensielle perspektiv kan f. eks. også brukes parallelt med tilstands perspektiv. Dette understreker begrepets mangetydighet. Media viser at idrettsstjerner og artister med den største letthet har adoptert uttrykket når de skal argumentere for sitt behov om å ta de med ro en periode, eller si noe om hvorfor de ikke har lyktes.

De individuelle fortellingene er rike og troverdige og kunne like gjerne vært fortalt ut fra Sennetts sosiologiske språk. Diagnosen er generelt viktig for å kunne si noe om rettigheter og plikter, som for eksempel rett til sykepenger. Den er også viktig for hvordan man forstår og oppfatter seg selv og situasjonen man befinner seg i. Hacking sier at vi ønsker å se oss selv i et positivt perspektiv og at det skjer en interaksjon mellom klassifikasjonen og den som klassifiseres (Hacking 1999: 131). Valg av diagnose kan derfor være av stor betydning for den enkelte.

Det kan være viktig å stille seg spørsmålet om hva hensikten med fortellingene er. Etter hvert som ulike aktører melder seg på med sine fortellinger kan man spørre om de ulike motivene. Hvilket motiv har behandlerne, avisene, fagforeningene, o.s.v. ? Er det egentlig ett samfunnsfenomen eller et personlig fenomen de snakker om? Eller er det beleilig å bruke begrepet "utbrent" som noe som egentlig dreier seg om flere ting, som kan forstås på mange måter?

Fagpersoner diskuterer fortsatt om utbrenthet er en diagnose og hvordan den skal klassifiseres. Deres måte å forstå og forklare utbrenthet på er i stadig endring. Samtidig som de seg i mellom ikke er enig om dette er en mote og trend, et annet ord på tidligere tilstander.



## 8. Drøfting de av offentlige versus de private fortellingene om utbrenthet

I dette kapitlet tar jeg for meg oppgavens delspørsmål som handler om forskjeller og likheter mellom de ulike versjonene av utbrenthet. Versjonene bidrar hver for seg og samlet, til å si noe om hva slags ideer som eksisterer om utbrenthet som fenomen.

I følge Hacking skjer sosial konstruksjon over tid i en sosial setting, en matrise bestående av alt fra lovverk, materielle strukturer til mennesker, sosiale relasjoner og sosiale hendelser (Hacking 1999: 10). Mitt utvalg representerer kun en liten del av denne matrisen.

### 8.1 Fortellinger om Samfunnsutviklingen

Betydningen av de store samfunnsendringene går igjen i dagens fortellinger om utbrenthet, både i de lokale og de offentlige, når en skal si noe om hvorfor mange blir ”utbrent”. Endringene tillegges utviklingen av ny teknikk og grådig kapital. Mange maskiner har nå tatt over de tyngste fysiske jobbene og antallet ansatt i serviceyrker har økt.

Max Weber beskrev i ”Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd” på begynnelsen av 19-hundre tallet, bl. a. om datidens oppfatning av idealer for arbeid og god karakter. En skulle spare og akkumulere rikdom, jobbe hardt og ha langsiktig mål. Avkastning på kapitalen skulle brukes til å investere i nye prosjekter. Dagens kapital kjennetegnes ved forventningen om raskere og høyere avkastning enn tidligere. Kjøp og salg av aksjer motiveres ofte mer av håp om ”lett tjente penger”, enn langsiktige investeringer i bedriftene. Man søker å finne der man raskt får størst utbytte av kapitalen. Dette har ført til at bedrifter skifter eiere oftere enn tidligere. Kostnadseffektivitet, nedskjæringer, nedbemanning og omorganisering er blitt trenden. Maggie Miller og flere med henne har påpekt at nye produksjonsmetoder har ført til behov for omstilling. Det har skjedd en radikal endring i arbeidslivet og samfunnet for øvrig, sier hun. Tidligere var det muskelarbeid som gjorde at en ble trøtt, og som var fokus for forebyggende arbeid i forhold til arbeidsmiljøet. I dag er det hjernen og sjelen, dagens fremste arbeidsmiljø problem, psykisk utmattelse og utbrenthet (Miller 2000).

Fra media kommer innspill som dette:

*Den omfattende omorganiseringsprosessen er ofte hovedproblemet eller dråpen som får begeret til å flyte over. Prosessen virker lite åpne og det skaper stor usikkerhet hos ansatte, erfarer legen, som står til tjeneste for cirka 3000 ansatte ved Haakonssvern (Aftenposten 19.07.03).*

Tone kommenterer:

*Dette med kapitalkreftene; aksjeeierne sier at "jeg vil ha en høyere avkastning på de pengene jeg har innskutt" d.v.s. dere må tjene flere kroner. Det er jo masse ting i det spillet her som er av det negative (Tone).*

Globalisering av økonomien og nye produksjonsmetoder brukes flittig av mange, når de beskriver årsaker til økningen i forekomsten av utbrenthet. Røttene til problemet finnes i den økonomiske utviklingen, i teknikken og i lederskapsfilosofien, sier Maslach. Det er et symptom på mangler ved arbeidslivets organisering. Tidligere var hun mer opptatt av at dette var en tilstand som følge av en krevende omsorgsrelasjon hvor belastningen ble for stor. Tone har reflektert over hvorfor utbrenthet er blitt et så vanlig.

*Ja, det med globalisering har jeg for så vidt gjort meg noen tanker om, fordi det blir som om de menneskelige aspektene forsvinner i den prosessen i stor grad. Altså gjør kapitalkreftene at totalsituasjonen blir mye mer kynisk. Man kan jo se på Telenor som sier opp en mengde folk, uten at det egentlig(...), som ikke går med underskudd, de går med dundrende overskudd. Man skal bare ha mer ut av de kronene, tyne litt mer ut av kronene. De rike blir rikere og de fattige blir fattigere. Så sann sett er det jo all grunn til, (...), er det all grunn til å rope, det går noen grenser her (Tone).*

Dette har ført til at selv lønnsomme bedrifter legges ned eller flyttes fordi kapitalen kan gi bedre avkastning andre steder. Kravene til arbeidstakerne har økt samtidig som de har endret seg bl. a. som følge av denne utviklingen. Kostnadene kan bli store for den enkelte. En må ta nye sjanser for å lykkes i arbeidslivet. I følge Sennett settes ens karakter på prøve. Dersom en ikke lykkes kan fiaskoen være nær, selv om årsakene ligger utenfor ens egen kontroll.

Tone jobbet i en internasjonal bedrift som sentraliserte sin virksomhet. I følge Tone gikk den norske avdelingen med overskudd, likevel valgte bedriften å flytte virksomheten fra Norge. En av konsekvensene av denne sentraliseringen innebar at ansatte måtte sies opp eller flyttes. For Tone betydde dette ytterligere ansvar. Hun tok på seg oppgaven å ivareta de andre i denne prosessen. Kravene om prestasjon og innsats økt med andre ord.

Fokuseringen på det individuelle og unike kjennetegner samfunnet i dag i større grad enn tidligere. Det er enkeltprestasjonene og ikke fellesskapet som framheves. Flere har

skaffet seg høyere utdanning. Med det følger forventninger om hva en kan få ut av jobben og livet for øvrig. Dette finner vi igjen både i faglitteratur, media og de lokale fortellingene.

Hilde og Tone har beskrevet dette slik:

*Noe av det, tilbake fra siviløkonomstudiet, det var å jobbe i en økonomiavdeling. Å kunne jobbe med styring og mennesker og se på økonomi i en arbeidsprosess. Gjøre de riktige tingene på de riktige stedene (Hilde).*

*Altså, man tar utdanning og når man har en utdanning er det bare en grunnleggende tanke som ligger der og det er med opp og frem.. Hvor høyt skal jeg nå. Kanskje ikke så mye hva skal jeg tjene, men det er liksom sånn hvor høyt skal jeg nå her i verden. For pengene tror jeg kanskje ikke folk er så forbasket opptatt av. Fordi folk tjener stort sett så det holder de fleste i Norge (Tone).*

Som det går fram av ovenstående ser det ut til at historiene om samfunnsendringer og den fleksible kapitalsimen går igjen både i de lokale som de offentlige fortellingene om utbrenthet som en forklaring på hvorfor vi ser så mange som er ”utbrent”.

## 8.2 Fortellinger om “Velferdsparadokset”

Både i de lokale og de offentlige fortellingene kommer et paradoks til syne. Vi lever i et velferdsland, hvor de fleste tjener nok til å brødfø seg selv. Ingen må strengt tatt jobbe seg i hjel. Vi burde kunne juble og ha det bra, sies det. Dette til tross, vi blir tilsynelatende sykere og sykere og stadig flere opplever å bli ”utmattet” og ”utbrent”. Det forskes mye på dette. Ikke minst er vi flinke til å fokusere på ting som kunne eller burde vært annerledes. Aftenposten 03.11.02 har en kommentar om elendighetsforskningens paradoks. Skribenten kommenterer de utallige artiklene og forskningsresultatene som forteller om hvor ”utslitte” og ”utbrente” vi på alle måter er i vår rike verden. Vi streber etter status, makt og rikdom på bekostning av oss selv. Vi står på og blir ”utslitt”.

Dette velferdsparadokset reflekteres også i de lokale fortellingene. Tone peker på at forandringene som maskiner og teknikk har gitt oss i form av mindre fysisk slit, ikke har gjort oss lykkeligere. Det stadige kravet om å være vellykket, få jobber en vil ha og godt betalt gjør at man blir sliten.

Stadig flere snakker om at utbrenthet er en samfunnsdiagnose. Samfunnet er sykt. Når så mange forteller at de er ”utbrent”, er det et signal om at noe er galt i samfunnet vårt hevdes det.

### 8.3 Fortellinger om konflikt

Konflikt er i seg selv ofte et negativt verdiladet begrep for mange. Det er mange følelser involvert, følelser som tapper en for energi. Fortellingene rommer konflikter på ulike nivå, interpersonale som intrapersonale. De unge, ambisiøse småbarnsforeldre er prototypen på de som opplever krysspress og rollekonflikt daglig. De mange krav som jobben stiller dem, går fort på bekostning av tiden og overskuddet til familien. Ønsket om å framstå som vellykket og velfungerende kan koste dyrt. Mange av kvinnefortellingene har islett av denne type konflikt. Utbrenthet kan f. eks. betraktes som et symptom på et belastende arbeidsmiljø, rolle konflikt f.eks. i form av konflikt mellom jobbens krav og familiære forpliktelser (Einarsen 2000: 292).

I en undersøkelse foretatt blant helsesøstere på slutten av 1980-tallet fant man en klar sammenheng mellom utbrenthet og forhold som tidspress, underbemanning, mye papirarbeid og krav fra omgivelsene som ikke stod i forhold til tilgjengelige ressurser sier Matthiesen, Dyregrov og Torgersen (Einarsen 2000: 294).

De fire informantene forteller om konflikter på arbeidsplassen. Tone peker på to konflikter hun opplevde. Den ene beskrives som manglende oppfølging fra arbeidsgiver i nedskjærings- og omorganiseringsfasen. Den andre handler om at hun kom på kant med en av dem hun selv var leder for. Mona kom i konflikt med et par kollegaer og lederen sin. Hun forteller om manglende tilbakemelding og uenighet om hvem som skal ha æren for bra utført jobb. Hilde opplevde konflikt med flere av sine nære kollegaer. Hun forsøkte å be om hjelp til å rydde opp i floken uten at hun opplevde å nå fram med det. Anita var del av en større personalkonflikt.

Mona og Hilde jobbet med prosjektarbeid hvor prosjektgruppene ble oppløst når prosjektene var over. Tone har sin tredje arbeidsplass i løpet av tre år. De to foregående har hun vært med på både omorganisering og nedskjæringer av bemanningen. Tone sier at hun hadde problemer med å være så kynisk og si at det ikke var hennes problem, det at bedriften sentraliserte og nedbemannet driften. Det var det naturlig for henne å ta ansvar både for de hun var leder for og for avviklingen av driften, selv om ansvaret nødvendigvis ikke var hennes. En egenskap som kostet henne mye.

Sennett snakker om dette som kostnader ved den fleksible økonomien. I følge ham er som tidligere nevnt løse nettverk som prosjekt og teamarbeid noe av det som kjennetegner

den fleksible kapitalismen og som setter karakteren på prøve. Det stiller krav om spesielle egenskaper hos aktørene for å mestre dette.

Konfliktperspektivet går igjen i faglitteraturen f. eks. i A. Roness sin bok "Utbrent". (Roness 2002: 144-170). Under tema om hva slags faktorer på arbeidsplassen som kan være utløsende for utbrenthet, har han satt av et helt kapittel til konflikt og konflikthåndtering. Det fokuseres på at der teamarbeid og tette arbeidsrelasjoner er en sentral del av jobben, er risikoen for mellommenneskelige konflikter større enn i tradisjonelle arbeidsformer. Disse konfliktene tapper de involverte for krefter og flytter fokus vekk fra jobben. Faren for utbrenthet øker i slike situasjoner, sier han.

Fortellinger om personkonflikter kommer ikke så tydelig fram i mediafortellingene. Det er grunn til å tro at det ikke er lett å gå ut i avisen og fortelle at man ble "utbrent" som følge av en konflikt uansett årsak. Konfliktene kommer mer til syne i form av fagforeningene som snakker om for store krav og for lite tilgjengelige ressurser og derav fare for "utbrente" arbeidstakere.

*Forsvarets omstillinger sliter på de ansatte - Det siste året har jeg lagt merke til en ganske raskt økende forekomst av mennesker som sliter på jobben. Mange grubler mye og føler seg alltid på etterskudd, sier Horneland. De har fått beskjed om at en rekke arbeidsplasser skal legges ned, ingen vet når det skal skje og de er usikre på den videre skjebne, i følge legen (Aftenposten 19.07.03).*

Konfliktperspektiver skinner gjennom når det fokuseres på omstillinger og endringer som forklaring på utbrenthet. Konfliktene er både på systemnivå og individnivå. Dette er vanskelig situasjoner å håndtere for enkelt personer og grupper. Det kan fort bli slik at utbrenthet blir en akseptabel måte "å komme ut av" slike situasjoner med "æren" i behold. Reaksjonene på omorganiseringen kan gis et navn "utbrenthet". Alle som deltar i en konflikt blir ikke "utbrent", hvorfor reagerer noen med å "bli utbrent" og andre ikke. Dette er en problematikk som perspektivet sier lite om. Sennetts fokus på fiasko er en annen måte å snakke om reaksjonen på konfliktene. Han er opptatt av den ødeleggende effekten den fleksible økonomien har på karakteren. Det å ikke mestre konfliktsituasjoner oppleves som at en har mislykkes. Fiasko blir en annen måte å forklare reaksjonen på enn utbrenthet.

## 8.4 Identitetsfortellinger

R. Sennett hevder at tidsaspektet ved den nye kapitalismen og fleksibiliteten dette krever av arbeidstakeren, utgjør en trussel mot individet og dets evne til å forme sin karakter og en sammenhengende livsfortelling (Sennett 2001: 38). Dette gjør at langt flere opplever å mislykkes i forhold til egne krav og forventninger. Framveksten av nye arbeidstidsordninger, nye måter å organisere arbeidet på, nye omgangsformer og krav om tilgjengelighet, er med å påskynde dette. Dette rammer også privatlivet. Hildes utsagn om behovet for å planlegge sosiale aktiviteter, representerer også flere av de andre sine erfaringer. Dette handler om de private omgangsformene som endres. En stikker ikke bare innom på besøk uten videre lenger. Det må planlegges.

*Ja, det er det som er utfordringen når du har en gjeng med single som skal være venner eller er venner. Hvordan du skal møtes, så må du faktisk planlegge for alle er veldig aktive. For i det hele tatt for å få sosial kontakt i dagens samfunn så må du planlegge det (Hilde).*

De unge IT-menneskene er kjent for å jobbe døgnet rundt syv dager i uka. Det er tilsynelatende ikke pengene som driver dem. De trives med det de holder på med. De jobber ofte med korte frister og stor konkurranse, for å lykkes kreves det full innsats. Forskjellen mellom suksess og fiasko kan være liten. Mange i disse miljøene lever store deler av livet sitt via jobben. Deres identitet knyttes til hva de gjør og opplever på jobben og har et eksistensialistisk preg. Skillet mellom privatliv og jobb er visket ut. Det er ikke rom for hvile og andre aktiviteter. Ikke alle takler det og noen ”møter veggen” det skjer overraskende og oppleves hardt og brutalt. Tone, Mona og Hilde jobbet i miljøer som hadde en del til felles med disse. Jobben hadde en meget sentral plass i livet deres. Den ble prioritert høyt og på bekostning av andre aktiviteter. Det handler om deres identitet, hva slags personer de er.

Fleksibilitet og tilpasningsdyktighet som verdi og karaktertrekk har vært framherskende i nyere tid. De lokale fortellingene gjenspeiler denne trenden. I fasen da ting går greit beskriver de seg som tilpasningsdyktige og fleksible. Mona var for eksempel alltid tilgjengelig på telefon for jobben. Tone hadde i tillegg tilgang til jobben fra en PC hjemme. Verken Tone, Mona eller Hilde hadde fast arbeidstid. De jobbet når det var behov og trivdes med dette, sa de. Så lenge det gikk bra, taklet de belastningene. Det er når ting begynner å knirke og de blir slitne at veggen nærmer seg. Tone viser til at det er andre krav, andre egenskaper ved personen som er blitt viktig i dag. Ikke minst gjelder dette for kvinner. Den fleksible kapitalismen og den moderne samfunnsdiskursen sier at man skal være tilgjengelig

store deler av døgnet og stå på når det er behov for det, uavhengig av egne behov. En skal være der for familien, være oppdatert på samfunnet og delta der det skjer. Man skal yte og lykkes. Samtidig gjelder en del av de gamle verdiene fortsatt, som for eksempel at det er kvinnen som har hovedansvaret i hjemmet, er omsorgsperson og organiserer hus og hjem. Dette kan føre til usikkerhet, utrygghet og være en ekstra stressfaktor.

Media har fortellinger med tilsvarende innhold om de unge ambisiøse kvinnene som skal mestre alt.

*"I en moderne verden har jentene identifisert seg med sine fedre, de utadrettede, utarbeidende, men med egen familie står kvinnen plutselig også i samme situasjon som sin mor. – Det er ofte da man går i knas. De fleste forsøker å passe begge oppgavene, og kjemper med å være den flinke piken, sier Matthis (Aftenposten 07.09.03).*

Sennett sier at fleksibiliteten tvinger fram og fremhever andre karaktertrekk som f. eks. viljestyrke (Sennett 2001: 37). Anita mener det kan være noe ved den enkelte den enkeltes personlighet. Det er ikke bare de eksterne krav som påfører deg utbrenthet, det er også dine individuelle egenskaper og jobben du har.

*Tror nok det er folk som jobber tett på menneske, har lett for det, men samtidig så er det jo forskjell på hvem du er da. . Ikke alle i helsevesenet blir utbrent. Jeg har kollegaer som har jobba hundre prosent årevis ikke sant og. De har jo hatt mye flere pasienter enn meg. (...). Nei, jeg tror det er noe i legninga vår. Men hva det kan jeg ikke svare på. Men jeg tror nok det er en psykisk del i det. Sånn på det at det ofte er en depresjon ved siden av, det tror ikke jeg er sånn helt tilfeldig (Anita).*

Sennett sier at avhengig av hvor i systemet en befinner seg er kravene til karaktertrekk viktig for hvordan en takler hverdagen. Er man i en situasjon hvor ting er forutsigbare og man ikke kan påvirke resultatet av arbeidet i nevneverdig grad selv stiller dette andre krav til karakteren enn der man har følelse av stor uforutsigbarhet og ambisjonene om vellykkede resultat, er framherskende (Sennett 2001: 76).

Fortellinger der man ved hjelp av sin utbrenthet forteller hvem man er, er lett synlige i både media og lokale fortellinger. Stadig flere kjendiser forteller at de har vært eller er i fare for å bli "utbrent". Ideen om hva dette dreier seg om får påfyll. Aamodt og Britney Spears representerer de dyktige som satser og vinner, de har lykkes. De har stått på og fått resultater. De trenger bare en liten pause for å hente seg inn igjen. Som statuspersoner og idoler er de forbilder for mange andre. Hacking snakker om verdiladede "kinds" eller typer (Hacking 1999: 131). Det er typer vi gjerne strekker oss litt etter, typer vi ønsker å

identifisere oss med. Kjendiser som representerer de positive verdiene, som f. eks. sport er i Norge, er med å gi utbrenthet en mer positiv status.

I den omtalte svenske undersøkelsen er de arbeidsledige mer utsatt for utbrenthet enn yrkesaktive. Individets identitet er nøkkelordet, når sosialmedisineren Per Fugelli skal forklare hvorfor. Så lenge identitet og jobb er tett knyttet sammen, blir det å ikke ha en jobb en utfordring for selvfølelse og identitet. Denne forklaringsmodellen henger tett sammen med de eksistensielle. Selvbildet knyttes helt og fullt til jobben. Tidligere da religionen stod sterkere hentet man i større grad identiteten sin i denne. I dag er det vanligere å bo alene og skilsmissestatistikken er høy. Mulighetene for å hente identitet utenfor jobben blir derfor en annen en tidligere.

Sennetts perspektiv har også et eksistensialistisk preg. Hans fokus på forvitring av karakteren knyttes mot det å finne mening med livet og det som skjer. De eksistensialistiske perspektivene fokuserer jo nettopp på at man ikke finner meningen med livet. Identiteten svekkes. Blant de lokale fortellingene dukker også dette perspektivet opp.

*Jeg tror at mange mennesker ønsker å føle seg verdsatt, ønsker å føle at de bidrar med noe. I en eller annen totalitet (Tone).*

Mister man tro på at man kan noe blir det vanskelig å vedlikeholde både selvtillit, motivasjon og tro på framtiden, sier Sørensen i boka "Utbrent" (Roness 2002).

*Oppgavemestring muliggjør bekreftelse på egenverd. Mestring gir sinn og kropp gode arbeidsvilkår, sier B. Sørensen (Roness 2002: 127).*

Bjarte Stubhaug sier det har med status å gjøre hva slag diagnose du får når du oppsøker legen. Ikke alle yrker har oppgaver og utfordringer av det slaget som kan føre til belastninger som kvalifiserer for at den enkelte kan fylle "kriteriene" for å kalle seg "utbrent". Forventningene til hva slags plager en kan få i disse yrkene passer ikke inn i "utbrenthetsdiagnosen". Sennett sier at ulike typer jobber/yrker stiller forskjellige krav til individets karakter. Det kan være at disse jobbene er mer forutsigbare og at forandringene er av en annen karakter. Identiteten blir ikke satt på prøve i samme grad sier han. En annen forklaring handler om deres kommunikative ferdigheter, evnen til å formidle sine erfaringer.



## 8.5 Fortellinger om makt og kontroll

Sennett snakker om den fleksible kapitalismens nye og mindre synlige maktformer. Det nye arbeidslivet stiller andre krav til den enkelte som følge av at bedriftene tilpasser seg. Nedbemanning og omorganisering blir det normale. Både media og de lokale fortellingene speiler at vi opplever dette også i Norge. Prosjektjobbing, nedbemanning og omorganisering har vært tema i de fleste av fortellingene. Unntaket er ”kjendisfortellingene”. De har en situasjon mer preget av alles kamp mot alle på individuelt plan. Den enkeltes prestasjon og krav til prestasjoner kommer enda tydeligere fram som en viktig faktor. Mange har hevdet at nye maskiner og teknikker ville overta de kjedelig og tunge rutine jobbene. Etter hvert som maskinene har overtatt og arbeidsplassene er blitt mer fleksible, har også kontroll og maktmekanismene endret seg. Enkelte av disse ligger innebygd i teknikken og tas lett som for gitt. Vi ønsker dem til og med velkommen, som mobiltelefon, TV og PC.

Dagens arbeidstakere, inklusive de med høyere utdanning, er prisgitt alle disse endringene. Alle omorganiseringer betyr for mange at de må bytte jobb eller blir arbeidsløs i perioder. De har liten kontroll og innvirkning på det som skjer. Tone peker på de nye kommunikasjonsformene.

*Ikke minst den nye kommunikasjonen som skjer via media. Det er mye man ikke forstår og mye som kommuniseres som man ikke klarer å forholde seg til. Man kan ikke reagere adekvat eller ta kontroll selv. Den teknologiske utviklingen har skapt en ny generasjonskløft, hvor ungdommen har fått en helt annen posisjon da det er de som behersker mye av det nye (Tone).*

Sennetts beskrivelse av den fleksible kapitalismen og dens krav til arbeidstakere har mange paralleller med det informantene forteller om. Tone hadde lite å stille opp med da bedriften valgte å sentralisere. Hennes argumenter ble ikke vektlagt.

Det å jobbe i prosjekt innebærer at en lever i det moderne regime som Sennett snakker om. Man må hele tiden vise sin styrke og prestere noe. Straks man ikke kan bidra i den retningen organisasjonen ønsker er man ikke interessant lenger. Hilde og Mona jobbet i prosjekter i større konsern. Når et prosjekt er ferdig begynner de på neste. Dette krever 100% arbeidsinnsats hele veien, det nytter ikke å slappe av. Prosjektarbeid gir liten mulighet for den balansen mellom hvile og aktivitet som kroppen trenger. Mona kuttet ned på ferien sin for å sikre at prosjektet hennes ikke gikk dukken. Da Mona sa hun var trøtt og sliten, er det ingen som umiddelbart kan gå inn å ta hennes oppgaver. Hun føler seg forpliktet til å stå på videre. Hun er lojal overfor seg selv og sine mål og ikke minst overfor sin arbeidsgiver.

Arbeidsgiver verdsatte ut fra Monas ståsted, ikke dette. Når prosjektene er over har de fortsatt jobb, men de vet ikke alltid hva slags jobb eller oppgaver de vil få. Det avhenger av tidligere innsats. Hilde forteller at hun det siste året før hun ”tryna” at det hun presterte på jobben ikke var spesielt bra. I ettertid forstår hun hvorfor hun ikke fikk en av leder jobbene.

*Og at de gutta som var der de fikk leder jobbene og ikke jeg. Jeg hadde vært der lengst. Det ble et skikkelig slag i trynet(...). Men det er jo klart at han har også sett, min leder da, at jeg det siste halvåret blitt sløvere. (...). Sånn at i ettertid så ser du på en måte (...) Ut fra han ståsted. (...). Jeg gjorde ikke jobben. (...). Satt bak lukket dør hele dagen (Hilde).*

”Honningfella” har vært et populært begrep å snakke om, som forklaring på hvorfor enkelte blir ”utbrent”. Dette handler om at jobben er så lystbetont at en får problemer med å sette grenser for hvor stor plass i livet arbeidet skal få. Tones iver og engasjement går utover hennes fysiske grenser. Det ender med at hun blir syk, og får en reaksjon som ligner på et slagtilfelle. Spesielt Tone og Mona snakker om grensene sine som de nå har lært å kjenne slik at de kan begrense aktiviteten. Det er viktig å begrense innsatsen selv, og ta kontroll ut fra de ressursene en har til rådighet. Dette behovet for selv å sette disse grensene, kan sees som et uttrykk for at de utsettes for urimelige krav om innsats som de sosiale normene heller ikke setter grenser for, snarere tvert imot. I deres jobber er det ingen standarder for hvor stor innsatsen skal være. De får ingen hjelp av kollektivet. Det er kun de påvisbare resultatene som teller.

Sennett sier at fiasko er blitt et mer vanlig fenomen, også for middelklassen og ikke bare de fattige. Nedskjæringer, reorganiseringer rammer nå også middelklassen, sier han. Følelsen av å svikte familien fordi en må være tilpassningsdyktig og fleksibel i arbeidslivet er mer tilstede i dag. Fiaskoen kan oppleves av den grunnleggende type hvor fiasko med å leve livet, fiasko med å realisere noe som er verdifullt i seg selv.

Idrettsutøvere trener på heltid for å bli mestre. Det er ikke lenger bare idretten de må fokusere på. De har stort tidspress i form av fulle avtale bøker, alle vil ha en bit av dem. Faktorer utenfor dem selv forsøker å ta styringen over hverdagen og der de skal ha sitt fokus. Dette er en ekstra stressfaktor og kan etter hvert føre til at en mister kontrollen og blir ”utslitte” – ”utbrente”. De må forsake mye annet i livet for å nå sitt mål. Media forventer resultater og slår stort opp enten noen lykkes eller mislykkes. Beskjeden er klar: Du er lite verdt dersom du ikke står på og lykkes. Disse fortellingene kan og ha et annet budskap. Når helten må si pass kan en annen også gjøre det, bli ”utbrent”.

Fagforeningene kan ha en annen og mer skjult agenda når de tar i bruk faren for utbrenthet hos arbeidstakerne. Fagforeningene står i den fleksible kapitalismen stadig svakere, det er vanskelig å få medlemmer. De kan se nye områder de kan være med å kjempe på og som gir nye medlemmer. Dette er uttrykk for en interessekamp. Fagforeningen er opptatt av å presentere belastningene i arbeidslivet og at deres medlemmer utsettes for press som kan grense til det umenneskelige og føre til utbrenthet. De kan på den måten ha interesse av at utbrenthet forblir et mangetydig ord, som kan brukes i flere sammenhenger.

## 8.6 Kvinnefortellinger

Kjønn er i seg selv ikke tema i fortellingene. Det er kvinnene som står fram med sine fortellinger i artiklene og i utvalget mitt. Det refereres av og til, til menn; statsministeren, Inge-Brigt Jensen, Ketil Aamodt er eksempler på disse. I mange av artiklene har man ikke sagt noe om dette henger sammen med kjønn eller ei. Selv om det er de unge, resurssterke kvinner som dras fram for å gi et bilde av hva dette handler om.

*Det handler altså mye om kvinner. Unge kvinner. Unge, ressurssterke, dyktige kvinner. Som i vårt effektive arbeidsliv kjører hodet i de moderne glassveggene så ofte og så hardt at de har fått sin egen bok og sin egen diagnose; "Diagnose: Dyktig". Skrevet av to svenske kvinner, Tinni Rappe og Jennie Sjøgren (Aftenposten 07.09.03).*

*Det er særlig yngre kvinner som er i risikozonen, sier han. Men også de som jobber mye nattsift, de som har dårlig sosial støtte og som er pliktoppfyllende og engasjerte sier psykolog Atle Dyregrov (NRK distrikt 09.07.03).*

Krav-/kontroll-/stressmodellene legger stor vekt på enkelt mennesket og deres evne til å takle situasjonen de er i. Mestring av alle krav og forventninger både egne og andres kan bli for mye for noen og enhver. Tone tar tak i situasjonen mange kvinner er i, i sin fortelling. De skal organisere hjem, jobb og fritid og skal rekke og mestre alt.

*Jeg tror at det er i den totale mestringssituasjonen, man skal ikke skusle bort det heller. Kanskje kvinner av i dag blir veldig flinke til å gjøre alt mulig. Vi blir så veldig flinke. Vi jobber mye, vi engasjerer oss i mye. Vi har barn, vi har hus, vi har bil, båt og hytte. Det er så mye om skal gjøres. Samtidig skal du gjerne ha en jobb som ikke er 8 timers. Totalt sett er den pakken for stor (Tone).*

Tone ser faren mange kvinner rundt henne utsetter seg for ved ikke å fokusere på hvor slitne de egentlig er.

*Noen ganger så tenker jeg sånn at jeg ser andre kvinner rundt meg som er farlig nær det samme som meg. Hvor jeg nesten tenker sånn at det er OK at det har skjedd meg at jeg kom gjennom så helskinnet som jeg gjorde (Tone).*

Fortellingene peker på moderne kvinner som skal klare alt, både jobb og familie. De tar vare på tradisjonen om at de som kvinner følger opp hjemme og sørger for at familien fungerer. De er fulle av energi og skal klare alt. De lykkes på jobb, men utsletter nesten seg selv for å nå sine mål. De er opptatt av å skulle få med seg alt fra en vellykket karriere en god familie til materielle goder som hytte, bil og båt. Fortellingene peker som sådan på de verdier og forventningene kvinner av i dag møter. Forventninger om hva man skal klare for å være vellykket som kvinne. Noen ganger blir disse forventningene for mye. De er mer enn man kan takle og fører til at noen blir "utbrent" eller/og andre er nær ved å bli det. Kvinnenes fortellinger og spesielt de lokale forteller også om hvor viktig jobben er i kvinnenes liv. De har hatt stor glede av å jobbe og de har følt at dette var noe de mestret bra, men det kostet.

Der utbrenthet brukes for å fortelle at det er behov for en pause eller forklare en dårlig prestasjon, da kommer også mennene på banen som f. eks. K: A. Aamodt. Mona tilfører dette et snev av kjønnskamp når hun sier at:

*"Menn møter veggen. Kvinner blir utbrent."*

"Å møte veggen" er underforstått litt bedre enn å bli "utbrent". Utbrenthet kunne ha utviklet seg til å bli et kvinnefenomen, et uttrykk for kvinners situasjon i dagens samfunn. Det var kvinner som i hovedsak opplevde "relasjonsstress" og ble "diagnostisert utbrent" da man tok begrepet i bruk på 1970-tallet i USA. Det var kvinnene som tok jobber i omsorgsyrkene i tillegg til arbeidet hjemme. I dag oppleves det ikke som en "kvinnesykdom", men noe som rammer begge kjønn. Dette sees i sammenheng med at det nå er i mange yrkesgrupper man snakker om utbrenthet, ikke bare i de tradisjonelle kvinneyrkene.

## 8.7 Utbrenthet som del av ens livsfortelling

Mange av fortellingene om utbrenthet har det til felles at det vises til høy innsats. De tegner et bilde av mennesker som satser på jobben og som har hatt et stort engasjement og mye energi. Det være seg kjendisene, fagforeningene eller de lokale informantene. Alle de fire jeg snakket med hadde satset mye på karrieren sin. De ønsket å få noe igjen, noe mer

enn bare lønnen. De setter i ettertid hendelsene inn i større i en sammenheng og peker på konsekvensene av disse. De forklarer at de har stått på ut over egne grenser. Hilde fant ut at hun hadde vært for opptatt av å være i det rette miljøet, mer enn faktisk å tenke på de tingene som betyr noe for henne. Hun er ikke lenger villig til å betale det, det ”koster” å være en del av det miljøet hun jobbet i. Hun former nå en ny retning i sin fortelling som gjør at hun kan fortsette sin historie og finne mening i det hun har vært igjennom. ”Fiaskoen” som Sennett snakker om, gjøres om til noe konstruktivt.

Tone ser at utbrenthet er noe som rammer lang flere enn henne og ikke minst er det mange i hennes bekjentskapskrets som er faretruende nær. Tone sier hun er kommet gjennom dette med helsa i behold. Hun har fått grenser og må nå passe seg. Hun ser at samfunnet har fått nye makt- og kontrollmekanismer. Disse er mindre synlig, bla. a. fordi de ligger skjult i teknikken. Dette handler ikke bare om enkeltpersoner sine fortellinger, men om den nye samfunnsutviklingen som vi alle er en del av.

Tone setter sin fortelling inn i en større samfunnsfortelling, fortellinger om utvikling av teknikk og nye produksjonsmåter. De er også fortellinger om hvilke egenskaper som er viktig for å lykkes i dag hvilken innsats som kreves. De forteller samtidig at der innsatsen er høy er også fallhøyden stor. Utbrenthet blir en måte å fortelle om dette. De blir en måte og fortolke og gi mening til slike hendelser i ens livshistorie. Livshistorien forteller om hvem du har vært og hvorfor du er blitt den du er i dag.

## 8.8 Oppsummering og betraktninger

De offentlige og de lokale fortellingene om utbrenthet har mange felles trekk samtidig som de er forskjellige. En av utfordringene når en skal si noe om hva som kjennetegner de offentlige fortellingene versus de lokale handler om de mange ulike bildene og perspektivene som mange av fortellingene rommer. Det er ikke en eller to forskjellige offentlige og en eller to forskjellige lokale fortellinger, men mange. Både de lokale og de offentlige fortellingene rommer mange parallelle og felles historier. Hver fortelling har mange historier i seg. De lokale fortellingene handler naturlig nok i første rekke om enkeltpersoner som er satt ut av spill en periode. De er totalt utmattet. De beskriver sin hverdag både før de ble ”utbrent” og etterpå. Deres historier gir et innblikk i hvordan de oppfatter samfunnet rundt seg. De kan også sies å gjenspeile viktige trender og oppfatninger i samfunnet. D. Smith sier det er via hverdagshistorier en kan se hvordan samfunnet fungerer

(Thagaard 1998: 41). De offentlige fortellingene har større sprik enn de lokale, i måten utbrenthet beskrives, brukes og forklares på. Dette kan ha sammenheng med utvalget mitt. De lokale informantene er valgt ut fra kriteriet om å være sykemeldt p.g.a. utbrenthet. De offentlige fortellingene rommer også de som står i fare for å bli ”utbrent”. Ikke minst har fagforeningene og behandlerne en annen interesse og innfallsvinkel til utbrenthet. Dette kommer jeg mer tilbake til i neste kapittel. De offentlige som de lokale fortellingene viser til mangfoldet og mangetydigheten i måten å se utbrenthet på. Fra en tilstand som må behandles, via en motesak til at det er en diagnose på et sykt samfunn. Fortellingene viser til dyktige mennesker som virkelig har gjort en innsats. Jobben har blitt for tøff, med for store krav til at man har kunnet mestre den. Nedskjæringer, omorganisering som følge av økt krav til effektivitet, involveres i mange av fortellingene. De lokale informantene er klare på at dette ikke er en motediagnose, mens de offentlige er uenig seg imellom. Når det snakkes om utbrenthet innen omsorgsyrkene har disse mange fellestrekk enten det er i de lokale fortellinger, media eller litteraturen. Fokuset er fortsatt ofte på omsorgsrelasjonen, slik Maslach og Freudenberg gjorde på 1970-tallet, når de skulle forklare årsaken til utbrenthet. Anita fokuserer på kontakten med de gravide og belastningen det var å gå fra de eldre hjelpetrequende. Sykepleierforbundet viser til at kravene om god pleie nesten er umulig å gjennomføre p.g.a. for få mennesker. Det er mindre fokus på eventuelle konsekvenser av belastninger privat og på summen av jobbkrav og private belastninger.

Et viktig kjennetegn ved de lokale fortellingene er at ”utbrentheten” settes inn i den enkeltes livsfortelling. Hendelsene gis mening og settes inn i en større sammenheng. De ser seg selv i forhold til det som skjer rundt dem og hvordan de har opplevd dette. Hilde finner f. eks. informasjon om utbrenthet i media. Da forstår hun at det er ”utbrent” hun er. En kan si at media har gitt henne et bilde, eller en ramme, som hun kan sette sine erfaringer inn i. Når de lokale informantene skal fortelle om utbrenthet på et mer generelt grunnlag, trekkes momenter som den globale økonomien inn, de snakker om omorganisering i bedrifter og de konsekvensene dette har for både samfunnet og enkelt personer. De bruker kravene i arbeidslivet og den fleksible kapitalsimen som bakenforliggende forklaring på utbrenthet. De trekker veksler på de offentlige fortellingene om utbrenthet når de skal forklare og forstå sine egne opplevelser. De offentlige fortellingene går den motsatte veien. De henter eksempler fra lokale fortellinger når de fokuserer på utbrenthet og forklaringer på dette. Det skjer en interaksjon mellom de lokale og offentlige fortellingene. Media referer både til fagpersoner og faglitteratur som til lokale fortellinger.

Andre kjennetegn som går igjen i lokal og offentlige fortellinger er de mange metaforer som brukes om hverandre; ”møte veggen”, tryne, gå ned i kjelleren o.s.v. Dette kommer jeg tilbake til når jeg ser på klassifikasjoner i neste kapittel.

De mange perspektivene på og forklaringer av utbrenthet må sies å være det som kjennetegner fortellingene om utbrenthet. Utbrenthet blir et mangetydig sosialt fenomen både i de lokale og i de offentlige fortellingene.

## 9. Drøfting av klassifikasjonen

For å kunne si hva som kjennetegner fortellingene om utbrenthet og hvordan disse utvikler seg, er det naturlig og fokusere på hvordan utbrenthet klassifiseres og eventuelle stridigheter.

Virkeligheten er tilgjengelig for oss via de klassifikasjonene vi har. Disse er igjen et resultat av hvordan vi kategoriserer verden. Språket er da sentralt samt hvilke ord og uttrykk vi tar i bruk. Metaforer er en måte å klassifisere og kategorisere våre erfaringer på og jeg vil i dette kapitlet se nærmere på metaforene som brukes for å fortelle om utbrenthet i de ulike versjonene. Klassifikasjonens konsekvens er et annet tema som berøres i dette kapitlet. Det er ikke likegyldig hvordan vi klassifiserer våre erfaringer. Klassifikasjonen får konsekvenser for videre handlingsalternativer. Holdninger, praksis, klassifikasjoner og de som blir klassifisert påvirker hverandre slik at ideen om utbrenthet endrer seg og tilpasser seg den tiden og det samfunnet vi lever i.

Ord kan ofte sies å stå for flere begrep samtidig, de brukes om flere fenomen på en og samme tid. Ideen om hva vi snakker om får sitt innhold bl.a. via hvordan vi snakker om det, i hvilken sammenheng og hvilke andre begrep og metaforer som benyttes. Blant de parallelle diskursene rundt begrepet ”utbrent”, kan det sies å pågå en kamp om å bli den mest framherskende. Dette er et tredje tema i dette kapitlet.

Klassifikasjoner har en tendens til å endre seg over tid. De er produkt av det samfunnet og den tiden vi lever i. Hacking har som tidligere nevnt, beskrevet at det skjer en interaksjon mellom klassifikasjoner og de som klassifiseres når vi betrakter sosiale forhold. Han kaller det ”interactive kinds” i motsetning til ”indifferente kinds”, ”kinds” som ikke endres som følge av at de blir klar over vår kunnskap om dem (Hacking 1999: 103).



## 9.1 Metaforer

Vi leser i aviser, hører på radio og TV at den og den er ”utbrent” eller er i fare for å bli det. Det snakkes om å være ”utladet”, ”tappet” for krefter, ”møte veggen” o.s.v. Dette er alle eksempler på metaforer som brukes om utbrenthet. ”Utbrenthet” som metafor, er blitt en del av dagligspråket vårt og brukes med den største selvfølgelighet, den er blitt idiomatisk<sup>11</sup>. Lakoff og Johnson har som tidligere nevnt pekt på at det er noen felles bilder, eller metaforer som ofte strukturerer forestillingen om et fenomen, som for eksempel utbrenthet. De snakker om begrepsmetaforer. Disse er som nevnt, med på å strukturere hverdagen vår og måten vi handler på (Lakoff og Johnson 2003: 8). ”Tid er penger” er en sentral, strukturell begrepsmetafor i dagens økonomiske system ”Tid” sees på som en begrenset ressurs som kan brukes opp. Når man *investerer tid og krefter* i jobben forventer man vanligvis å få noe igjen for *investeringen* og helst med *renter*. Utbrenthet kan tolkes som resultatet av en *for stor og mislykket investering*. Når ting ikke går som planlagt forsøker man å *investere* mer *ressurser* for å nå målet. Dette kan bli *for dyrt*, man har ikke nok *tid*, nok *ressurser*. Mona reiste f. eks. hjem fra ferien sin da kollegaen hennes begynte å endre på hennes prosjektplaner. Hun hadde i utgangspunktet *satset høyt* og måtte *investere* enda mer av egne *ressurser* for å sikre resultatet. Hun fikk ikke nok tilbake (*avkastning*) for den *investerte tiden* til å holde liv i ”gnisten”, engasjementet for jobben.

Valg av metaforer har konsekvenser for forståelse av de erfaringer og handlinger man gjør og er avhengig av i hvilken kontekst man befinner seg. ”Utbrenthet er en trussel” og ”utbrenthet er sykdom” er begrepsmetaforer som viser to ulike sett med handlingsalternativer og ulik forståelse av hva man snakker om. Sykdom kan behandles og rammer enkeltmennesker. Farer og trusler er noe som ikke har rammet ennå og er noe vi helst vil unngå. Ord som samfunnsdiagnose, depresjon, behandling, utmattelse, behandling, ta det med ro, sykemelding peker alle på begrepsmetaforen ”utbrenthet er sykdom”. Fagforeninger bruker av og til begrepsmetaforen ”utbrenthet er en trussel”. De snakker om ”faren for” utbrenthet, når de tar opp utbrenthet som tema overfor arbeidsgivere. De sier til sine medlemmer at de må *passse seg* så de ikke blir ”utbrent”.

Klassifikasjonene kan gi en ny opplevelse og forståelse av tidligere erfaringer. Man kan endre oppfatning og verdsetting av egen moral og hvem man er, ut fra hvilke

klassifiseringer som brukes (Hacking 1999: 131). Forståelsen av erfaringer og hvordan man forholder seg til dem avhenger av hvilke metaforer man tar i bruk.

Metaforer framhever enkelte sider ved et begrep og skjuler andre sider av det (Lakoff og Johnson 2003: 13). Når man snakker om å ”møte veggen” som det samme som å ”bli utbrent” handler det ofte om at man fokuserer på ulike sider av samme sak. ”Møtet med veggen” er gjerne en dramatisk opplevelse, mens å bli ”utbrent” handler mer om prosessen.

Hacking er opptatt av at metaforer påvirker oss uten at vi merker det. For eksempel ved det å snakke om krigstyper når vi mener store overskrifter i avisen er vi samtidig med å ufarliggjør krig. Vi blir mindre oppmerksom på hvor avskyelig krig egentlig er (Hacking 1999: VIII). Hvilken ”diagnose” man velger eller får, vil påvirke de framtidige handlingene. ”Utbrent”, ”deprimert”, ”tryna” o.s.v. ”Deprimerte” får ofte medisin og behandling. Har en ”tryna” har en slått seg fysisk og er litt mørbanket, man må ta det litt med ro. Hacking og Lakoff og Johnson er enig om at bruken av metaforer kan endre ideen om et fenomen.

Fruktbarheten i metaforen(e) eller begrepet utbrenthet er gjenstand for diskusjon i dag slik de har vært tidligere. Både i de offentlige og lokale fortellingene er det betraktninger rundt dette. Enkelte hevder at ”utbrent” og ”utbrenthet” er et dårlig bilde. Utbrenthet som begrep kan gi inntrykk av noe endelig, det som er utbrent er ødelagt for bestandig, ingen ting kan bygges opp av aske. Dette blir et galt bilde sies det, da mange kommer seg igjen. Andre assosierer ”utbrenthets begrepet” med skog som har brent ned for å gi lys og rom slik at nye frø kan spire og gi muligheten til å bygge opp noe nytt. En annen tolkning vektlegger at man må ha ”brent” for noe, for å kunne bli ”utbrent” og forteller slik sett noe om denne personens tidligere engasjement.

Rundt ”utbrenthet” eksisterer det mange andre metaforer. De kan sees som både å utfylle og delvis forsøke å erstatte ”utbrent” som metafor. I samme diskurs tas ofte flere og andre metaforer i bruk enn utbrenthet, som ”møtt veggen”, ”tryna”, ”hjernestress” og ”utladet”. De kan oppfattes å uttrykke både nyanser med hensyn til hva de formidler og til å handle om forskjellige ting. ”Utbrent” og ”utladet” henspeiler på energi som gradvis er brukt opp. ”Møtt veggen” og ”tryna” gir assosiasjoner til en bråstopp og hindringer som var for store til å komme forbi. Eller de kan tolkes som at man ikke helt har lyktes, erfaringene eller oppgavene har blitt for stor til å håndteres, de er blitt som en vegg. ”Batterier som lader ut” har mer til felles med ”utbrent” og større grad av prosess enn bråstoppen som ”møtet med veggen” beskriver. Batterier kan lades opp igjen og brukes videre og et hus som er utbrent

---

<sup>11</sup> Idiomatisk – er blitt karakteristisk for et språk.

må bygges opp igjen med nye materialer. Tilførsel av energi må komme før bålet er utbrent, skal det holde varmen ved like. Alle disse metaforene henter mange av sine bilder fra fysikkens verden. Det er ulike former for energibruk som er det strukturerende element. Energi som går tapt, energi som tappes ved motstand og energi som forbrukes osv.

Til tross for at man er klassifisert som ”utbrent” tas det også i bruk andre metaforer for å beskrive erfaringene. Hilde sa at hun ”tryna”. Høyskolelektoren fortalte at ”lufta gikk ut av ballongen”. Mona snakket om et ”matforrådet i kjelleren” som tok slutt, hun hadde bare ikke registrert at reservelageret var blitt borte. Anita forklarte at hun ble ”utbrent” før hun ”møtte veggen”. Mona sa at ”utbrent” er et farlig ord for mange, særlig menn og enkelte omskriver det og sier de har ”møtt veggen”. De mange metaforene kan være et uttrykk for at det egentlig er flere fenomen man snakker om og et uttrykk for kampen om å klassifisere/definere. Kamp om å være den/de som gir en forståelse av hvordan virkeligheten skal forstås og beskrives. Det er flere aktører i denne kampen. De som blir klassifisert som ”utbrent” kan for eksempel ha et ønske om å endre innholdet i klassifikasjonen, gi den et annet innhold. Det skjer da en interaksjon mellom dem som klassifiseres og klassifikasjonen. Hacking kaller det ”making up people” (Hacking 1999: 131). Dette er samtidig noe av det Hacking mener er selve kjernen ved sosial konstruksjon. Det at vi reforhandler og modifierer vår oppfatning og forståelse av virkelighet hele tiden (Hacking 1999: 101).

Metaforene uttrykker trolig godt den opplevelsen mange har når de virkelig er slitne, nedfor eller møter store problemer/motstand. Flere sier de opplever det mindre stigmatiserende å si ”jeg er utbrent” enn at ”jeg er deprimert” eller ”jeg er psykisk syk”. Kanskje er det lettere å fortelle andre at man er ”utbrent” enn å si at man har problemer på jobb eller hjemme. ”Produktet” kan ha mange fellestrekk, men årsakene og forklaringene kan være forskjellige.

Innen tradisjonell ”helsetenkning” er årsakene til et symptom ofte viktig for behandlingen. Å være ”utbrent” synes å være akseptert av folk flest som en slags forklaring på at en er sliten og utmattet. Ja, det er nesten blitt en slags folkesykdom en livsstil sykdom slik Hilde refererte til. Depresjon er en diagnose, et begrep som ofte knyttes til utbrenthet. Det brukes for å beskrive et av symptomene mange som sier de er ”utbrent” får. Dette begrepet kan på samme måte som utbrenthet betraktes som en sosial konstruksjon. Det er en formell diagnose (i det tidligere nevnte internasjonale diagnosesystemet ICDC), men når det snakkes om depresjon generelt er det til syvende og sist den ideen folk har om depresjon som gir diagnosen dens ”innhold”. Ideen om depresjon og hva det innebærer ser også ut til å

endre seg over tid. Depresjon kan også graderes fra å være trist og lei seg, til det å være alvorlig syk og behandlingstrengende. For mange har depresjon blitt en negativt ladet ”diagnose”. ”Utbrenthet” oppleves av mange å ha et mer positivt ladet innhold.

De mange metaforer som går igjen når utbrenthet beskrives er et sentralt kjennetegn både i de lokale og i de offentlige fortellingene. De gjenspeiler mer eller mindre hva man vektlegger og hvordan en forstår hva dette handler om. Samtidig kan de sees som et uttrykk for at man ikke nødvendigvis har samme oppfatning av hva dette dreier seg om. Metaforene kan også være uttrykk for et behov for å nyansere og gradere i forhold til symptomene og hvor funksjonsnedsettende de er. ”Utbrent” kan tenkes som en hovedkategori, mens møtet med veggen, tryne o.s.v. er underkategorier av et fenomen. Alternativt kan det forstås som uenighet om hva dette dreier seg om. Metaforene peker på begrepets mangetydighet, ved antallet metaforer og ved at de kan forstås på flere måter.

## 9.2 Klassifikasjonens konsekvens

Måten man begrepsfester et fenomen på henger sammen med i hvilken sammenheng, i hvilken kontekst man møter det. Dette gir konsekvenser for hvordan fenomenet håndteres. For flere tiår tilbake ville vi antagelig snakket om at mange av de vi i dag sier er ”utbrent”, hadde hatt et ”sammenbrudd”, var deprimert eller overanstrengt. Vi ville ikke hatt ”utbrent” som et alternativt begrep. Når man snakker om det å ha hatt et ”sammenbrudd” tenker man ofte på det psykiske. Medisinerne har hatt en tendens til å se utbrenthet som en tilstand som rammer enkeltindividet. Andre fagprofesjoner har sett dette som en prosess, et samspill mellom en rekke ulike faktorer. Rendyrkes f. eks. tilstandstilnærmingen innebærer dette at den enkelte tilbys behandling som vil rette seg mot symptomene. Prosesstilnærming gir en annen innfallsvinkel. Her fokuserer man på selve prosessen og de ulike aktørene. En vil da i mye større grad konsentrere seg om de underliggende faktorer. Ser vi på utbrenthet som en samfunnsdiagnose er det prosesser i samfunnet vi retter søkelyset mot. Samtidig som det er legene som er autorisert til å sykemelde o. l. og som dermed må ”skrive om” erfaringene til en akseptert diagnose.

Mange ser det som naturlig at man får negative reaksjoner på vanskelige livssituasjoner. Har man blitt arbeidsløs, fordi man ikke fikk bli med bedriften videre i omstillingsprosessen, kan dette tolkes som at du ikke var god nok. Sennett forteller om programmerere som mistet jobben sin i IBM og som etter en stund begynte å redefinere

situasjonen sin. Fra den dagen de selv så at de har og hadde hatt et valg, påvirket dette identiteten deres i positiv retning (Sennett 2002: 154-164). De lokale fortellingene i oppgaven følger i en viss grad også denne logikken. Fra å oppleve at det var dem selv det var noe galt med, begynner de etter hvert å kunne se det de har opplevd med andre øyne. Hilde forstår at hun har vært i et miljø som stadig har satt henne på prøve og hvor miljøet har hatt en nedbrytende effekt på henne. Hun finner tilbake troen på seg selv og at hun må starte på nytt et annet sted. Anita har snakket med flere om ”utbrenthet” etter at hun selv ble det. Hun mener at det er folk innen yrker som lærere og helsevesen som blir ”utbrent”, p.g.a. type jobb. At noen blir ”utbrent” og andre ikke, tror hun skyldes at det er noe i den enkeltes legning. I tillegg til at det ligger noe depressivt der. Anita sier at hun tror at det er hverdagen som former oss. Hun tror ikke at det er bare ute i yrkeslivet hun kunne bli ”utbrent”.

*Vet du, jeg tror jeg kunne ha blitt det allikevel. For måten jeg løser problemene på, engasjere meg i. Tenker litt sånn tilbake på mora mi, med den depresjonen. Hvordan hu følte seg utenfor for det hun ikke hadde noe yrkesopplæring. Hun dreiv mye med Røde Kors og slutta der. Jeg tror hun også hadde (...). Nå begynner jeg å lure om jeg nesten ser bare utbrente mennesker. Jeg tror det er en del av mennesket (Anita).*

Hvilken diagnose man får når man går til legen, vil påvirke valg av behandling. Dette kan få betydning for om man blir bra og hvor lang tid det tar før man er tilbake i jobb. Som tidligere nevnt er dette bl.a. avhengig av ens kommunikative ferdigheter og evne til selv å fortolke det man opplever, samt hva slags klassifikasjoner legen har til rådighet. Tidligere ville en del kanskje fått betegnelser som ”nevrasteni”, ”sammenbrudd”, ”deprimert”, eller overanstrengt, der vi i dag snakker om ”utbrenthet” eller ”møtt veggen”. Hacking snakker om ”kind-making”, det å etablere nye ”kinds” om klassifisering og/eller reklassifisering.

*”As Goodman would put it, if new kinds are selected, the past can occur in a new world. Events in life can now be seen as events of a new kind, a kind that may not have been conceptualized when the event was experienced or the act performed (Hacking 1999: 130).*

Hacking er opptatt av at ulike ”kinds” eller ”typer” interagerer med dem som klassifiseres. Å bli klassifisert som ”utbrent” gjør for eksempel at du tenker på deg selv som en som har gitt alt for en god sak og ikke som syk. Det er ikke medisin du trenger. Dette skjer i den konteksten man befinner seg i, sier han. Reklassifisering kaller Hacking det, når vi i ettertid har fått nye begrep som gjør at vi kan omdefinere tidligere erfaringer. Utbrenthet kan historisk sees som en reklassifisering. Anita fortalte at hun nå ville sagt at foreldrene var

”utbrent” og ikke deprimert og nervøs, som det het den gang. Hun tror at faren hadde blitt betraktet som ”utbrent” i dag og ikke psykisk syk. Dersom dette er en riktig betraktning ville det gitt helt andre konsekvenser bl. a. for hva slags behandling han ville fått. Samtidig gir det Anita et annet bilde, en annen forståelse av sin far og de problemene han slet med. Straks hun setter ”utbrent” som navn på erfaringene sine gir det et annet perspektiv også på egne plager.

*Classifications can change our evaluations of our personal worth, of the moral kind of person that we are (Hacking 1999: 131).*

Hilde opplevde at straks hun fikk kunnskap om utbrenthet fikk hun en mye større forståelse av hva hun strevde med. Ved å være ”utbrent”, og ikke bare ”deprimert” og ha en følelse av å ”ikke mestre” jobben, fikk hun en forståelse som gjorde at hun fikk mer tro på seg selv. Hun fikk et mer positivt selvbylde. Hun så at det var ting utenfor henne som kunne forklare det hun hadde opplevd.

Klassifikasjonen ”deprimert” gir ide om sykdom. Sier vi ”utbrent” tenker vi på en som har hatt for stor belastning i arbeidslivet, en som har vært aktiv. En ”utbrent” person er ikke syk, men trenger å hente nye krefter, ny energi. Den som har ”møtt veggen” må finne en måte å komme forbi ”veggen”. Tenker jeg på en som ”deprimert” assosierer jeg straks til behandlingsbehov og medisiner. Årsaken(e) til utbrenthet knyttes sterkere og mer spesifikt til arbeidslivet enn depresjon. Ideen om ”depresjon” er mer generell og behøver ikke ha noen tilknytning til arbeidet.

En annen og viktig konsekvens er at klassifisering handler om rettigheter og plikter som følger av klassifikasjonen. Utbrenthet gir ikke nødvendigvis rett til sykepenger. Diagnosen må inneholde andre elementer for å utløse en slik rett. Dette er en forklaring på at legene ”må” velge andre diagnoser *når de sykemelder* sine ”utbrente” pasienter. Samtidig som pasienten og de rundt dem ofte snakker om utbrenthet som årsak til sykefraværet.

Lakoff og Johnsons begrepsmetaforer er en annen nyttig innfallsvinkel for å forstå og se konsekvenser av klassifikasjoner. Det å se hva slags begrepsmetaforer som fungerer som rettesnor for hvordan vi handler og forstår verden, gjør det lettere å se konsekvenser av klassifikasjoner. De kan brukes for å avdekke ”unmask” underliggende maktstrukturer og andre føringer for hvordan vi handler i aktuelle situasjoner. Ulike begrepsmetaforer har ulike konsekvenser og gir ulike forståelser og handlinger i aktuelle situasjoner. Begrepsmetaforen ”tid er penger” viser som nevnt til sentrale verdier i samfunnet, verdier vi strukturerer og styrer våre handlinger etter. Den kan sees som et uttrykk for økonomiens måte å ta

kontrollen over samfunnet på. Tiden og samfunnsutviklingen har som sådan betydning for utvikling av et fenomen. Da sosialpsykologene kom inn i bildet var man opptatt av de prosesser som mennesket inngår i som arbeidstaker. Etter hvert ble man mer opptatt av selve arbeidssituasjonen og det samspillet som skjer mellom mennesker. Det var ikke lenger bare den enkelte som ikke strakk til. Senere forklaringer legger vekt på at det er mange faktorer som påvirker mennesket: Globalisering, økonomiske systemer, organisering av arbeid, familiesituasjon m.m.

Hacking sier at mange av våre sorteringer av mennesker handler om evaluering. Ofte er det ting som avviker fra det "normale". Klassifiseringen blir etter hvert det som avgjør hva som er det normale (Hacking 1999:131).

*Hvilken diagnose som har vært i bruk har endret seg gjennom årene. I dag er det "utbrenthet" som er mest populært, sier Stubhaug (NRK PULS 28.10.02).*

Klassifikasjonen "utbrent" gir en ide om en person som virkelig har stått på, gjort en innsats. Kravene har blitt større enn mulighetene. Ideen innebærer og en forestilling om en som har gitt alt, slik våre fremste idrettsutøvere gjør når de vinner de store mesterskap. De har gitt alt og trenger tid på å hente seg inn i igjen. De kan forklare dårlige prestasjoner med at de er "utbrent" eller i fare for å bli det. Utbrenthet, i motsetningen til deprimert eller syk, tar fokus vekk fra det negative ved ikke å mestre belastningen. Det viser til innsatsvilje at det har vært noe å brenne. Denne ideen om å være "utbrent" er langt fra å fortelle noe om kjernen til problemene eller årsaken til at belastningene blir så store.

Fagforeningene spinner videre på ideen om stor innsats. De bruker "utbrenthet" som argument mot for store belastninger og omstillinger på arbeidsplassene. Det å omstille, øke kravet til arbeidstakere, kan føre til økt sykefravær, stress og utbrenthet sier de.

Sett med Hackings øyne er bevisstgjøring av hva som skjer viktig i forhold til de ting vi tar for gitt. Er det konsekvenser av den globaliserte økonomien for samfunnet på makroplan eller handler det om fenomen på individnivå? Er utbrenthet et samfunnsproblem eller tilhører det enkeltpersoner? Sett med Lakoffs øyne vil det være viktig å se etter hvilke begrepsmetaforer som styrer våre handlinger, for å bevisstgjøre og forstå.

### 9.3 Et eller flere fenomen som beskrives?

Som jeg har vist eksisterer det mange perspektiver på og versjoner av "utbrenthet". De mange måtene å beskrive utbrenthet på kan være et uttrykk for at man ikke nødvendigvis

snakker om det samme. Identitetsperspektivet peker f.eks. på at man forteller noe om seg selv, at man har vært energisk, stått på o.s.v. Utbrenthet kan ut fra et slikt perspektiv ha en funksjon, å beskrive seg selv som ”utbrent” kan være mer akseptabelt enn at man er deprimert eller ikke trives på arbeidsplassen.

Fokus for begrepet på 1970- og 1980-tallet, var omsorgsarbeideren og omsorgsrelasjonen. Utbrenthet ble oppfattet som en god beskrivelse av den utmattelsen m.m. mange opplevde i arbeidsrelasjonen. Etter hvert har flere funnet betegnelsen nyttig og adoptert denne. Unge ”datafrikere” og økonomer er yrkesgrupper som i utgangspunktet har en helt annen jobb og andre relasjoner enn omsorgsarbeiderne. I de lokale historiene sier f.eks. Hilde at omsorgsarbeideren nok er mer fysisk ”utbrent” enn folk i finans og den type yrker. Hun knytter således utbrenthet til fysisk belastning. Anita derimot fokuserer på belastningen det er å forholde seg til andre mennesker som er i en vanskelig situasjon.

Tilstandsperspektivet, med emosjonell utmattelse, trøtthet/slitenhet og tapping av krefter som de sentrale kriterier, er i følge Hallsten overinkluderende (Schaufeli m.fl. 1993: 96). Det skiller ikke utbrenthet fra andre begrep som f. eks. ”depresjon”, ”stress” og ”fremmedgjøring”. En av kritikkene mot tilstandsperspektivet er at det ser bort fra de etiologiske aspektene. Hallsten sier at utbrenthetsbegrepet tidligere ble kritisert for hovedsakelig å være beskrivende, anekdotisk og vagt definert. Denne kritikken er fortsatt gyldig, sier han (Schaufeli m.fl. 1993: 96). Emosjonell utmattelse kan sies å ha samme status som det feber og hodepine har som avgjørende symptom for en diagnose, men er utilstrekkelig som et avgjørende kriterium. Hallsten fokuserer på at utbrenning må sees som en prosess. Utbrenning skjer over tid og har ulike faser, sier han.

*A phenomenon requires an etiology, certain symptoms, and a development (Schaufeli m.fl. 1993: 98).*

Selve begrepet utbrenthet har vært gjenstand for diskusjon. ”Utbrenning” refererer til prosessen, mens utbrenthet refererer til tilstanden. Sosial konstruksjon fokuserer på hva begrep gjør. Hacking sier at det foregår en utveksling en interaksjon mellom de som kategoriseres innenfor en gruppe og kategoriseringen. ”Utbrenthet”, fra sosial konstruksjon som perspektiv, fokuserer på selve prosessen og konteksten den utbrenthetsutsatte befinner seg i. Utbrenthet, som fenomen, vil være noe som kan endre seg over tid. Ser vi på Maslachs tilstandsperspektiv har hennes tankegang endret seg. Enkeltmenneskets trekk, er ikke lenger hele forklaringen på utbrenthet. Nå tillegges arbeidets karakter og organisering langt større betydning. Maslach ser utbrenthet som et uttrykk for store sosiale misforhold på



arbeidsplassen, med høye økonomiske og følelsesmessige kostnader. En ”utbrent” arbeidstaker sier mer om arbeidsplassen enn om arbeidstakeren, sier hun (Maslach 1997: 37). Enkelte snakker om utbrenthet som en samfunnsdiagnose. De sier det er et symptom på et sykt samfunn.

Tar en spekteret fra å se utbrenthet som et fenomen knyttet til individet til at det er en diagnose på et sykt samfunn, blir det vanskelig å se dette som ett fenomen. Det kan snarere sees som et begrep som omfatter flere fenomen og som kan brukes ulikt i flere situasjoner.

## 9.4 Kampen om klassifikasjonen

Det at mange uttrykker en mening om ordet ”utbrent” og dets innhold, synes å være et kjennetegn både for fortellingene og selve klassifikasjonen. Mange har forsøkt å definere og beskrive ”utbrenthet”. Det kan virke som motivene for å snakke om ”utbrenthet” er forskjellig avhengig av hvem og i hvilken kontekst det brukes. Det er flere interessegrupper i forhold til hvordan utbrenthet bør oppfattes og brukes. Det kan sees som en maktkamp, en interessekamp for hva som skal kategoriseres som utbrenthet. Lakoff og Johnson sier at mange metaforer dyttes på oss av folk i maktposisjoner for å få gjennomslag for sine synspunkter (Lakoff og Johnson 2003: 149). Fokus og forskning på utbrenthet har ført til at stadig flere kjenner til ordet og stadig flere kjenner seg igjen i beskrivelsen og symptomene. Mer forskning genererer flere eksperter som kan se flere tilfeller. Jo flere som er på tilbudssiden med behandling, jo flere kan ha interesse av at behandlingsbehov ”oppstår”. Både i de lokale og offentlige fortellingene refereres det til mange og ulike behandlingstilbud. Antallet helse- og fagpersoner som livnærer seg av å jobbe med ”utbrenthet” er tilsynelatende økende. De har sånn sett en egeninteresse av innholdet i klassifikasjonen. Dersom begrepet og ideen om dette snevres for mye inn, vil en del av disse aktørene miste sine pasienter eller sine ”kunder”. Som nevnt tilbyr bedriftshelsetjenester både forebygging og behandling. De og andre aktører gir tilbud om alt fra latterkurs, avspenning til foredrag. Skogli rehabiliteringssenter ved Lillehammer har startet eget behandlingssopplegg for ”utbrente”. Fysioterapeutene ved sentret uttaler:

*Å være utbrent er en diagnose som kan være vanskelig å vite hva innebærer(...). Det kan innebære så mye (NRK 09.07.03).*

De presiserer deretter en rekke symptomer som tretthet, vondt i kroppen generelle plager som kan favne mange og ikke bare utbrenthet. Innsnevring av klassifikasjonen vil

føre til at færre kommer i kategorien som behandlingsaktuelle. Dersom "utbrenthet" klassifiseres f. eks. som en alvorlig psykisk lidelse, vil mange av disse aktørene ikke ha kompetanse til å tilby behandlingen. Ikke minst blir det en mindre "attraktiv diagnose" og langt færre vil ønske å komme i denne kategorien. Hacking snakker om "evaluative kinds", når noen kategorier og klassifiseringer er mer ønskelig enn andre. De færreste ønsker f.eks å bli beskrevet som "dum", mens det å være "smart" er et positivt ladet ord (Hacking 1999: 130).

Jo videre kategorien er, jo flere kan omfattes av den, spesielt dersom innholdet viser til positive "evaluative kinds". Ergo er det flere som kan "få et behov" for behandling. Hacking begrep om "interactive kinds" kan igjen være nyttig for å se på denne effekten. Det skjer en samhandling mellom aktørene og begrepet og hvordan det gis innhold.

Journalister kan ha egeninteresse av å skrive om utbrenthet på en slik måte at det fanger mange lesere. Mange lesere gir både status og flere oppdrag. En av artiklene i utvalget mitt fokuserte på at utbrenthet som tema, gir levebrød også for denne yrkeskategorien. I Aftenposten 03.11.02 sier journalisten at illevarslende overskrifter som viser til elendighet er sikre vinnere som mediefolk kan suge sitt levebrød ut av.

Fagforeningene kan også sees som aktører i interessekampen rundt klassifikasjonen. De benytter seg av utbrenthet som et av flere argumenter i kampen om arbeidsforholdene og arbeidsplassene. Utbrenthet brukes for å forklare konsekvenser av tøffe arbeidsforhold og overbelastede arbeidstakere. Fagforeningen viser primært *til faren for utbrenthet* når arbeidsgiver krever stadig mer av arbeidstakeren, samtidig med at stadige omstillingsprosesser i arbeidslivet skaper usikkerhet rundt jobbsituasjonen.

Fagpersoner som forsøker å sette dagsorden og bli "eksperten" uttaler seg med autoritet. Psykiater Finn Skårderud sier at utbrenthet er utmattelse, symptomene kan ha depressiv karakter, men er kun relatert til jobben. Sosialmedisineren Per Fugelli sier at jobben er der vi henter identitet, stolthet og trivsel. Dersom vi mister jobben faller mye av det vi bygger vårt selvbilde på vekk. Dette kan gi helseproblemer bl. a. i form av utbrenthet. Maggie Miller snakker om stress, mer stress enn vi kan takle. Leder av norsk Psykiatrisk forening Bjarte Stubhaug sier utbrenthet er et moteord med uklart innhold. Det er mange som stiller spørsmål tegn om man kan skille mellom depresjon, utbrenthet, manglende jobb tilfredshet, stress og lignende. I det internasjonale diagnosekode systemet (ICDC) er som nevnt, utbrenthet ikke tatt med som en egen diagnose. Dette er et uttrykk bl. a. for at man ikke har kunnet enes om hva dette er og om det er en sykdom som kan skilles fra andre

sykdommer. Blant psykiatere og psykologer legges det vekt på å finne såkalte terskelverdier, f. eks. hvor høyt må en skåre på MBI<sup>12</sup> før en kan sies å være ”utbrent” (Roness 2002: 60). I Norge har en gruppe i Bergen videreutviklet og tilpasset MBI til norske forhold.

Forskerne er ikke enig om hva utbrenthet er, og dette kommer tydelig til uttrykk i deres uttalelser. Samtidig prøver de å få gjennomslag for sin oppfatning, sin klassifikasjon. Flere hevder, som psykolog Stubhaug, at dette er en motediagnose. Det er trendy og mer akseptabelt å bruke enn f. eks. utmattet eller deprimert. Anita uttaler at dette ikke er en motediagnose.

*Ja, jeg blir så rasende når noen sier at utbrenthet er et moteord (...). Da trækker de det ned i søla. At det bare er noe tull, føler jeg da. Så kall det hva du vil da. For meg er det veldig beskrivende (Anita).*

Hilde er opptatt av at dette ikke ”bare” er en mote diagnose, men en diagnose som har store konsekvenser, slik hun har erfart det. For Anita var det viktig at hun var ”utbrent” og ikke noe annet. Samtidig er både hun og de tre andre åpne for snakke om både depresjon og andre plager som knyttes til utbrentheten. Ideen om en overbelastning er tydelig når de fire informantene snakker om det de har vært igjennom. De er opptatt av at flere skal få kjennskap til utbrenthet og hva det innebærer ved å gi utbrenthet et ansikt. De kobler utbrenthet til jobbkrav, forventninger både fra seg selv og omgivelsen og til egne grenser.

Fortellingene har to hovedgrupper ”utbrente”. De som ”virkelig” er ”utbrent” og deres beskrivelse av hva de har opplevd. Den andre gruppen er de som bruker begrepet, med et tilsynelatende ”lettere” forhold til hva det er snakk om. De har ikke erfart utbrenthet på egen kropp. Kjendiser som musikere, artister og idrettsutøvere var representert i flere av de artiklene jeg fant. Hovedtyngden av dem som beskrives som ”utbrent” jobber innen serviceyrker og omsorg. Økonomi, IT og markedsføring er bransjer der man tradisjonelt er vant til høyt tempo og stor innsats hvor resultatene ofte er avhengig av et godt teamarbeid og stå på vilje. Samtidig er friheten til selv å legge opp arbeidet stor innen disse yrkene.

Arbeidsløse er en ny gruppe som defineres som utsatt for utbrenthet. Stressituasjonen rundt det å ikke være i jobb er fokuset for denne gruppen. Leder av norsk Psykiatrisk forening Bjarte Stubhaug sier

---

<sup>12</sup> Maslach Burntout Inventory.

*Hvilken diagnose en får handler om status og er avhengig av hva slags ressursperson en er. Ressurspersoner har tendens til å forklare en depresjon ut fra en stressende jobbsituasjon. De som ikke har evnen til å sette ord på det de opplever får en depresjonsdiagnose (NRK PULS 28.10.02).*

Produksjonsarbeidere og butikkansatte er eksempler på yrkesgrupper som sjelden er nevnt i litteraturen. De er heller ikke blant de som beskrives som ”utbrent” i de medieartiklene jeg har sett på. I disse fortellingene er det ressurssterke mennesker som beskrives som ”utbrent”. De har høyere utdanning og er i jobber som de kan styre mer eller mindre innholdet i selv. Artister og idrettsstjerner må også kunne sies å være ressurspersoner.

## 9.5 Oppsummering

”Utbrenthet” som klassifikasjon er en metafor, et språklig bilde. Det er delte meninger om hvor godt dette bildet er. Ingenting kan vokse av en askehaug sies det, mens andre ser at nedbrent skog gir mulighet for nye frø å spire. ”Utbrenthet” spriker fra å sees som en mote og trend via en sykdomstilstand til et nytt begrep på fenomen som har eksistert til enhver tid. I både de offentlige og de lokale fortellingene tas det i bruk mange flere metaforer som ”møtt veggen”, ”tryna”, ”utladet” m.fl., for å utdype, nyansere, gradere og delvis erstatte ”utbrenthet”.

Utbrenthet som klassifikasjon er relativt ny. Tidligere snakket vi kanskje om ”sammenbrudd”, ”overanstrengelse” eller ”depresjon”. Utbrenthet som begrep har gitt mulighet for å differensiere og eller et gi nytt navn på ”noe som eksisterte før”. Klassifiseringen får konsekvens for videre handling og/eller behandling. Er det individet som er sykt, samfunnet eller begge deler? ”Depresjon”, ”utbrent” eller ”overarbeidet” som diagnoser setter fokuset på individet og fører til ulik (be)handling. ”Utbrent” som samfunnsdiagnose tar fokuset vekk fra individet.

Sentrale begrepsmetaforer preger dagens samfunn som ”tid er penger” er sentrale også i forhold til utbrenthet som fenomen. Resultatet av *investeringer* som ikke gir forventet *resultat* kan bli utbrenthet. Andre begrepsmetaforer som ”utbrenthet som trussel” og ”utbrenthet er sykdom” sier noe om hvordan samfunnet forholder seg til fenomenet

Det er flere interessegrupper i forhold til kampen om å gi begrepet innhold og mening. Interessegruppene har forskjellige motiv for å delta i denne kampen. Eksempler på denne maktkampen er alt fra dem som er ”utbrent” ønsker en ”diagnose” med et akseptabelt

innhold via forskjellige behandleres ønske å kunne tilby sine tjenester til flest mulig pasienter, til de som er opptatt av at dette er en ny innpakning på tidligere fenomen eller en mote.

Identitet og opplevelse av egen identitet påvirkes av de klassifikasjonene som tas i bruk. Mange opplever det som en bekreftelse på at en har vært et stå på menneske når de sies å være "utbrent". "Deprimert" er for mange mye mer negativt ladet og de ønsker ikke å oppfatte seg som psykisk syk. Klassifikasjonen omfatter stadig flere personer og yrkeskategorier. Ofte er det ressurspersoner som blir beskrevet som utbrent. Utbrenthet som begrep og klassifikasjon tillegges ulik forståelse avhengig av konteksten og hvem en snakker med. I konkrete aktuelle situasjoner har man som regel begrenset tilgang til begrep og identiteter som kan gi mening.

## 10. Sluttord

Innledningsvis presenterte jeg en problemstilling hvor tema var forskjeller og likheter i ulike versjoner av utbrenthet. Jeg tok utgangspunkt i de mange fortellingene og diskursene rundt begrepet som eksisterer og ønsket å fokusere på hva som kjennetegner de ulike versjonene og på eventuelle stridigheter som presenteres. Jeg valgte å se utbrenthet ut fra en bred kontekst; historisk utvikling, faglitteratur, media og personer som selv har vært ”utbrent”.

Det synes å være en relativt stor enighet om hovedsymptomene på utbrenthet i de lokale som i de offentlige versjonene, i form av fysisk, psykisk og emosjonell utmattelse som følge av en overbelastning. Symptomer som man også finner ved en rekke andre plager. Enkelte graderer ”utbrenthet” og snakker om alt fra å være ”litt sliten” til ”totalt utmattet” både fysisk, psykisk og sosialt. Det er uenighet om hvordan man skal forklare og forstå om overbelastningen skyldes stress, manglende kontroll, psykiske forhold eller andre ting. De mange perspektivene på utbrenthet speiler dette. Utbrenthet som begrep og klassifikasjon har utviklet seg fra det først gang ble beskrevet og til i dag. Antallet fortellinger om utbrenthet har eksplodert i antall både i litteratur, media og dagligtale.

Faglitteraturen og den historiske utviklingen kjennetegnes av de mange versjoner og måter å forstå utbrenthet på. Forskere og fagpersoner forsøker å avgrense og definere hva det handler om. De kjemper om å være de(n) som gir klassifikasjonen det ”rette” innhold. Dreier det seg om en tilstand eller prosess? Er det sykdom eller ligger det i karakteren til vedkommende? Er det stressperspektiv eller identitetsperspektiv? Er det en samfunnsdiagnose eller er det kun knyttet til individet? Fokus og vinkling er preget av profesjonen til den som uttaler seg. For eksempel er mange psykiatere og psykologer interessert i å skille utbrenthet fra andre ”diagnoser”. De er opptatt av symptomer og behandling. Terapeuter og behandlere kan ha en egeninteresse av å påvirke klassifikasjonen av begrepet, da det påvirker hvem som kommer innenfor klassifikasjonen. Dette har igjen konsekvenser for om og eventuelt hva slags tilbud de kan gi. Definisjon er fortsatt et høyst aktuelt tema for de mange diskusjonene rundt utbrenthet.

Medias målgruppe er stor og uensartet. Et av kjennetegnene ved diskusjonene i media er de mange og forskjellige aktørene som har kastet seg inn i debatten. Media synes å ha blitt et talerør for de mange om ønsker å nå ut med sin fortelling og sin versjon. Fortellingene kan være relativt overfladiske som når utbrenthet brukes i en bisetning som et argument i en eller

annen sammenheng andre ganger er utbrenthet hovedtema i fortellingen. Det tas som regel for gitt at leserne har en ide om hva som ligger i begrepet. Motivet for å skrive eller snakke om utbrenthet varierer. Kjendiser bruker utbrenthet ofte i en bisetning for å forklare en innsats som ikke var 100 % vellykket. Fagforeninger bruker utbrenthet i kamp både om og for sine medlemmer. Fagpersoner innen helseyrker forsøker å gi begrepet et innhold, ved å la pasientenes foretelle sine historier. De er uenig om det er et moteord for tidligere plager eller en ny diagnose.

De lokale fortellingene om utbrenthet er mer troverdige som fortellinger og spriker mindre enn de offentlige versjonene. Informantene kommenterer flere av disse versjonene både direkte og indirekte. Via sine fortellingene viser de til mange forskjellige bilder av utbrenthet. De er uenige med dem som snakker om en motediagnose. Flere av de lokale informantene kommenterer samfunnsfortellingene om den globale økonomien, om omorganiseringer og konsekvenser for den enkelte o.s.v. De lokale informantene forteller om et stort engasjement for jobben før de ble ”utbrent”. En stor arbeidsbelastning og et ønske om å realisere seg selv og livet sitt via jobben. Mye av identiteten deres har vært knytte til jobb. De forteller alle detaljert om overbelastningen de opplevde før de ble ”utbrent”. Informantene har ulikt syn på om utbrenthet er psykisk relatert eller ei. De lokale fortellingene kjennetegnes av at de også viser til andre måter å klassifisere utbrenthet enn det de faktisk gjør selv. De ser at andre har andre måter både å forstå og forklare utbrenthet på.

Konflikt, endring og omstilling på arbeidsplassen går igjen i de lokale fortellinger om utbrenthet som i de offentlige. Dette stiller store krav til fleksibilitet og tilpasning, samtidig som det skaper usikkerhet. Tidligere idealer om varige verdier og langtidsperspektiver blir satt på prøve. Framtiden blir mer uforutsigbar og hvilke egenskaper som passer har endret seg. Et annet kjennetegn ved fortellingene til de som er ”utbrent”, er at de ofte viser til at de har mistet kontroll over deler av livet og da fortrinnsvis jobben for en periode. Samfunnsfortellingene viser til de store økonomiske endringene og konsekvensene dette har for arbeidstakerne og for samfunnet. Mange ”utbrente” arbeidstakere er et symptom på et sykt samfunn, hevdes det. Det gir kostnader både for oss som enkeltpersoner i form av utbrenthet og endrede livshistorier og utgifter for samfunnet bl.a. i form av tapt arbeidsinnsats.

Hensikten og de underliggende budskapene i ulike fortellingene preges av hvem, når og hvor de fortelles. Fagforeningene fokuserer bl.a. på bedre arbeidsmiljø og arbeidsvilkår for sine medlemmer. Fag- og helsepersoner kan ha flere motiv som å sette navn på problem

og erfaringer pasienter presenterer. De kan ha en egeninteresse av at folk er "utbrent" og f.eks ikke deprimert, fordi det gir dem et større kundekrets. Det kan være ønske om anerkjennelse og å vise at de er faglig dyktige o.s.v.

Mangetydigheten av begrepet kan sees som et uttrykk for klassifikasjonskampen. Det at man ikke har en entydig oppfatning av hva utbrenthet er, kan også være en av forklaringene på den hyppige bruken. Utbrenthet har for mange en høyere og mer akseptabel status enn depresjon og kan være et takknemmelig begrep og ty til. Samtidig som det for mange forteller en underliggende historie om at man er en "ståpå" person, en som "brenner" for det en holder på med. "Utbrenthet" får karakter av et positivt verdiladet ord, en "evaluative kind", som Hacking snakker om. Klassifikasjonen blir viktig for konsekvensene.

Begrepsmetaforer som Lakoff og Johnson beskriver, peker på betydningen av hvilke bilder og metaforer som styrer våre handlinger i hverdagen. "Tid er penger" er en sentral begrepsmetaformetafor. Den påvirker bl.a. hvordan vi forholder oss til jobb og fritid ved å strukturere hvordan vi bruker tiden. Tid er en ressurs vi kan bruke og forbruke. Metaforen kan brukes til å forklare hvorfor mange blir "utbrent". "De har brukt opp de tilgjengelige ressursene". "Utbrenthet er sykdom", er en annen begrepsmetafor som gir retningslinjer for hvordan vi forholder oss til utbrenthet. Vi snakker om diagnoser, symptomer, behandling o.s.v. og legene de sykemelder sine pasienter.

Sennetts beskrivelse av den nye tidsdimensjonen i dagens samfunn og krav til fleksibilitet peker på en annen dimensjon. Behovet for å sette navn på en reaksjon når karakteren utfordres over evne. Han ser utbrenthet i lys av samfunnsendring som følge av den fleksible kapitalismen. Dette er tema som har gått igjen i de mange av fortellingene i oppgaven. Det å snakke om utbrenthet kan gi en ide om hvordan man skal oppføre seg eller hva man kan gjøre. Det kan gi mening til ens livsfortelling.

Alle de ulike fortellingene og versjonene av utbrenthet utgjør til sammen det vi kan kalle den sosiale konstruksjonen av utbrenthet. Om utbrenthet er et gammelt fenomen i ny innpakning eller et nytt fenomen er usikkert. Som oppgaven viser er "utbrenthet" et mangetydig begrep og fenomen. Vi kan ta i bruk utbrenthet i mange sammenhenger velge den betydningen som er "hensiktsmessig" der og da.





## 11. Kildeliste

### 11.1 Litteraturliste

- Einarsen, Ståle & Skogstad Anders(red) (2000) "Det gode arbeidsmiljø". Bergen: Fagbokforlaget.
- Eriksen, Thomas Hylland (2000) "Øyeblikkets tyranni". Oslo: Aschehoug.
- Frønes, Ivaar (2001) "Handling og kultur". Bergen: Fagbokforlaget.
- Green, Graham (1960) "Utbrent". Gyldendal norske forlag.
- Hacking, Ian (1999) "The social construction of what". Massachusetts og London: Harvard university press.
- Korsnes, Olav & Andersen, Heine & Brante, Thomas red. (1997) "Sosiologisk leksikon" Oslo Universitetsforlaget.
- Kvale, Steinar (1997) "Det kvalitative forskningsintervju". Oslo: Ad Notam Gyldendal Forlag.
- Lakoff, Georg & Johnson, Mark (2003) "Hverdagslivets metaforer". Oslo: Pax forlag.
- Mann, Thomas (1922) "Huset Buddenbrook". Oslo: Aschehoug.
- Maslach, Christina og Leiter, Michael (1997) "Sanningen om utbrenthet". Stockholm: Natur og kultur.
- Miller, Maggie (2000) "Fra utmattelse til hjernesnell". Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Potter, Jonathan, Wetherell, Margaret. (1987). "Discourse and social psychology". London: Sage publications.
- Roness, Atle (1995) "Utbrent?" Oslo: Universitetsforlaget.
- Roness, Atle & Matthiesen, Stig Berge (Red) (2002) "Utbrent" Bergen: Fagbokforlaget.
- NOU 2000: 27 (2000) "Sykefravær og uførepensjonering". Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Schaufeli, Wilmar B & Maslach, Christina & Marek, Tadeusz (Ed) (1993) "Professional burnout, Recent development in theory and research" USA: Taylor&Francis.
- Thagaard, Tove (1998) "Systematikk og innlevelse". Bergen: Fagbokforlaget.
- Sennett, Richard (2002) "Det fleksible mennesket" Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen Fagbokforlaget.
- Smith, Dorothy (1990) "Women's experience as a critique of sociology", Hovedfagskompendium sosiologi 1999. Oslo Uni Pub.

## 11.2 Internettliste

<http://maslach.sosialpsychology.org/>

[http://skolliv.nu/93/02\\_05.htm](http://skolliv.nu/93/02_05.htm)

Artikler NRK nettsider:

<http://www.nrk.no/magasin/upunkt/nyheter/2248208.html>

<http://www.nrk.no/magasin/musikk/3006203.html>

[http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk\\_hedmark\\_og\\_oppland/2901854.html](http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk_hedmark_og_oppland/2901854.html)

[http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk\\_hedmark\\_og\\_oppland/3118128.html](http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk_hedmark_og_oppland/3118128.html)

<http://www.nrk.no/programmer/tv/brennpunkt/3188103.html>

<http://www.nrk.no/nyheter/innenriks/2832707.html>

[http://www.nrk.no/programmer/tv/puls/spor\\_ekspertene/3175231.html](http://www.nrk.no/programmer/tv/puls/spor_ekspertene/3175231.html)

<http://www.nrk.no/programmer/tv/brennpunkt/3188103.html>

Artikler Aftenposten nettsider

[http://www.aftenposten.no/kul\\_und/article.jhtml?articleID=378116](http://www.aftenposten.no/kul_und/article.jhtml?articleID=378116)

<http://www.aftenposten.no/forbruker/helse/article.jhtml?articleID=620269>

<http://www.aftenposten.no/meninger/kommentarer/article.jhtml?articleID=428954>

<http://www.aftenposten.no/nyheter/sport/article.jhtml?articleID=581413>

<http://www.aftenposten.no/nyheter/okonomi/article.jhtml?articleID=575572>

<http://www.aftenposten.no/forbruker/helse''7article.jhtml?articleID=610398>

<http://www.aftenposten.no/jobb/article.jhtml?articleID=346860>

<http://www.aftenposten.no/jobb/article.jhtml?articleID=358553>

<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article.jhtml?articleID=586646>

<http://www.aftenposten.no/nyheter/sport/alpinvm03/article.jhtml?articleID=495715>

Antall ord i denne oppgaven er 53371.

## 12. Appendix

### 12.1 Informasjon til personalansvarlig i en større organisasjon

Vi er to hovedfagsstudenter i sosiologi med arbeid og organisasjon som spesialområde. Begge jobber i full stilling og studerer ved siden av. IR og MK Tlf jobb 55 55 55 55. Hovedfagsoppgaven utgjør 20 vektall. Tema er fortellinger om utbrenthet, forskjeller og likheter. Veiledere: Hovedveileder A Fennefoss. Vårt mål er å bli ferdig i 2003.

Utbrenthet er blitt et aktuelt tema, som nå har fått ”stor utbredelse”. For 20 til 30 år siden var det knapt noen som hadde hørt om dette. I dag hevdes det at store deler av arbeidsstokken enten er ”utbrent” eller er i fare for å bli det. Mange opplever å ”møte veggen”. Det er blitt et allment fenomen på kort tid. Vi tror at utbrenthet ikke er en ting, men flere og at det er blitt en ”sekkebetegnelse”. Videre tror vi at utbrenthet har eksistert tidligere, men da har det vært kalt noe annet. Vi ser utbrenthet som en prosess og tenker at utbrenthet kan være flere ting – et ord, men med ulikt innhold. Vi ønsker å se på ulike fortellinger om utbrenthet, både private og offentlige versjoner. Vi fokuserer på hvordan historier/versjoner om utbrenthet utvikles. Fortellingen om og forståelsen av det som har skjedd Prosessen ”utbrente” har vært igjennom og deler denne i faser. Hvordan klassifikasjonen utbrenthet skjer og hvilke konsekvenser det får. Samfunn/media utgjør en stor del av konteksten for fortellinger om utbrenthet. En del av oppgaven tar for seg denne siden. Vi vil spesielt se på se på hvem som sier noe om utbrenthet, hvilke versjoner og hvordan utbrenthet presenteres (i media).

En annen del av oppgaven ser på lokale versjoner av utbrenthet. Her ønsker vi å snakke med personer som selv har opplevd dette. Vi er ute etter prosessen personene har vært og er i og ønsker deres egen versjon/fortelling om det som har skjedd og hvordan de har opplevd/forstått den. I siste del av oppgaven drøfter vi resultatene. Blant annet ser vi på forholdet mellom de private og de offentlige fortellingene/versjonene om utbrenthet, forskjeller og likheter, hvordan klassifikasjonene skjer og hvilke konsekvenser den får. Klassifisering har mye å si for utviklingen av et fenomen. Foreløpig er utbrenthet ikke en godkjent diagnose i det internasjonale diagnosekode systemet.

Vi ønsker å intervju 10 til 12 personer som er ”utbrent”. De må være eller ha vært sykemeldt p.g.a. utbrenthet. De som er tilbake i jobb bør ikke ha vært det mer enn et halvt til et år etter sykemelding. Informantene forsøker vi å få gjennom ”snøball metoden” d.v.s. at vi

spør venner og kjente og ber dem spørre videre for oss. Vi ønsker at intervju situasjonen har form av en samtale. Hvor informanten i størst mulig grad forteller om sine opplevelser/erfaringer.

Det skal vær frivillig å delta. Den enkelte informant vil bli anonymisert. Tid og sted for intervjuene må vi bli enig om. Vi ser for oss at intervjuene vil ta en til to timer. Intervjuene kommer til å dreie seg om arenaene arbeid, hjem/fritid og samfunn. Resultatene fra intervjuene vil bli brukt i oppgaven i anonymisert form. Intervjuene tas opp på bånd og disse vil bli slettet når vi er ferdig med oppgaven.

Om ønskelig kan dere få et eksemplar av oppgaven.

Med hilsen

## 12.2 Innledning før intervju

Takke for at hun/han tok seg tid til å komme.

Informasjon om oppgaven og oppbygging av intervjuet.

### **Om oppgaven:**

Dette er en del av hovedfagsoppgaven vår. Hovedfaget 40 vekttall, 20 teori og 20 oppgave, som skal være et slags forskningsprosjekt/undersøkelse

Vi har valgt tema fortellinger om utbrenthet – forskjeller og likheter. Vi tenker at utbrenthet er mange ting – et ord, men ulikt innhold.

Oppgaven har *en* del som ser på konteksten – d.v.s. der utbrenthet forekommer - de offisielle versjonene/fortellingene. Hvor vi også ser på utviklingen av utbrenthet over tid og hvordan det presenteres i media i dag.

Den andre delen ser på de lokale fortellingene eller versjonene.

Vi vil til slutt se om vi finner forskjeller og likheter mellom disse og hvordan de forholder seg til hverandre.

### **Hvem er jeg som skriver oppgaven?**

#### **Intervjuet/samtalen.**

Vi holder på maks to timer, men prøver å klare det på ca en time.

#### **Informasjon om hva og hvordan resultatet skal brukes.**

Anonymitet. OK bruke båndopptaker?

Be om samtykke skriftlig.

Si ifra hvis du vil ha en pause.

Jeg ønsker at du i størst mulig grad selv forteller din historie, bruker dine egne ord og at det blir mer en samtale enn et intervju. Det er informantenes fortelling vi er ute etter.

Vi har ikke som mål å komme fram til et allmenngyldig svar. Vi benytter oss av kvalitativ metode og har kun et lite utvalg.

Intervjuet dreier seg om den prosessen du har vært igjennom fra du jobbet og hadde overskudd og til der du er i dag. Jeg har delt inn oppfølgingsspørsmålene i forhold til 4 faser jeg tror denne prosessen består av.

Hvis det er ting du ikke vil si noe om eller det skulle være ting etterpå som du ikke vil vi skal bruke må du si ifra.

## 12.3 Intervju guide

### **Innlednings spørsmål**

Alder, sivil status – familiesituasjon?

Utdanning: Kan du si litt om utdanningen din og karrieren din?

Jobb:

Hvor jobbet tidligere?

Eventuelle planer videre?

Yrke

Hvor jobber/jobbet du da du ble ”utbrent” – hva driver/drev dere med?

Hva er situasjonen din nå i forhold til jobb?

Er du sykemeldt/friskmeldt?

Har du sluttet eller byttet jobb?

Hvor lenge vært ansatt?

### **Åpnings spørsmål:**

Kan du fortelle om den prosessen du har vært i som har ført til at du er blitt ”utbrent”?

Jobb, hjem, fritid?

Hva har skjedd?

Tanker?

### **Spørsmål Fase 1. Perioden da jobb og fritid var ”en lek”**

Hva kjennetegner den perioden av livet ditt, hvor du synes alt gikk bra?

(Jobb, hjem, fritid.)

Jobb:

Kan du si noe om hvordan du opplevde denne perioden på jobb?

Hva betydde jobben for deg?

Kan du beskriv hva slags jobb du hadde?

Hvordan var jobben organisert?

Hadde du innflytelse på oppgaver og mengde?

Hvordan var den sosiale støtte på jobben?

Kan du beskrive arbeidskulturen?

Ditt forhold til kundene/pasientene/samarbeidspartnere/kolleger?

Hjem, fritid:

Kan du fortelle om hjemme situasjon og fritiden din i denne perioden

Hva gjorde du?

Hva var du opptatt av?

Hvilke verdier preget ditt forhold til familie og venner?

Hvordan opplevde du denne perioden?

### **Spørsmål Fase 2. Perioden rett før møte med veggen**

Når og hvordan begynte du å merke at du var i fare for å bli ”utbrent”?

Hva kjennetegner perioden da du begynte å bli sliten, og ikke hadde så mye å gi lenger?

Hvordan/på hvilken måte taklet du det? Hva gjorde du?

Jobb:

Hvordan opplevde du denne perioden på jobb?

Hva skjedde på jobben?

Var det endringer i arbeidssituasjonen din i forhold til:

Arbeidsoppgaver?

Organisering?

Sosial støtte?

Medbestemmelse og arbeidskultur?

Hjem, fritid:

Kan du fortelle om hjemmesituasjonen og fritiden din i denne perioden, var det endringer?

Hva gjorde du?

Hva var du opptatt av?

Hvilke verdier preget ditt forhold til familie og venner?

Kan du si noe om hvordan du opplevde denne perioden?

### **Spørsmål Fase 3. Møte med veggen**

Kan du beskrive den perioden du opplevde å ”møte veggen” eller da du betraktet deg selv som ”utbrent”?

Når definerte du deg som ”utbrent” og kan du beskrive det som skjedde?

Jobb:

Hvilke konsekvenser har dette hatt i forhold til jobben din?



Hvordan opplevde du dette?

Hvordan var arbeidssituasjonen din?

Hjem, fritid:

Hvilke konsekvenser har dette hatt i forhold til hjem og fritiden din?

Ditt møte med helsevesenet?

Når kontaktet du helsevesenet?

Hva skjedde i møtet med helsevesenet?

Hvordan opplevde du det møtet?

#### **Spørsmål Fase 4. Fasen etter møte med veggen**

Jobb:

Kan du beskrive situasjonen din i dag?

Hva tenker du rundt jobben din i dag?

Hjem/fritid:

Hva sier du til venner, familie og på jobben om det du har vært igjennom?

Hva tenker du rundt hjemmesituasjonen og fritiden din?

Hvordan opplever du den perioden du er i nå?

Når du tenker tilbake, er det spesielle hendelser som har hatt betydning for at du ble ”utbrent”?

Var det noe du ville eller kunne ha gjort annerledes?

#### **Tilleggs spørsmål**

Hvordan vil du forklare det som har skjedd deg?

Kan du gi en beskrivelse av utbrenthet generelt?

Hvorfor tror du at utbrenthet har fått så stor utbredelse i dag?

Hvorfor bruker du betegnelsen ”utbrent”?

Hva viste du om utbrenthet fra før?

Hvem tror du blir ”utbrent” og hvorfor?

Kan du si litt om hvordan du opplever/oppfatter dagens arbeidsliv?

Ord og uttrykks måter for utbrenthet?

