

## **- Sjuka karriärkvinnor -**

**En kvalitativ studie kring orsaker till att högavlönade kvinnor i storstäder  
blir långtidssjukskrivna**

***Populärversion***

**Hélène Sandmark, Karolinska Institutet**

**Monica Renstig, Women´s Business Research Institute**

**2005-05-11**

## Sammanfattning

# Sjuka karriärkvinnor – därför går allt fler unga kvinnor in i väggen

Långtidssjukskrivningarna i Sverige är sedan 1997 ett stort och växande problem som framförallt berör kvinnor och deras arbetsliv, familjesituation och hälsa. Eftersom kvinnor är dubbelt så mycket långtidssjukskrivna som män är det framförallt kvinnor som riskerar förtida utslagning från arbetsmarknaden och förtidspension. Syftet med den studie på sjuka karriärkvinnor vi här presenterar är att förmedla kunskaper kring riskfaktorer så att kvinnorna själva, deras familjer, arbetsgivare och övriga aktörer i tid kan agera för att undvika onödig sjukskrivning.

För tre månader sedan presenterade vi den första vetenskapliga studien om orsakerna till dagens långtidssjukskrivning som utgick från kvinnornas eget perspektiv. Studien representerade ett tvärsnitt av den kvinnliga svenska befolkningen och genomfördes på kvinnor boende i fem mellansvenska län, där den vanligaste diagnosen var ”värk i rörelseorganen”. Idag presenterar vi en ny studie som specialstuderat yngre välavlönade kvinnor som ”går in i väggen”.

Långtidssjukskrivning, mer än tre månader, är nämligen även ett starkt växande fenomen bland yngre privatanställda karriärkvinnor. Mellan åren 2000 och 2004 har långtidssjukskrivningarna bland kvinnor med en månadslön på över 25 000 kr stigit med över 326 procent, medan de som tjänar under 25 000 kr ”bara” ökat med 56 procent. Diagnoserna är framförallt stressrelaterade som depression, utbrändhet och ”övriga stressreaktioner”. Statistiken och urvalet av respondenter kommer ifrån tjänstepensionsföretaget Alecta, som finansierat studien.

Vad är det i karriärkvinnornas liv och arbetsliv som gör att de blir långtidssjukskrivna? Det var utgångspunkten för vår studie som till största delen utfördes under 2004.

Undersökningen, som har samma upplägg som den förra, inleddes med en kvalitativ intervjustudie med 16 långtidssjukskrivna kvinnor i åldrarna 30 till 55 år med en månadslön på över 25 000 kr. Resultatet av denna bildade även underlag för den enkätstudie som därefter genomfördes på 300 långtidssjukskrivna och 300 icke sjukskrivna som bodde i storstadsregioner. Livshotande diagnoser uteslöts ur urvalet. Såväl de sjukskrivna (fallen) som de icke sjukskrivna (kontrollerna) valdes slumpmässigt ur Alectas register över privatanställda tjänstemän. Kvinnorna fick svara på 123 frågor rörande såväl privatliv som arbetsliv. Svarsfrekvensen var 97 procent bland de sjukskrivna och 80 procent bland kontrollerna.

Genom att skapa jämförbara grupper avseende ålder, utbildning och yrke har gruppen långtidssjukskrivna kunnat jämföras med gruppen friska. På så sätt har vi kunnat studera vad som skiljer sjuka från friska och därmed visa på riskfaktorer för långvarig sjukskrivning. I genomsnitt hade de sjuka kvinnorna varit sjukskrivna i ett år.

I många avseenden finns stora skillnader mellan de långtidssjukskrivna och friska kvinnorna, trots att de yttligt sett är ganska lika. De flesta är gifta eller sambo, de är drygt 40 år gamla, akademiker och jobbar framförallt inom data-, ekonomi- eller personalfunktioner. Trettio procent i båda grupperna är chefer med underställd personal. En tredjedel av samtliga kvinnor har inga barn alls.

Det är väsentligt att först sätta fenomenet långtidssjukskrivna karriärkvinnor i sitt sammanhang och konstatera att det aldrig någonsin tidigare funnits fler välutbildade och karriärsugna kvinnor på arbetsmarknaden. Varje år utbildas 60 000 fler kvinnor vid universitet och högskolor än för tio år sedan. Kvinnorna har dessutom i väsentlig grad ökat sin närvaro på

de utbildningslinjer som leder till chefskarriärer. För tio år sedan var andelen kvinnor som läste till civilingenjör 10 procent, nu är den 30, de kvinnliga civilekonomerna har ökat från 30 till 50 procent och andelen kvinnor på juristutbildningarna är 76 procent. Andelen kvinnliga chefer i det privata näringslivet har på motsvarande sätt ökat från 9 procent 1990 till i dag 32 procent.

Vi har inte hittat något som tyder på fusk bland dem vi intervjuat. Kvinnorna i denna studie har snarare jobbat tills de bokstavligen stupat på sin post och då drabbats av en djup depression som medfört att de inte ens kunnat resa sig upp ur sängen på morgonen.

Vi vill här peka på fem väsentliga orsaker som ligger bakom att karriärkvinnor får allvarliga stressreaktioner. Dessa fem punkter har var och en för sig, eller två eller flera tillsammans betydelse.

**1. Jobbar för mycket.** Medan den förra studien pekade på kvinnor som jobbat för litet, och i förlängningen blivit utslagna från arbetsmarknaden, jobbar karriärkvinnorna för mycket. Innan de blev sjuka har dessa kvinnor jobbat extremt många timmar i veckan under flera år. Normalt arbetar 33 procent av de sjukskrivna, mot 17 procent av kontrollerna, regelbundet mer än 50 timmar i veckan. Det gäller även kvinnorna som har barn. I djupintervjuerna var det många av kvinnorna som sade sig normalt arbeta mellan 60 och 80 timmar i veckan. Risken att bli långtidssjukskriven är 3,9 gånger högre för kvinnor som regelbundet arbetat mer än 50 timmar i veckan.

Det är lätt att tro att orsaken till att kvinnorna jobbar så mycket är att deras chefer kräver det och att det i sin tur beror på konstant underbemanning. Så är det givetvis i vissa fall. I djupintervjuerna framkom dock en annan bild där mycket tyder på ett att det är kvinnorna som driver sig själva.

**2. Karriärinriktade duktiga flickors strävan efter perfektionism.** De sjukskrivna kvinnorna uppger att de "älskar att jobba", men de tar ofta med sig traditionellt kvinnligt beteenden in i arbetslivet. En del kvinnor i karriären underskattar vad som krävs av tävlingsinstinkt, konkurrensinsikt och kunskaper i taktik, strategi och spelregler för att lyckas i karriären. De är inte förberedda på det. I skolan har de varit duktiga flickor och kunnat lita på att läraren gav dem ett rättvist betyg – även om de inte talade på lektionerna. Det har ofta räckt med att de utfört ett perfekt arbetet för att få högsta betyg. Till skillnad från pojkarna, som ofta tränat lagsporter från start och därefter gjort lumpen, och därmed tävlat för att vinna, har de föga erfarenhet av maktspel. Från start uppfostras fortfarande många flickor till att vara "duktiga flickor" och till att ge, inte kräva. Dessa beteenden kan hindra kvinnor från att lösa problemen på rätt sätt. De finner sig i att bli ålagda allt mer arbete, de har svårigheter med att säga ifrån, de kräver inte mer personal om de är underbemannade och de slår inte näven i bordet. Vissa av dem ägnar mycket tid åt att överarbeta saker i sin strävan efter perfektionism. För många chefer betyder en medarbetares sena kvällar att hon signalerar att hon är karriärst och vill satsa på jobbet, inte att hon kanske är underbemannad. Att inte förstå spelreglerna kan leda till sjukskrivning. Av de sjukskrivna kvinnorna rapporterar 27 procent att de uppger sig vara mycket noggranna och vill utföra ett perfekt arbete. Motsvarande siffra för kontrollerna är 18 procent. Duktighetssyndromet märks i att 55 procent av de sjukskrivna, mot 39 procent av kontrollerna, anger att det är viktigt att ha ett välskött hem. Hela 55 procent av de sjuka, mot 36 procent av de friska anger att de har svårt att säga nej.

**3. Internationaliseringen har gett nya chefsstilar.** Samma år som de svenska sjukskrivningarna började stiga 1997, påbörjades utförsäljningen av svenska företag och fusionsvågen. Mellan åren 1994-1996 gjordes i snitt 91 utländska köp företagsköp per år, medan det under perioden 1997-2004 gjordes i genomsnitt 134 per år. Det betyder att sedan 1994 har 1 345 svenska företag fått utländska ägare. De flesta av dessa företag har varit relativt stora och haft många anställda.

Effekten av denna utveckling är bland annat att många svenskar fått utländska chefer. Kvinnorna i denna rapport vittnar om hur de under senare tid haft norska, danska, tyska,

italienska, holländska, franska, engelska och amerikanska chefer. Det har medfört andra och nya ledarstilar där den tidigare svenska mer demokratiska ledarstilen eller ”koncensusstilen”, förlorat makt. I takt med ökad global konkurrens har också större krav ställts på resultat i företagen. Nya utländska chefer har kommit in och ”pekat med hela handen”, uttrycker en del kvinnor, och krävt att medarbetarna ska producera och leverera mer och snabbare. Nästan 40 procent av alla kvinnor i studien arbetar på företag som är utlandsägda.

För de ”duktiga kvinnorna” som har svårt att säga nej och strävar efter perfektionism har dessa krav lett till att de känt sig tvingade att arbeta extremt många timmar för att hinna med sina uppgifter. Till skillnad mot kvinnorna i kontrollgruppen har de sjukskrivna kvinnorna haft det svårare att hantera dessa krav.

**4. Bristande jämställdhet hemma.** Risken är dubbelt så stor för kvinnor att bli sjuka i stressrelaterade sjukdomar om de ensam haft huvudansvaret för hushållet och barnens skötsel. I hem där kvinnan och mannen delat ansvar och utförandet av hushållsarbetet finns ingen sådan risk. De sjukskrivna kvinnorna uppger också i väsentligt högre utsträckning än de friska att de haft svårt att förena familj och yrkesarbete. Kvinnor som upplever sådana svårigheter utsätts för sex gånger högre risk att bli sjuka. Återigen förstärks bilden av ”duktig flicka” som ska klara allt. Det ska inte märkas på jobbet att hon är mamma, och det ska inte märkas hemma att mamma jobbar. De sjuka kvinnorna känner också i mycket större utsträckning krav på sig från sin familj, släkt och vänner som känns som en belastning.

**5. Inlåsta kvinnor.** Hela 40 procent av de nu sjukskrivna karriärkvinnorna har arbetsförmåga – de anger nämligen att de skulle kunna arbeta om de fick andra arbetsuppgifter. Trettioen procent kan jobba om de byter arbetsgivare, 34 procent om de fick arbeta färre timmar. De har således fel jobb. Som jämförelse kan nämnas att i förra studien uppgav också en hög andel, 38 procent, att de skulle kunna arbeta hos annan arbetsgivare. Problemet är att kvinnorna inte byter jobb i tid när de märker att arbetsuppgifterna, tempot eller chefen inte passar dem. De sjukskrivna karriärkvinnorna trivs nämligen betydligt sämre på sina arbetsplatser jämfört med kontrollerna. De anser i större utsträckning att deras arbete är psykiskt krävande, att deras kompetens inte utnyttjas särskilt väl, att de i lägre grad får uppskattning och att de i större utsträckning varit utsatta för mobbing under de senaste två åren. Hälften av den sjukskrivna vill egentligen arbeta med något helt annat. Orsaken till att de inte gör det uppger en tredjedel av såväl sjukskrivna som kontroller är att de inte vill förlora sin nuvarande anställningstrygghet genom att bli sist anställd på ett annat företag.

## Bakgrund

Sverige har stora problem med långtidssjukskrivning som kostar statskassan allt mer. Kvinnor är dubbelt så mycket långtidssjukskrivna som män. Sedan 1997 är det långtidssjukskrivningen som kostar statskassan mest. År 1997 var antalet långtidssjukskrivna kvinnor 67 000 och männen var 49 000. Kvinnornas andel av sjukskrivningarna var då 57 procent. I juni 2004 var 132 000 kvinnor och närmare 74 000 män sjukskrivna. Kvinnornas andel utgör nu 64 procent. Sjukskrivningen utgör 4,4 procent i offentlig sektor, mot 4 procent av den sysselsatta arbetskraften inom den privata sektorn.

Tjänstepensionsföretaget Alecta hanterar huvuddelen av tjänstepensionen ITP på uppdrag av Svenskt Näringsliv och PTK. Sjukförsäkringen ingår i ITP och 671 000 privatanställda tjänstemän omfattas. Cirka 6 procent är långtidssjukskrivna. Trots att andelen kvinnor bara utgör 40 procent av antalet sjukförsäkrade svarar de för 60 procent av långtidssjukskrivningarna.

Kvinnliga privatanställda tjänstemän, och unga sådana, blir allt oftare långtidssjukskrivna. De vanligaste diagnoserna för kvinnor försäkrade av Alecta är reaktion på svår stress, depression, ryggvärk och utbrändhet. Bland högavlönade kvinnor, de som tjänar mer än 25 000 kronor i månaden, är stressrelaterade sjukdomar och depressioner vanligast. Sedan 1997 har ökningstakten bland Alectas försäkrade kvinnor varit högre för yngre och högavlönade kvinnor än för de äldre som inte tjänar lika mycket. Denna grupp svarar inte i sig för den högsta andelen långtidssjukskrivna, men mellan åren 2000 och 2004 har långtidssjukskrivningarna bland dessa kvinnor stigit med över 326 procent, medan de som tjänar under 25 000 kr ”bara” ökat med 56 procent.

Att undersöka varför högavlönade kvinnor i storstäder ”går in i väggen” har varit föremål för denna studie. Parallellt med djupintervjuerna, som presenteras särskilt här, har vi också genomfört en kvantitativ studie, en så kallad fall- och kontrollstudie, där 125 frågor ställts till 600 kvinnor - 300 långtidssjukskrivna och 300 friska.

De kvantitativa resultaten stärker bilden från de kvalitativa intervjuerna. Denna populärversion väver samman mönster och resultat från båda studierna så att en enhet kunnat vävas. Dock har vi valt att lägga fokus i denna populärversion på djupintervjuerna och från dessa har vi analyserat de mönster som framträder som gemensamma bland de långtidssjukskrivna kvinnorna.

De kvalitativa intervjuerna har genomförts med 16 långtidssjukskrivna kvinnor ur tjänstepensionsföretaget Alectas register. Samtliga kvinnor är mellan 30 och 55 år, bor i storstad och har en inkomst på över 30 000 kronor per månad. De har alla varit långtidssjukskrivna i minst 3 månader för diagnoser som värk, depression, utmattningsdepression eller andra stressrelaterade sjukdomar. Livshotande sjukdomar finns inte med i urvalet. Intervjuerna har gjorts under 2003 och 2004 av fyra olika intervjuare med olika yrkesbakgrund. Kvinnorna har helt avidentifierats och fakta som kan verka igenkännande har förvanskats.

De 16 kvinnornas berättelser kring sitt privatliv och arbetsliv, samt vad som gjort dem sjuka, har noggrant analyserats av oss forskare. Vi har då försökt hitta gemensamma mönster. Under varje redovisad intervju finns en profil på kvinnan.

## Internationaliserat näringsliv – förändrat arbetsliv

Sverige är ett relativt litet land med liten hemmamarknad. Vi har ovanligt många mycket stora företag som är extremt exportberoende och som länge verkat på en internationell marknad. Sveriges företags ”internationaliseringsgrad” är därmed bland de högsta i västvärlden. Konkurrenssituationen för de i Sverige verksamma storföretagen, där flertalet av kvinnorna i denna rapport arbetar, är idag knivskarp. Globaliseringen har ökat antalet internationellt verksamma företag och Asiens nya i-länder, inte minst Kina, pressar priserna på varuproducerande länder som Sverige. Det har lett till många företag hamnat i kris med sjunkande lönsamhet som följd. I flera enkäter har svenska företag förklarat att det inte går att höja priserna - alltså måste de sänka kostnaderna och det gör de genom att dra ned på personalen.

År 1997 började de svenska sjukskrivningarna att stiga. Samma år påbörjades också utförsäljningen av de svenska företagen parallellt med en fusionsvåg inom svenskt näringsliv. Under nittiotalets senare del har exempelvis Astra Zeneca fusionerats och blivit amerikanskt Saab har sålts till GM, Volvo till Ford, Stora Kopparberg har blivit bara Stora och senare fusionerats med finska Enso, Nordea har gått samman med finska Merita osv. Listan är lång. Mellan åren 1994-1996 gjordes totalt 272 utländska företagsförvärv i Sverige, dvs. ett snitt på 91 per år. Sedan 1997 har totalt 1080 utländska företagsköp gjorts i Sverige, dvs. takten i utförsäljningarna ökade från mitten av nittiotalet från i snitt 91 per år till 134 per år mellan åren 97-04. Det betyder att sedan 1994 har 1 345 svenska företag fått utländska ägare. De flesta av dessa företag har varit relativt stora och haft många anställda.

Effekten av denna utveckling är bland annat att många svenskar fått utländska chefer. Kvinnorna i denna rapport vittnar om hur de under senare tid haft norska, danska, tyska, italienska, holländska, franska, engelska och amerikanska chefer. Det har medfört andra och nya ledarstilar där den tidigare svenska kanske mer demokratiska ledarstilen eller ”koncensusstilen”, förlorat i makt. I takt med ökad global konkurrens har också större krav ställts på resultat i företagen. Det är ofta de nya utländska cheferna kommit in och ”pekade med hela handen” (uttrycker en del kvinnor) och krävt att medarbetarna ska producera och leverera mer och snabbare.

En annan effekt av fusioner och nya ägare är de omställningsproblem kring praktiska funktioner som alltid uppstår då två ska bli ett och merarbete krävs. Ett exempel är när ekonomifunktionen och datasystemen ska samordnas. Vår rapport visar bland annat på kvinnor som haft problem i samband med detta.

Men det har inte räckt att skära ned på personal för att företagen ska bli lönsammare. Det har också gällt att i fortsättningen arbeta annorlunda. Att arbeta mer effektivt, det vill säga producera mer, och helst av högre kvalitet och snabbare. Att arbeta smartare kan gynna de välutbildade kvinnorna i Sverige men, det krävs en ny typ av kompetens. Att man är så pass vaken, flexibel och kreativ att man hänger med i de nya krav som det förändrade arbetssättet innebär.

En del kvinnor i denna rapport tycks sakna förmåga att ändra arbetssätt. De verkar antingen inte ha tillräcklig egen förmåga/kunskap till förändring, eller så har de chefer som inte heller äger dessa egenskaper, alternativt inte förmår motivera eller kommunicera hur avdelningen eller företaget ska arbeta. En del kvinnor tycks därmed ha befordrats över sin kompetensnivå.

Med nya chefer har också kommit nya ledarstilar och nya moden i att organisera företagen. Parallellt med utvecklingen av ett mer auktoritärt ledarskap från i huvudsak utlandsägda bolag finns en delvis motsatt utveckling i vissa företag. Där går man ifrån det detaljstyrda chefskapet mot mer målstyrda och plattare organisationer. Det ställer ytterligare nya krav på medarbetarna. Från att ha haft en klar arbetsbeskrivning med tydligt utformade arbetsuppgifter måste man nu själv finna sin roll och sina arbetsuppgifter. En del kvinnor har

uttryckt detta som ett stort dilemma och påpekar sin oklara roll i företaget och efterlyser klara arbetsbeskrivningar. Vissa kvinnor anser detta som exempel på ”dåliga chefer”. Andra i sin tur menar med ”dåliga chefer” de som är lynniga eller ofta får vredesutbrott. Det verkar dock vara så att det sammantaget finns ett relativt stort problem med ”dåliga chefer”.

Det skulle vara för omfattande och komplicerat att undersöka exakta samband mellan utförsäljningen av svenska företag och kvinnornas ökade långtidssjukskrivningar – och dessutom troligen inte vara av så stort konkret värde. Däremot har utvecklingen troligen betydelse för att tydligare kunna beskriva den verklighet som kvinnorna i denna studie befinner sig i.

# Kvinnor i karriären - sjuka karriärkvinnor

## Allt fler kvinnor gör karriär

Det har aldrig funnits så många kvinnor anställda i privata företag som det finns idag. Bland privatföretagen har kvinnorna ökat sin andel av arbetskraften från 35 procent 1990 till dagens 50 procent. På samma sätt har det aldrig tidigare funnits så många välutbildade och karriärinriktade kvinnor i Sverige som nu.

Antalet personer med universitets- och högskoleutbildning, med examen eller med akademiska poäng, har ökat med närmare 50 procent under de senaste tio åren. Varje år studerar 100 000 fler personer nu än för 10 år sedan på våra universitet och högskolor. Då var det runt 230 000 personer, nu är siffran 340 000. Antalet avlagda examina var för tio år sedan 31 000, nu närmar sig siffran 50 000. Då som nu stod kvinnorna för ungefär 61 procent av dem som tog ut examina.

Alla akademiska utbildningar är dock inte inriktade på karriärer i näringsliv eller inom offentlig förvaltning. Under de senaste decennierna har andelen kvinnor på akademiska utbildningslinjer, som leder till chefskarriärer, ökat väsentligt. För 20 år sedan var exempelvis andelen kvinnor bara 30 procent på civilekonomlinjerna – nu är den 50 procent samtidigt som antalet utbildningsplatser som utbildar civilekonomer flerfaldigats. På samma sätt har andelen kvinnor på civilingenjörsutbildningar stigit från 10 till 30 procent.

Under de senaste tio åren har alltfler kvinnor i Sverige blivit chefer med personalansvar. År 1990 var andelen kvinnliga chefer i det privata näringslivet blott 9 procent. Nu är andelen uppe i 32 procent – och bland de börsnoterade företagen uppgår den till 34 procent. Det betyder att antalet kvinnliga chefer sedan 1990 i genomsnitt ökat med 17 procent varje år. I antal räknat betyder det en uppgång från cirka 3 000 till nu runt 35 000 kvinnor med arbetsledaransvar. Detta räknat på alla privata aktieföretag i Sverige med fler än en anställd. Om vi enbart ser till de större företagen, där det finns chefsnivåer, finns det idag runt 7 000 kvinnliga chefer – och 14 000 manliga i företag med fler än 50 anställda.

## USA ligger 10 år före

Vi närmar oss alltmer den amerikanska utvecklingen. I många avseenden ligger USA på detta område runt 10 år före den svenska. Andelen kvinnliga chefer och specialister ligger där runt 50 procent - men där som här är det svårt för dem att slå igenom det absoluta glastaket. Andelen kvinnliga VD:ar för de största amerikanska företagen är 8 procent<sup>1</sup>, mot Sveriges en till två procent.

Eftersom utvecklingen av kvinnliga chefer i USA varit och är stark, finns det också en stor medvetenhet och erfarenhet bland forskare, kvinnor, karriärrådgivare/coacher och författare kring de speciella hinder som kvinnor möter i sitt arbetsliv. I den karriärrådgivning, som Monica Renstig bedrivit under 14 år, riktad mot kvinnor i karriären, har hon kunnat konstatera samma sak som de amerikanska karriärkonsulterna; en del karriärkvinnor är inte helt

---

<sup>1</sup>Women and Men in Workforce, Catalyst 2004



förberedda på vad som krävs av spelregelskunskap och att beteenden, som att vara ”duktig flicka”, kan göra dem sjuka. Låt oss utveckla tanken.

I takt med att näringslivet internationaliseras, globaliseras och i viss mån amerikaniseras kommer vi att få se alltmer av internationellt verksamma chefer med sitt ursprung i olika länder. Gemensamt för dem är att de i regel är skolade i samma chefs-skola och ofta dominerar den amerikanska karriärstilen. Det behöver inte alls vara fel i sig, utan är ett faktum som i sig har betydelse när vi nu försöker lära oss mer kring kvinnor i karriären och varför de ”går in i väggen”. I Sverige har vi mycket att lära, menar vi, när det gäller medvetenhet kring karriärens villkor och spelregler.

## **Kvinnor har speciella hinder att övervinna**

Kvinnor har alldeles speciella hinder att övervinna för att lyckas i karriären. En del sitter fast i kvinnliga beteendemönster, tankebanor och känslomässiga förväntningar som sällan är relevanta i arbetslivet och som skadar deras yrkes- och arbetslivsutveckling. Dessa beteenden hindrar dem från att lösa problemen på rätt sätt. De finner sig i att bli ålagda allt mer arbete, arbetar för många timmar, har svårigheter med att inte kunna säga ifrån eller strävar alltför mycket efter perfektionism. Detta kan leda till att de blir sjuka och deprimerade eller får andra stressrelaterade besvär.

En del kvinnor gör moraliska bedömningar, som vi kan se i de efterföljande intervjuerna. De utgår från en referensram som hindrar dem från att förstå hur saker och ting fungerar i arbetslivet. De bedömer det som händer i på jobbet utifrån samma värdeskala som används inom familjen eller vänner emellan, det vill säga de sätter de mänskliga behoven först. Ett exempel på detta är att många av kvinnorna i vår studie har arbetsledaransvar, varav följer att även ta obehagliga beslut som att tvingas säga upp folk. En del av dem har uppfattat detta som ”ojuste” att deras egen chef kräver att de ska utföra ”the dirty work”. Men i det konkurrensutsatta näringslivet är det, hur illa man som privatperson än kan tycka om det, företagets och deras kunders behov som är främst. Att producera och leverera rätt saker i rätt tid är för företag överordnat betydelsen av att ”vara snäll”.

Många kvinnor har fostrats till att bli lydiga, följsamma och till att inte gå utanför ramar och gränser. Sådana beteenden premieras av föräldrar och skola. Pojkar däremot uppmuntras ofta till att ifrågasätta och överskrida givna gränser. Men, att tänka fritt och stort och just kunna gå utanför givna gränser är en av många väsentliga förmågor som ställs på högre chefer. Pojkar får i regel mer träning i detta än flickor och är därmed ofta bättre rustade för att göra karriär. Kvinnor som vill nå lika långt, och som inte fått samma stöd och träning i att vara olydiga, ifrågasätta eller ta risker, måste därför bättre lära sig - eller i vart fall ha kunskap om, hur vissa inlärt kvinnliga beteenden ibland kan ligga dem i fatet.

En del kvinnor i karriären underskattar vad som krävs av tävlingsinstinkt, konkurrensinsikt och kunskaper i taktik, strategi och spelregler för att lyckas i karriären. De är inte förberedda på det.

De flesta män lär sig tidigt via olika lagsporter att konkurrera. Även om det numera är vanligare även bland kvinnor att träna lagsport har många av dem begränsade insikter i hur det går till att konkurrera. De flesta har inte heller gjort lumpen, en plats där män tidigt lär sig att agera för att vinna. Många kvinnor är därmed inte alls förberedda på det maktspel som ofta försiggår i konkurrensen om olika chefsposter. De är inte heller medvetna om att vissa

beteenden och sätt att resonera inte hör hemma på en arbetsplats – eller att de kan signalera ”fel saker” genom sitt sätt att jobba. Så kan exempelvis ofta regelbundet ”övertidsarbete” lika gärna tolkas av den manlige chefen som en signal om att man gärna vill markera sin egen betydelse, att man är karriärist eller hängiven sitt arbete och gärna vill visa detta. Det tolkas inte som att man är underbemannad, har fel arbetsverktyg, är satt på fel arbetsuppgifter, är inkompetent eller överdrivet noggrann. I karriären gäller särskilda spelregler, en av dessa är att genom långa arbetsdagar signalera villighet att åta sig mer arbete. Det visar sig också i djupintervjuerna att flera kvinnor tidigt fått stort ansvar – ett ansvar de inte alltid varit tillräckligt kunniga eller mogna att axla. De som befordrat dem har felaktigt tolkat deras övertidsarbete som hängivenhet inför arbetet – inte som ett tecken på underbemanning.

## Djupintervjuer med 16 kvinnor

De 16 kvinnornas berättelser kring sitt liv, arbetsliv och vad som gjort dem sjuka har noggrant analyserats av oss forskare. Vi har försökt hitta gemensamma mönster och då hittat följande variabler som även fungerat som utgångspunkt för den kvantitativa studien. (som presenteras separat.)

### Mönstervariabler för sjukskrivning

- Karriärinriktade eller älskar att jobba
- Internationellt verksamt företag
- Högt arbetstempo
- Regelbundet jobbat 50- 80 timmar i veckan
- Krympande lönsamhet/olönsamt företag
- Fel yrke/fel arbetsplats - inlåst
- "Duktig-flicka"-syndrom
- Upprepade omorganisationer med nya chefer
- Ev. befordrad över kompetensnivå
- Dålig chef
- Arbetsledande funktion
- Trasslig uppväxt/relationer
- Konflikter på jobbet eller chefer med vredesutbrott
- Kan inte säga NEJ
- Fått ansvar tidigt
- Utomsvenska ägare
- Viktminskning, ett symptom
- Utför andras arbete
- Tvingas säga upp folk
- Efterlyser arbetsbeskrivningar
- Utmobbad, fråntagen arbetsuppgifter
- Undervärderar sig själv
- Svårt förena barn och karriär
- Ensam kvinna bland många män
- Problem, sorg el oro inom familjen
- Uppsaid 1 eller fler gånger tidigare i livet

Problemen har ofta staplats ovanpå varandra för många av de intervjuade kvinnorna. Orsakerna till att de blivit sjukskrivna beror på flera av ovanstående listade variabler. För att

drabbas av utmattningsdepression, eller andra långvariga stressrelaterade sjukdomar, räcker det inte att bara varit utsatt för **en** av ovanstående händelser. Alla intervjuade kvinnor är utsatta för **minst** 7 av variablerna.

Resultaten från den kvantitativa rapporten stärker bilden ovan. Så har 33 procent av de sjukskrivna, mot 17 procent av de ej sjukskrivna regelbundet arbetat mer än 50 timmar i veckan. Det svåraste i arbetet tycker de sjukskrivna är att "hinna med sina arbetsuppgifter". De tycker att möten tar för stor del av deras tid och kvinnorna rapporterar också att de som personer har svårt att säga nej där 55 procent säger sig ha svårt att säga nej jämfört med 36 procent av kontrollerna. Bilden av att vara en "duktig flicka" stärks också. Så rapporterar exempelvis 55 procent av de sjukskrivna mot "bara" 39 procent av kontrollerna att "det är viktigt med ett välskött hem". Betydligt fler än bland de sjukskrivna instämmer också i påståendet att "jag är mycket noggrann och tycker om att göra ett "perfekt jobb".

### **Varför får kvinnor dessa problem?**

Här nedan analyserar och presenterar vi djupare de bakomliggande orsakerna till att kvinnor i karriären blir utbrända. Vad är det som kvinnor som grupp har gemensamt för att risken att drabbas är så mycket högre än för män, har vi frågat oss. Vi har valt att särskilt belysa några variabler djupare. Analysen bygger på internationell genusforskning och erfarenheter ifrån dels amerikanska karriärrådgivare dels ifrån den karriärrådgivningsverksamhet som Women's Business School AB bedrivit under 15 år.

## Mönstervariabler

- **Arbeta för mycket**
- **Utföra medarbetares arbetsuppgifter**
- **Strävan efter perfektionism**

*Ett mönster bland de intervjuade kvinnorna är att de upplever att de arbetar för mycket. Ofta har sjukskrivningsperioden föregåtts av att de påstått sig arbeta mellan 60 och 80 timmar i veckan under en lång tid. Ibland har de även utfört sina medarbetares arbetsuppgifter i sin strävan efter perfektionism.*

En del kvinnor har för mycket att göra och för litet tid därför att de är för noggranna eller för angelägna att vara chefen eller företaget till lags. Många kvinnor är hårt skolade och vana vid att låta sina egna önskemål komma i andra hand. Ofta är det även deras strävan efter perfektionism som gör att de lätt överarbetar saker som leder till att de har svårt att få färdigt det som är mest betydelsefullt.

Genom hela skolan och uppväxten tränas och uppmuntras flickorna till att utföra uppgifter perfekt. Att vara lydiga och ordentliga är beteenden som premieras hos flickorna till skillnad från pojkarna. Flickorna får inget beröm eller uppmärksamhet av att chansa litet eller utföra uppgifterna litet slarvigare. Hos pojkar är det mer accepterat med litet slarv, menar vissa beteendevetare. Flickor lär sig därför snart att det lönar sig att sträva efter perfektionism, väl medvetna om att minsta lilla hål i pappret på uppsatserna de lämnar in, eller trasiga eller glömda gympakläder gör att de inte får högsta betyg. Det är denna rädsla för att inte utföra ett helt perfekt jobb som gör att kvinnor ibland överarbetar saker. Detta är naturligtvis inte samma sak som att man ska lämna ifrån sig halvfärdiga uppgifter eller arbeten av undermålig kvalitet, men det finns en risk med att ägna överdrivet lång tid på att slipa till materialet. Det är inte säkert att kvalitén blir bättre eftersom många tankar kan förlora sin fräschör av att knådas för länge. Dessutom, som vi kommer att se i några av de efterföljande intervjuerna, kan chefer bli extremt irriterade av att arbetsuppgifter tar för lång tid att färdigställa eller av att det kommer ut litet resultat av medarbetarnas hårda arbete. Rädslan för chefs krav, irritation eller vrede och de obehagskänslor detta väcker gör att många kvinnor väjer för konflikter och inte vågar säga ifrån – de väljer istället att arbeta ännu hårdare.

I sin strävan efter att göra ett perfekt jobb är det också vanligt att kvinnor utför arbetsuppgifter som de egentligen borde ha gett till någon annan. Om kvinnan själv är arbetsledare så måste hon lära sig att delegera arbetsuppgifter – men av rädsla för att medarbetaren kanske inte utför ett lika perfekt arbete väljer hon att göra det själv.

Naturligtvis kan orsaken till att kvinnor arbetar för mycket också vara att de helt enkelt är konstant underbemannade. Omorganisationer och medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga kan medföra att vanliga rutiner inte längre fungerar eller att kvinnan ”tvingas” ta tag i akuta ärenden som tidigare utfördes av andra. När kvinnan ber sin chef om mer personal kan hon få ett nej – och tolkar då detta som att den enda utvägen är att utföra arbetet själv. Andra alternativ vore att delegera, eller övertyga cheferna om nödvändigheten av mer personal eller att helt enkelt själv göra ett mindre perfekt jobb.

Varningsklockor för utbrändhet är då kvinnan regelbundet arbetar mer än 60 timmar i veckan, tar med sig jobb hem, och även arbetar kvällar och helger. Andra tecken är då medarbetarna sällan blir delegerade arbetsuppgifter.

- **Inte kunna säga nej**
- **Duktig flicka-syndromet**

*Ett liknande mönster hos många av kvinnorna är att inte kunna säga nej. Det hänger intimt ihop med behovet av att vara en duktig flicka. Som mammor är de även duktiga mammor.*

Många flickor har sedan tidig ålder fått höra tillrop som ”var en duktig flicka nu” eller ”snälla flickor gör inte så eller så”. Att vara en duktig flicka innebar att följa reglerna, vara trevliga mot alla och aldrig säga emot föräldrar eller andra äldre personer. I skolan fortsatte de duktiga flickorna att vara snälla, duktiga och att prestera goda skolresultat. Särskilt om de kanske var enda barnet i familjen med goda studieresultat, eller kom ifrån en studieovan miljö, fick dessa flickor höra hur fantastiskt duktiga de var varje gång de kom hem med bra betyg. Dessa flickor var ofta bäst i klassen under hela sin skoltid och blev beroende av att ständigt söka bekräftelse på hur duktiga de var. De var vad de presterade.

När dessa kvinnor nu kommer ut i yrkeslivet fortsätter de att visa sig duktiga genom att prestera. De är en person arbetsgivaren alltid kan lita på, som alltid ställer upp. De anstränger sig väldigt att vara vänliga och hjälpa andra tillrätta – så till den grad att de lätt glömmer sina egna behov.

Duktiga flickor har vissa gemensamma egenskaper: De följer reglerna, försöker att göra *allting*, vill att alla ska tycka om henne, håller en låg profil, väntar tålmodigt på att bli befordrad, undviker konflikter, oroar sig för vad andra ska tycka och vågar aldrig ta några risker.

Följaktligen har duktiga flickor också svårt att säga nej. Något som naturligtvis är nödvändigt om de inte ska bli utarbetade och sjukskrivna. Gång på gång hamnar kvinnor snett därför att de inte kan kräva, bara ge. Detta betyder inte att kvinnorna inte ska ställa upp då och då – men det är viktigt för dem att ha sina prioriteringar klara för sig. Om det är omöjligt för dem att hinna med sina arbetsuppgifter måste de lära sig att säga ifrån och noggrant förklara för sin chef vilka konsekvenser det får att vara underbemannade. De kan då också be chefen om hjälp med att prioritera vilka arbetsuppgifter det är som är allra viktigast och därefter koncentrera sig på dem.

Ofta tar kvinnor ett nej till mer personal som ett absolut nej. De tolkar reglerna alltför bokstavligt och vill inte bryta mot reglerna. Att det inte är omöjligt att kräva mer personal visas också i en del av de efterföljande intervjuerna där män efterträtt de sjukskrivna kvinnorna och tämligen omgående lyckats få mer personal.

När de duktiga flickorna blir mammor blir de gärna lika duktiga mammor. Det ska inte märkas vare sig i hemmet eller på arbetet att de är mammor. De vill gärna uppvisa ett perfekt hem med perfekta barn med många fritidsaktiviteter som de gärna ställer upp på och skjutsar till flera gånger i veckan.

Att inte kunna säga nej är en varningsklocka för att riskera att bli sjuk.

## **16 djupintervjuer med långtidssjuka kvinnor**

*Nedanstående berättelser är referat av intervjuarnas/forskarnas samtal med intervjupersonerna. Samtliga kvinnor är högavlönade tjänstemän i åldern 30-55 år som bor i storstadsområden med omnejd. Urvalet av kvinnor har gjorts ur försäkringsbolaget Alectas databas och kvinnorna har alla varit långtidssjukskrivna i mer än 3 månader. Kvinnorna tjänar alla mer än motsvarande 25 000 kronor i månaden. Kvinnor med diagnoser av livshotande sjukdomar har tagits bort i urvalet. De allra flesta är sjukskrivna för utmattningsdepression, utbrändhet, huvudvärk och andra stressrelaterade sjukdomar – det som populärt brukar kallas för ”att gå in i väggen”.*

*I görligaste mån har vi försökt återge berättelserna i jagform med den intervjuades egna ord. Nödvändiga redigeringar har gjorts för att skapa begripliga språkliga sammanhang. Faktarutan nedan har förändrats något för att inte den intervjuade ska kunna bli igenkänd. Det handlar dock inte om stora förändringar som bedöms påverka bilden av den intervjuade. Syftet med dessa berättelser är att i lättillgänglig form skapa ökad insikt och klarhet kring kvinnors långtidssjukskrivningar, vad som orsakar dem, hur den intervjuade resonerar och upplever sin situation. Vi forskare identifierar, kommenterar och bedömer mönstren hos de intervjuade, försöker hitta gemensamma nämnare – allt för att söka finna tecken på vad som orsakar ökad risk för sjukskrivning. Det är vår förhoppning att såväl försäkringsbolag som arbetsplatser i god tid ska kunna identifiera riskfaktorerna för långtidssjukskrivning – för att i tid kunna göra något åt dem.*

## Intervju nr 1

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Anna
Ålder:	37
Bostadsort:	småstad
Familj:	gift två barn i skolåldern
Yrke:	försäljningschef
Utbildning:	civilekonom
Arbetsplats:	internationellt verksamt storföretag
Månadslön:	40 000 kr
Sjukskrivningsdiagnos:	utmattningsdepression
Sjukskrivningstid:	3 månader året före intervjutillfället har följts av hittills ytterligare 6 månader efter intervjutillfället.

”Jag är uppvuxen i en familj med inställningen att allt är möjligt. Jag har alltid haft höga krav på mig själv och varit mycket ambitiös. Min mamma är drivande och ställer höga krav, min bror är också hårt arbetande. ”Man går inte ned i arbetstid, utan allt går att klara. Man ska göra rätt för sig”, är den inställning jag vuxit upp med.

”Min man, som också har ett krävande jobb, är dock en ‘möjliggörare’. Vi lever i ett jämlikt förhållande. Jag fick mitt första barn vid 31 års ålder och det andra vid 34. Efter föräldraledigheterna har jag jobbat på som vanligt. Barnen, som nu är i tioårsåldern, är det inga problem med. De har anpassat sig efter omständigheterna.

Jag utbildade mig till civilekonom och har i 13 år arbetat med marknadsföring på fyra olika arbetsplatser. Jag har aldrig behövt söka något jobb, utan alltid blivit erbjuden ett. Allt har gått som på räls – fram till nu.

För några år sedan kom jag till ett jobb med en chef som inte klarade av att leda verksamheten. Chefen fick så småningom sparken men innan det hände hade jag redan nappat på ett erbjudande om att komma tillbaka till en arbetsplats där jag tidigare arbetat i flera år. Nu erbjöds jag att arbeta som försäljningschef.

Det var som att komma ur askan i elden. För andra gången fick jag en dålig arbetsplats med en chef som troligen var psykopat. Även han fick så småningom sparken. Men han var fortfarande kvar då jag sjukskrevs.

Som försäljningschef sattes jag genast till att leda ständiga omorganisationer och uppsägningar. Företaget brottades med krympande lönsamhet och jag hade piskan på mig hela tiden att åstadkomma resultat. Det var mycket tungt.

Chefen hade sina gullegrisar och tröttnade snabbt på mig. Jag tror inte att det var könsbundet. En manlig kollega stod inte heller ut och blev också sjukskriven.

Jag visste aldrig min position eller och vad chefen tyckte om mitt arbete. Ena dagen var han charmerande och allt var idel solsken och beröm, andra dagen var han oerhört missnöjd och avvisande. Jag visste aldrig om han var nöjd eller ej och kraven var otydliga.

Jag jobbade dag och natt. Chefen kunde ringa en fredagskväll och kräva att massor av uppgifter skulle vara klara till måndag. ”Om du inte har det här klart till på måndag så behöver du inte komma hit överhuvudtaget”, kunde han säga. Jag ställde nog för lite krav då.

Jag var så stressad att jag knappt klarade någonting. Jag visste inte vart jag skulle ta vägen. Jag visste inte vad jag skulle göra. Man behöver veta vad som förväntas av en. Chefen måste vara tydlig så att människor inte blir otrygga.

Jag blev gradvis allt mattare. Jag hade sällan någon tid för mig själv. Orkade till slut inte något på fritiden, inte läsa böcker eller se en film. Blev alltmer rastlös. Till slut ledde det till sjukskrivning med diagnosen utmattningsdepression. Förutom depressionen har jag även haft några panikångestattacker.

På en arbetsplats är det förenat med mängder av problem att vara kvinna och småbarnmamma. Det märks på attityderna. Som kvinna tar man lätt på sig för mycket ansvar, även för saker som man inte behöver ta ansvar för.

Jag har saknat kvinnliga förebilder och mentorer i arbetslivet. Det är svårt att hinna vara bra chef eftersom även chefen ska koka kaffe, skriva sina egna texter etc. Det finns ju inte sekreterare. Som chef har man helt enkelt ingen avlastning. Man jag tycker att en chef ska få vara chef. Men så är det inte. Dessutom är det skillnad på kvinnors och mäns liv som chef: ”Männen har alltid en fru”(!) Jag är tveksam om jag valt rätt yrke och definitivt inte rätt arbetsplats.

Jag har tidigare gympat och skött mig – men det var egentligen ingen bra grej – det var enbart till för att jag skulle kunna orka jobba så mycket som jag gjorde. Jag har lite dålig självkänsla och kontrollbehov. Jag har också lätt för att nedvärdera mig själv. Men, idag har jag distans till detta och börjar se ljuset i tunneln.

Jag kan inte gå tillbaka även om jag formellt fortfarande är anställd: arbetsgivaren sade upp mig, vilket ledde till en arbetsrättslig tvist som jag vann. Facket stöttade mig i den tvisten.

På den nivå jag suttit har arbetsgivaren inget större intresse för mig som sjukskriven. Det kan ju aldrig vara något fel på arbetsgivaren. Man sitter i kläm mellan arbetsgivaren och försäkringskassan. Det är lätt att känna sig utsatt.

Jag vill komma vidare och funderar på att inrikta mig mot HR-hållet. Hjälpa andra kvinnor som varit med om liknande saker som jag själv.

Vi har inga problem med den privata ekonomin. Maken är i karriären och tjänar bra och jag tycker inte att jag förlorar så mycket per månad på att vara sjukskriven – 7 000-8000 max. Det är inte av så stor betydelse. Jag har ju alltid haft bra lön.

Nu börjar det gå åt rätt håll. Jag medicinerar sedan tre veckor och tycker det är bra och behövligt just nu. Har även gått i kognitiv beteendeterapi, vilket var bra. Hjälpen från företagshälsovården har varit bra och läkaren är kunnig. Däremot har Försäkringskassan visat sig oprofessionell och ringt två gånger och varit rätt ifrågasättande, bland annat lastade de mig för att det inte fanns någon rehab-plan.”



## Profil 1

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Internationellt verksamt storföretag	√	Karriärinriktad	√
Krympande lönsamhet	√	Jobbat 60-80 tim/vecka	√
Dålig chef	√	”Duktig flicka”-syndrom	√
Upprepade omorganisationer	√	Fått ansvar tidigt	√
Arbetsledande funktion/chef	√	Undervärderar sig själv	√
Högt arbetstempo	√	Fel yrke/fel arbetsplats	√
Konflikter på jobbet/chefer med vredesutbrott	√	Ev. befordrad över kompetensnivå	√
		Efterlyser arbetsbeskrivningar	√

## Intervju nr 2

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Beata
Ålder:	42 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	skild och sambo, ett barn, 17 år
Yrke:	avdelningschef med personalansvar
Utbildning:	gymnasieingenjör + kvällskurser
Arbetsplats:	internationellt verksamt storföretag
Månadslön:	49 000 kr
Sjukskrivningsdiagnos:	utmattningsdepression
Sjukskrivningstid:	Heltid sedan 9 månader, men nu uppsagd under sjukskrivning. Har haft hjärtinfarkt för några år sedan.

” Jag valde att gå teknisk linje eftersom jag var intresserad av teknik och gillar ordning och reda. Egentligen ville jag bli psykolog eller psykoterapeut, men det var inte inne. Lite flummigt, med palestinasjalar och så.

På gymnasiet och därefter har jag alltid varit ensam kvinna, såväl i de tekniska arbetsuppgifterna som på chefpositionerna. Många gånger har det varit fruktansvärt jobbigt.

Först arbetade jag på tryckeri som tekniker, kom sedan till ett flygbolag och därefter har jag varit på två olika företag inom tillverkningsindustrin. Mycket tidigt fick jag personalansvar. Sedan 1988 har jag arbetat på det tekniska storföretaget där jag fick ansvar för att utveckla callcenterlösningar. Jag gillade att jobba med att utveckla nya saker, har alltid varit lite vild och haft många idéer.

Jag har aldrig sökt ett jobb. Jag har arbetat på typiskt ”manliga” arbetsplatser och haft tur med bra chefer. Jag har alltid varit ensam, det var bara herrklubben på företaget och väldigt få kvinnliga chefer. Jag har många gånger behövt prestera mer, det ifrågasattes alltid när jag ville göra något nytt - bara för att jag är kvinna. Men mina chefer har oftast varit bra. Jag har getts mycket frihet för att kunna utveckla mig och mina anställda. Huvudsaken har varit att kunna leverera – då har man också fått mycket frihet i gengäld.

En period hade en man och jag delad ledning för en avdelning. Mannen ville inte ha hand om personalfrågorna utan föredrog att ”gulla” på herrklubbsmötena. Det roade inte mig så jag tog hand om personalen.

Folk har alltid kommit till mig för att prata om sina problem, både privat och på jobbet.. Vissa ringer fortfarande. Släktingar med ångest hör ibland av sig och vill ha hjälp. Jag har inte förmågan att säga ifrån, men ibland svarar jag inte eller öppnar inte dörren.

Jag är ingen typiskt manlig chef, sådär diktatorisk som pekar med hela handen. Man måste ha personalen med sig, annars går det inte. Upplever nu att jag länge haft svårt att sätta gränser. Det hade nog inte varit så svårt om jag varit man. Men, jag kände att kravet att prestera mer för att jag är kvinna.

Jag trivdes bra på företaget i tio år. Mina besvär började 1998 i samband med att vi byggde hus samtidigt som jag vidareutbildade mig på kvällarna bredvid mitt heltidsarbete. Det blev för mycket att göra då, jag sjukskrevs inte, men tog slutligen tjänstledigt en tid för att klara av allt.

År 1999 började företaget få stora ekonomiska problem. Det blev början till några mycket oroliga år där vi inte fick någon arbetsro. Det var så mycket att göra, jag stannade inte upp utan jobbade jämt. Det gick inte att planera. Man visste aldrig vad som skulle hända. Jag hade ansvar för 34 personer. Jag började då brytas ner. Överpresterade dels själv, dessutom satte vi alla press på varandra och uppifrån kom ett annat tryck. Jag tog på mig arbete som mina medarbetare skulle ha gjort. Tyvärr drabbades jag av en hjärtinfarkt vid 39 års ålder (1999).

När jag kom tillbaka till jobbet efter infarkten fick jag fortsätta att säga upp folk och samtidigt ta hand om dem som var kvar. Sista året jobbade jag nog sju dagar i veckan. Jag fick göra mycket av det jobb som mina medarbetare skulle göra för att "det skulle fungera"

Strax före sjukskrivningen var jag speedad och trött. Vrålstressad. Sista uppdraget/projektet tog knäcken på mig. Jag svimmade slutligen vid skrivbordet. Jag hade drabbats av "hjärnstress", hade "gått in i väggen". Jag var helt handlingsförlamad, orkade inget, ville inget.

Jag gick till företagsläkaren och blev mycket väl omhändertagen. Först ville jag inte ha någon medicin, jag är noggrann med sådant. Men sedan jag tappat kontrollen och blivit våldsam på en fest några månader efter sjukskrivningen kände jag mig tvungen att ta antidepressiv medicin. Det här var inte jag. Jag blev rädd för mig själv.

Efter några månaders sjukskrivning började jag tjata om att börja arbeta igen, men läkaren satte emot och menade att efter 2 veckor skulle jag bara ligga där igen

För en månad sedan blev även jag uppsagd av företaget. Jag är övertygad om att det beror på att jag är sjukskriven. När jag satte press på min chef fick jag det mer eller mindre bekräftat. Jag började då må sämre igen och har svårt att sova. Det känns lite tungt att en av mina tidigare anställda nu fått mitt jobb – en riktig ja-sägare.

Jag har gott om samtalspartners och en mycket bra relation med min dotters pappa samt bra stöd från familj och släkt. Min syster är bestämd och försöker dra ut mig ibland, men förstår inte hur illa jag mår.

Jag känner inga större bekymmer inför framtiden. Jag har god ekonomi och känner mig lyckligt lottad. Jag får nu en chans att göra något annat. Men det är med ett sorgset farväl till det tidigare arbetslivet, eftersom det inte var mitt eget val. Men jag har ju haft min karriär och tjänat pengar. Det senare känns inte lika viktigt längre. Jag behöver nu tid för att hitta mig själv. Vill hitta meningen med livet. Kanske jobba med barn och ungdomar för att förhindra psykisk ohälsa? Kanske engagera mig i någon form av erfarenhetsutbyte med människor som varit i samma situation? Jag vill inte bygga upp någon egen verksamhet eftersom vi inte har ett klimat för det i Sverige. Det skulle inte vara värt slitet."

## Profil 2

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Internationellt verksamt storföretag.	√	Karriärinriktad	√
Krympande lönsamhet	√	Jobbat 60-80 tim/vecka	√
Ensam kvinna bland många män	√	"Duktig flicka"-syndrom	√
Högt arbetstempo	√	Fått ansvar tidigt	√
Arbetsledande funktion/chef	√	Kan inte säga NEJ	√
Tvingats säga upp folk	√	Utför andras arbete	√
		Ev. befordrad över kompetensnivå	√

### Intervju nr 3

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Caroline
Ålder:	44 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	gift, två barn i övre tonåren
Yrke:	chef med delat personalansvar
Utbildning:	Jur.kand + poäng i Ekonomi
Arbetsplats:	Utbildningsföretag
Månadslön:	36 000 kr
Sjukskrivningsdiagnos:	utmattningsdepression
Sjukskrivningstid:	Heltid sedan 7 månader, men ska börja arbetsträna om en månad.

”Jag började arbeta direkt efter gymnasiet och blev snabbt ansvarig inom träindustrin. Min man utbildade sig till civilingenjör. Vi fick två barn och samtidigt utbildade jag mig till jurist och blev klar samma år som det sista barnet föddes. Det var 1989.

Mitt första jobb som jurist var på bank som ekonomisk rådgivare. Tyvärr fick jag sluta efter tre år i samband med att banken bestämde sig för att lägga ned den rådgivande verksamheten. Jag började då med affärsutveckling på en annan bank – där de också lade ned verksamheten. Blev sedan affärsområdeschef – och något år senare uppsagd igen på grund av omorganisation. Efter det kom jag till min nuvarande arbetsplats på ett utbildningsföretag där det fungerade bra under de första två åren.

Problemen för min del började för två, tre år sedan när jag skulle dela chefskapet med en annan person, en man, inom ett visst affärsområde. Tillsammans skulle vi dela ledarskapet för ett fyrtiotal personer och bredvid detta hade jag ensam direkt ansvar för femton personer.

Mannen jag skulle dela ansvar med var en dålig ledare, där jag skulle kompensera honom för hans brister. Jag blev som en dadda och coach åt honom. Han var en svag ledare som behövde mycket stöd. Området vi ledde gick dåligt, vi var tvungna att genomföra tre omorganisationer och säga upp folk. Förutom detta ”städjobb” blev jag tvungen att lösa allehanda problem. Men, all min kraft och energi gick till att ”coacha” honom.

Det var inte alls bra med detta delade ledarskap. Vi skulle ha haft en mer konkret arbetsfördelning. Jag ser nu att jag accepterade att bli dadda. Jag tog över och befriade honom från alla jobbiga beslut.

Jag har alltid haft mycket energi. Van att ”rådda” runt saker både hemma och på jobbet. Jag tar lätt på mig många uppgifter och ansvarar för dem.

Som mamma är det lätt att ta på sig ansvar för allt i hemmet. Jag ansvarar till och med för vilken väska barnen ska ha till olika fritidsaktiviteter. Jag engagerar mig mycket i barnen och deras aktiviteter. Jag har varit ledare för pojkens fotbollslag och är nu mycket engagerad i dotterns gymnastik. Mina barn klarar sig utmärkt och är duktiga i skolan. Men, nu fick jag plötsligt vara dadda på jobbet också.

Kvinnor engagerar sig fruktansvärt djupt både i jobb i familj – arbetsbelastningen blir på så sätt hög. Boven är engagemanget när man ligger och tänker på både jobbet och barnen. Det tar mycket energi. Med barnen är det kul hela vägen. Men när barnen blir större är det ett större känslomässigt ansvar. Det var lättare när man lämnade dem på dagis.

Jag brukade klara av att sköta barnen och jobbet samtidigt. Det är klart jag gjorde många onödiga saker i hushållet, rent slentrianmässigt svarade jag för mycket. Det var lätt då. Tam, tam – så var det gjort. Jag började tappa fokus. När dottern stukade foten blev det plötsligt för mycket. Och så skulle vi säga upp folk igen. Jag jobbade dygnet runt, ingen början eller slut och var tvungen att ge samma stöttning på jobbet som hemma. Mycket jobb för lite glädje. Det blev för mycket.

VDn hade förstått signalerna och bokade tid för mig hos företagsläkaren. Jag blev först sjukskriven i 14 dagar för utmattning. Det var i maj -03. Jag skulle vila, men var bara arg. Även arg på läkaren för att jag var sjuk. Jag var helt borta och förlorade flera månader. Jag var inte medveten om vad som hände och har inget minne alls av maj – juli. Jag kände inget engagemang alls. Jag dog lite grand. Det är som med en dammsugare som zoomar ut. Energin tog slut. Den räcker ett tag och sedan tar den slut. Den tar tid att ladda upp igen. Har inte orkat sätta i kontakten för att ladda upp.

Jag ser det som ett stort misslyckande att ha kommit i den här situationen. Jag borde ha sett signalerna tidigare, jag borde ha haft självinsikt.

Jag har haft rehabiliteringsmöte med arbetsgivare, läkare och rehabiliteringssamordnare vilket jag själv tog initiativet till. Om en månad ska jag börja arbetsträna. VDn har ordnat ett jobb på några timmar i veckan med närliggande arbetsuppgifter. Efter dessa månader tror jag att jag kan gå tillbaka till mitt jobb. På sikt vill jag ansvara för olika projekt igen. Jag vill tillbaka, jag vill jobba och tycker det är bra att något är på gång.

Jag tror man som sjukskriven ska ställa större krav på att komma tillbaka till jobbet. Det är så lätt att fastna i sjukskrivning. Det är farligt att acceptera långa sjukskrivningar. Det kan bli enkelt och bekvämt att vara hemma. Och det är farligare för en kvinna för det finns massor att göra hemma.”

### Profil 3

#### FÖRETAGET

#### INDVIDEN

Krympande lönsamhet	√	Jobbat 60-80 tim/vecka	√
Dålig chef	√	”Duktig flicka”-syndrom	√
Arbetsledande funktion/chef	√	Utför andras arbete	√
Tvingats säga upp folk	√	Uppsagd en eller fler ggr	√

## Intervju nr 4

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Diana
Ålder:	44 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	gift, två barn 9 och 12 år
Yrke:	IT-konsult
Utbildning:	Akademisk systemvetare
Arbetsplats:	Internationellt storföretags IT-avdelning
Månadslön:	40 000 kr
Sjukskrivningsdiagnos:	utmattningsdepression
Sjukskrivningstid:	Heltid i några månader, har följts av olika perioder av deltidssjukskrivningar under ett år. Sjukskriven 25 % vid intervjutillfället.

”Jag föddes i Norrbotten, men flyttade ganska ung och utbildade mig på systemvetarlinjen på universitetet. Efter några år som IT-konsult kom jag till det stora företag där jag fortfarande är anställd. Jag arbetar med systemutveckling av bolagets ekonomisystem. IT-enheten ligger i ett eget dotterbolag. Bolaget är emellertid sålt till en amerikansk storkoncern där man har ”outsourcat” IT-verksamheten. Köpet går igenom nu om en månad. Efter 18 år i bolaget är jag alltså inte längre anställd i det gamla företaget, utan i ett nytt. Företaget har varit min identitet i alla år. Det har varit mitt liv.

Jag vet inte hur det kommer att bli med mitt arbete eller hur min anställning kommer att se ut framöver. Jag lever i osäkerhet och vet inte om jag får behålla mina nuvarande arbetsuppgifter.

Jag är team-ledare för fyra personer, det var fler tidigare. Jag får alla arbetsuppgifter från kunden och fördelar dem i gruppen. Ofta hamnar man i tidsbrist och det blir plötsliga uttryckningar och pressade situationer. Jag är ansvarig inför kunden och gruppens ansikte utåt, men har inte personalansvar. Det finns en linjechef – men ibland är det svårt med vem som ska bestämma vad. Det kan ibland bli problem med ledning och organisation av arbetet.

Jag försöker för mycket. Om jag fick välja så skulle jag passa bättre på kundsidan. Men på detta företag flyttar man inte på sig så lätt. Avdelningarna har sparkrav och måste skära ner. Vi har dessutom ett hot över oss. Mitt jobb kan försvinna helt och hållet. Det är en stor osäkerhetsfaktor. Det känns som jag har rätt jobb, men jag skulle behöva jobba mer funktionellt och inte så splittrat. Inom IT sker utvecklingen mycket snabbt. Det kommer hela tiden krav på förändringar och uppdateringar.

Gick till vårdcentralen för ett år sedan. Jag var trött och hade dubbelslag på hjärtat och problem med sömnen. Jag vaknar och kan inte somna om och tänkte att det skulle bli bättre genom att vila ut. Men jag har inte blivit bättre. På vårdcentralen tog man prover och kom fram till att jag hade inflammation i sköldkörteln, vilket kunde vara en förklaring till tröttheten. Jag fick ingen behandling utan inflammationen skulle läka ut av sig själv. Har aldrig medicinerat för detta. Jag blev så småningom lite bättre, men blev åter trött för ett halvår sedan. Nu har problemet med sköldkörteln återkommit. Jag uppfattar det som att jag har för lågt med hormon. Är som en trasa på kvällen.

Vårdcentralen sa snabbt att det var arbetsrelaterat och ville att Företagshälsovården skulle ta över.. Det är långt att resa till dem och jag får nu betala 240 kr per besök. Arbetsgivaren betalar inget. Man får inte gå dit om det inte är arbetsrelaterat. Nu vet jag inte om jag får gå dit när företaget är sålt. Till vårdcentralen får man inte beställa tid. Måste göras direkt till doktorn på hans halvtimmes telefontid. Det är hopplöst att komma fram. Jag måste ju jobba och har svårt att passa telefonen

Jag har sedan tidigare haft ryggproblem och problem med nacken. Gick på Rygginstitutet och blev då bättre. Men känner av det till och från. Betalar själv massage var tredje vecka. Det hjälper en del. Jag försöker gå på Friskis och Sveltis, men har svårt att orka med de hårda passen och är ibland för trött. Jag har problem med att slappna av och spänner mig. Jag har provat chigong, men har inte självdisciplin nog att göra det själv.

Jag är rätt nöjd med min lön och att jag har rätt lön för mitt arbete. Jag måste jobba heltid för ekonomins skull. Min man har varit arbetslös i omgångar då hans företag gått dåligt Nu är han provanställd. Jag känner därför stort ansvar för försörjningen och kontinuiteten. Det råder sådan otrygghet på arbetsmarknaden nu.

Min man reser rätt mycket och jag är ensam under veckorna. Jag tycker det är tufft. Han hjälper till så gott han kan. Det skulle vara mycket värdefullt om arbetsgivaren kunde erbjuda viss hemhjälp. Barnen är duktiga och där är inga problem men jag har ändå full sysselsättning. Egen tid, vad är det för något? Man får stjäla till sig tid. Vi har dåligt med socialt skyddsnät eftersom vår släkt bor långt borta. Vi har ingen hjälp och inget stöd och det är svårt att fråga andra om hjälp.

Min chef har inte talat ordentligt med mig trots mina långvariga besvär och långa sjukskrivningar. Jag kommer dock att fortsätta att jobba där jag är så länge det går. Jag tror nog att arbetsuppgifterna kommer vara desamma även om formerna kan variera. Helst skulle jag vilja jobba direkt för det gamla företaget men jag vill inte byta jobb eftersom det då blir för osäkert med ”sist in först ut”. IT branschen är svår nu och jag vet inte mitt ”marknadsvärde”, med tanke på åldern och att jag inte är stresstålig. Jag måste ju säga det vid en intervju.”

#### Profil 4

#### FÖRETAGET

#### INDIVIDEN

Internationellt verksamt storföretag	√	Karriärinriktad	√
Krympande lönsamhet	√	Svårt förena barn/karriär	√
Dålig chef	√	Fel yrke/fel arbetsplats	√
Upprepade omorganisationer	√	Efterlyser arbetsbeskrivningar	√
Högt arbetstempo	√		

## Intervju nr 5

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Fanny
Ålder:	31 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	fd sambo, nu ny pojkvän
Yrke:	personalchef för avdelning
Utbildning:	fil.kand. från Personalvetarlinjen
Arbetsplats:	Revisionsbolag
Månadslön:	34 000
Sjukskrivningsdiagnos:	utmattningsdepression
Sjukskrivningstid:	4 månader på heltid vid intervjutillfället, arbetar nu till 75 %, har föregåtts av 6 månaders frivillig vila på grund av överansträngning

”Jag är strikt uppfostrad, min pappa var åklagare. Fick tidigt lära mig vad som var rätt och fel. Jag fick aldrig integriteten som gör att man kan säga nej. Jag har alltid varit duktig flicka.

Fanny tog en kandidatexamen på P-linjen på Lunds universitet och fick därefter jobb som rekryteringsassistent på ett mycket välrenommerat managementkonsultföretag. Arbetet gick ut på att hitta topppersonal.

”Jag tyckte det var ett drömjobb, men det blev för mycket. Fast jag bara var praktikant jobbade jag 80 timmar i veckan från start. Jag jobbade helger och var med om uppbyggnaden av en ny verksamhet. Det var en rätt svår fostran och jag stannade där i nästan 2 år. Det blev inte roligt till slut. Men det var bra med bonus, vi hade fina pensionsvillkor och jag blev kontinuerligt utvärderad – vilket jag tyckte var positivt. Men jag var aldrig hemma.

Ett amerikanskt stort industriföretag ringde därefter och erbjöd mig jobb som personalspecialist. Jag gav mig sjutton på att jag skulle klara det jobbet. Jag fick en manlig chef som bara ville ha någon till att utföra själva jobbet så att han själv slapp. Det blev oerhört hårt igen. Det var ständiga omorganisationer som följdes av uppsägningar. Chefen sa upp sig. Då fick jag axla ansvaret själv. Jag servade fem olika bolag och slet och grät. Men jag fick mycket uppmuntran och reste mycket. Jag älskade att sitta i svart dräkt tillsammans med en massa amerikaner på ledningsmötena och att resa ”First Class”.

Jag fick en del administrativt stöd, men ingen kunde leda mig, jag hade ingen mentor. Cheferna uppmuntrade mig bara att jobba ännu mer. Jag stannade där i ett och ett halvt år. Sedan svepte en dominerande kvinna in mig och blev min chef. Det funkade ju inte eftersom jag ensam tidigare gjort allt själv.

Jag erbjöds då en annan tjänst inom koncernen. Ett bolag som skulle ändras från svenskt till amerikanskt. Den nya kvinnliga chefen var en underbar människa, tyckte jag till en början. Vi delade upp jobbet sinsemellan. Jag tog de internationella bitarna. Men så småningom blev det slitningar mellan oss. Chefen var gammeldags, inte särskilt duktig, hon kunde exempelvis inte prata engelska.



Min egen karriär gick bara uppåt. Jag blev invald i den europeiska personalchefsgruppen. Nu kände jag att jag inte hade tillräcklig kompetens. Jag skulle sitta med och besluta om bolagsuppköp och liknande. Jag fick många kvalificerade uppgifter och var så oerhört inriktad på att göra allting väldigt bra. Kom med på ett internationellt HR-program, men var tvungen att välja mellan chefsjobbet och programmet. Jag valde chefsjobbet. Men det var oerhört tungt och krävande.

Folk på jobbet började bli sjuka och utbrända och sades även upp. Jag kände att jag också höll på att bryta ihop. Jag svimmade, blödde näsblod, gick ner i vikt, sov inte... Jag hade ingen tid alls för mig själv. Jag försökte tala med min chef, men alla andra mådde likadant och chefen menade att jag bara utnyttjade systemet. Jag fick inget stöd alls.

En sköterska på Företagshälsovården tyckte att jag verkade helt slut. Då blev jag det. Jag beställde en resa till Hawaii, där jag hade en kompis, och reste dit ensam över en julhelg. Men jag bara grät och sov.

Kom hem och sa upp mig genast. Det kändes så rätt. Chefen var rätt psykopatisk, han sa: ”du är kvar här tills den här uppgiften är klar”. Snäll som är så stannade jag en månad längre än den faktiska uppsägningstiden för att jag inte orkade säga ifrån.

Jag ville bara bort. Jag reste ensam till Vietnam och Thailand. Sov bara den första månaden. Kom hem och försökte därefter ändra mycket i mitt liv. Jag bjöd hem folk fast jag inte hade diskat. Slappnade av helt enkelt. Jag frågade mig själv hur det hade kunnat gå så långt.

Det gick ett halvt år utan att jag jobbade. Jag började med att åka utomlands på semester. Då sov jag bara. Jag kom och så småningom sökte jag jobb på ett revisionsföretag och fick det. Jag tog det för det var för bra att tacka nej. Det var drygt två år sedan.

En ny enhet skulle byggas upp, men det visade sig vara ett mycket konfliktfyllt jobb. Jag intervjuades av en chef som jag först tyckte verkade jättebra - men som visade sig vara en kontrollfreak. Han var ju revisor. Han behandlade mig illa.

Konsultdelen började gå dåligt. Jag var ansvarig för hundratalet personer och skulle vara med och friställa - men bara de som plockades ut. Här gällde inga turordningsregler. Sedan följde ”den stora processen”. Folk kom in och grät och jag kände att jag inte fixar det här. Hela 30 procent av de anställda skulle sägas upp. Det gick bara inte. Nu är det nog. Jag blev sjukskriven på heltid av en företagsläkare. Han behandlar inte, utan skriver bara ut medicin.. Inget annat. Jag var nästan rädd varje gång jag skulle dit.

Jag krävde och fick en personlig coach av arbetsgivaren. Jag har gått hos honom länge. I början grät jag mest. Första halvåret gick åt till bearbetning innan jag kunde titta framåt. Det var det bästa jag gjort. Utan detta samtalsstöd och utan bra support från min nuvarande arbetsgivare hade jag inte kommit tillbaka så bra som jag gjort.

Jag jobbar ju nu till 75 procent igen, men har blivit omplacerad till en grupp med enbart kvinnor. Det är svårt att komma in i gruppen. Dessa kvinnor har så svårt att säga nej, de är helt gränslösa.

Jag älskade mitt jobb. Men, jag har inte samma lust nu som tidigare. Jag vågar inte ta på mig för mycket eller vara kontaktperson. Jag känner inte längre lusten att kasta mig över projekt. . Jag vill komma ifrån det breda personaljobbet, vill hålla på med något mer åt hälsohållet, rehabilitering eller något psykoterapeutiskt.

Jag hade svårt att koncentrera mig och fokusera när jag kom tillbaka. Allt tog mycket längre tid. Men jag blev friskare av att vara där.. Nu går det framåt. Jag sitter centralt, är inte ensam och blir bra behandlad. Jag har en bra dialog med min chef. Ska nu främst tänka på mig själv, för att bli frisk.

Jag lever delvis ett annat liv nu. Vi hade alltid snyggt hemma, jag fixade brunch och blommor. Hemmet var perfekt. Men jag tyckte aldrig det var kul. När förhållandet tog slut blev även det sociala nätverket tunt. Min tidigare sambo hade många vänner och jag sögs in bland dem. Idag har jag ett antal bra kompisar, inte så många men bra. Jag har en bra fritid och en pojkvän som jag är särbo med.

## Profil 5

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Internationellt verksamt storföretag	√	Karriärinriktad	√
Krympande lönsamhet	√	Jobbat 60-80 tim/vecka	√
Dålig chef	√	”Duktig flicka”-syndromet	√
Upprepade omorganisationer	√	Fått ansvar tidigt	√
Konflikter på jobbet/chefer med vredesutbrott	√	Kan inte säga NEJ	√
Högt arbetstempo	√	Viktminskning, ett symtom	√
Arbetsledande funktion/chef	√	Ev. befordrad över kompetensnivå	√
Utomsvenska ägare	√		
Tvingats säga upp folk	√		

## Intervju nr 6

Faktaruta	
Namn:	Gunilla
Ålder:	31 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	gift, ett barn
Yrke:	tjänsteman
Utbildning:	Fil. kand. beteendevetenskap
Arbetsplats:	Internationellt verksamt storföretag
Månadslön:	kr
Sjukskrivningsdiagnos:	utmattningsdepression
Sjukskrivningstid:	7 månader vid intervjutillfället

”Jag hade en trasslig uppväxt. Min pappa var missbrukare och dog tidigt efter det att de skiljts när jag bara var 2 år. Jag har ingen bra kontakt med min mamma, däremot med min farfar. Jag ville vara duktig inför farfar. Under uppväxten bodde jag periodvis hos mina farföräldrar. Mamma mådde dåligt under min uppväxt och vi hade dålig ekonomi. Jag tror att mamma är ointresserad av mig, av att jag utbildat mig och mina relativa framgångar i arbetslivet. Tyvärr tror min mamma att jag ser ner på henne. Idag är hon omgift och mår bättre. Vi har en bättre relation idag.

Jag har alltid varit en ”duktig flicka”. Jag hade bra betyg och goda studieresultat. Jag vill alltid prestera bra. Tidigare i livet har jag haft ätstörningar, men inte gjort något åt det. Min man tvingade mig till slut att ta itu med det. Han sa att han inte orkade längre. Jag var inte tillräckligt förberedd på att bli mamma, vilket jag blev för ett par år sedan, utan fick nästan en chock. Jag mådde inte så bra och hade en konflikt med mig själv när jag var gravid.

Efter min utbildning på universitet började jag jobba 1998. Jag hade flera smickrande erbjudanden om olika jobb. Jag arbetade först som konsult med en del uppdrag för min nuvarande arbetsgivare. Jag bara halkade in på mitt nuvarande jobb där jag är ensam beteendevetare bland många tekniker och ekonomer. Jag har varit anställd på företaget sedan år 2000. Blev gravid efter ett år och var föräldraledig under 2002. Jag är inte ett dugg intresserad av datorer. Jag kan inte ens hålla isär de olika modellerna som vi säljer. Datorer är skittråkiga. Själva jobbet är inte rätt för mig. Jag känner mig som en ”looser”, jag misslyckas varje dag. Jag är ensam bland alla teknikerna och får råsopar av alla 50-åriga gubbar. Jag är otroligt ensam. Jag har ingen arbetsbeskrivning, men det finns hur mycket som helst att göra.

Min närmaste chef är bra, men hans chef är förfärlig. Den chefen använder hot och slag för att få som han vill. Han har tvingat mig att göra saker som strider mot allt jag anser att man kan göra. I början var jag totalt livrädd för honom. Högsta chefen kunde komma in och bara skrika. Han gjorde så att man reagerade istället för att agera. Han var verkligen psykopat. En riktigt äcklig människa.

Jag kände att det inte skulle gå och talade med personalavdelningen. Men jag blev inte riktigt trodd. Jag fattade inte hur dåligt jag mådde. Jag var aldrig glad. Till slut grät jag bara. Våren 2003 svimmade jag och hade extrem hjärtklappning. Jag kunde inte sova och gick ner i vikt trots att jag åt mycket.

Jag gick till företagsläkaren. Jag mådde dåligt på arbetet, men ville inte koppla symtomen till arbetet. Läkaren tog ”alla prover” men kunde inte se några dåliga värden.

Jag kom överens med chefen i början på maj att vara ledig över sommaren, utan att vara sjukskriven. Jag klappade dock ihop dessförinnan. Saker som normalt skulle ta en dag att göra, tog nu minst fyra dagar. Jag fick panikångestattacker och sjukskrevs av företagsläkaren.

Jag har fått bra hjälp. Vid rehabmötena känns det ibland som det är tre mot mig ensam. Jag har gått i samtalsterapi, vilket varit mycket bra för mig. Jag mår bättre nu, men trodde inte det skulle ta så lång tid. Jag äter antidepressiv medicin, vilket fungerar bra.

Min man är i karriären och framgångsrik. Han tjänar bra, liksom jag. Han stöder mig, är en kontrollerad och ej utåtagerande person som tar sin del i arbetet med dottern och hushållet. Han var pappaledig och har periodvis gått ner i arbetstid.

Tidigare hade jag svårt för att acceptera att min man, när vi fick barn, tyckte att vi måste ta en paus i karriären och ta det lugnt. Nu har jag själv ändrat uppfattning och vill själv jobba deltid, 80 procent, utan att göra heltidsjobb med deltidsbetalning.

Det finns mycket små möjligheter att hitta nytt jobb inom nuvarande företag. Jag vill inte bli uppsagd, utan själv hitta ett nytt jobb. Jag har sökt ett jobb som ren beteendevetare, mest som test, eftersom jag inte varit i HR-branschen tidigare. Jag skulle hellre arbeta med mer utpräglad beteendevetenskaplig verksamhet, eventuellt forskningsinriktad. Kanske studera mer psykologi för att dra mitt yrkesliv mer åt detta håll. Jag är mer intresserad av mjukare delar. Vill gärna forska – tror att jag får vara mer ifred då.”

## Profil 6

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Internationellt verksamt storföretag	√	”Duktig flicka”-syndromet	√
Krympande lönsamhet	√	Trasslig uppväxt/relationer	√
Dålig chef	√	Undervärderar sig själv	√
		Viktninskning, ett symptom	√
Ensam kvinna bland många män	√	Fel yrke/fel arbetsplats	√

## Intervju nr 7

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Helena
Ålder:	50 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	skild, två vuxna barn, barnbarn, sambo
Yrke:	gruppchef för fyra pers inom ekonomi
Utbildning:	Företagsekonomi på Vuxengymnasium
Arbetsplats:	Int. verksamt storföretag
Månadslön:	33 000 kr
Sjukskrivningsdiagnos:	depression
Sjukskrivningstid:	8 månader vid intervjutillfället

”Min barndom var turbulent. Min mamma dog när jag var 16 år. Mamma och pappa var skilda. Jag har tre småsyster, eller om det är fyra, jag minns inte riktigt. De två äldsta, var då ungefär 14 och 12 och blev placerade hos släktingar. Jag själv fick vårdnaden om min åttaåriga syster. Jag hyrde en lägenhet och började arbeta för att försörja mig och min syster. Det var inte så jobbigt. Jag har kontakt med den lillasyster jag tog hand om, hon bor i samma stad. Mina två syster som togs om hand av släktingar fick sociala problem. Jag har inte sett dem på 20 år och de bor i annan stad. Pappa är död sedan några år, jag hade då inte träffat honom på 12 år. Jag har mycket god kontakt med mina barn och barnbarn och en sambo som jag är lycklig med.

Jag ville egentligen bli hårfrisörska men i och med att jag fick ta hand om min lillasyster. Jag började istället arbeta på ett statligt företag. Jag jobbade där i tre år, gifte mig, fick två barn och var hemmafru i 15 år. Jag läste Företagsekonomi på Komvux och började sedan arbeta på ett storföretags ekonomiavdelning i mitten av 80-talet. Där arbetar jag fortfarande.

För fem år sedan fick jag chansen att arbeta som gruppchef. Jag hade 35 anställda under mig. Jag gillade mitt chefsarbete. Det är roligt att arbeta med människor. Men det var också tufft. Det var en stor uppgift, särskilt att ha 35 personer under sig. Senare delades grupperna upp och jag blev bara ansvarig för fyra personer.

Jag vill arbeta med kvalitet och det var ett stort arbete när vi införde nya ekonomisystem. Jag lade ned väldigt många timmar. Jag hade nu fått smak på lite större arbetsuppgifter och tyckte att det blev för enahanda arbetsuppgifter.

Efter det fick jag nya arbetsuppgifter, ett projekt som gick ut på att flytta 350 personer till ett nytt hus. Detta arbete varade i 6 månader och var klart i början av året. Efter det har inte jag inte fått några meningsfulla arbeten. Bara småjobb. Under två månader gjorde jag ingenting. Man nonchalerade mig. Jag ställdes utanför, blev aldrig kallad till möten, hade ingen riktig funktion. Jag fick sitta där arbetslös. Ingen informerade vad som skulle hända framöver.

Jag mådde allt sämre och sökte hjälp. Jag fick en depression och blev helt apatisk. Gick till läkare som sjukskrev mig helt för depression under fem månader. Åter nu antidepressiva medel och går i terapi. Terapin hjälper mig så att jag kan diskutera med min arbetsgivare. Sedan tre månader är jag bara sjukskriven till 50 procent.

Arbetskamrater undviker att diskutera med mig om min situation. Jag har en dålig chef. Han är inte rak. Dessutom diskuterar han mig med mina kollegor när jag inte är närvarande. Det problemet hade jag inte haft om jag varit man! Män går vidare, får stöd.

Jag vill ha ett arbete att ta tag i och söker andra arbeten. Men det är inte lätt då jag varit på samma företag i så många år och inte har någon riktig utbildning. Jag sover dåligt på nätterna.

Vet ej vad jag kommer att göra i framtiden. Jag vill gärna bli utköpt. Men jag vågar inte föreslå det. Jag vill gärna arbeta och hugga i!

Jag ägnar mig åt familjen, barnen och barnbarnen. Jag har få vänner. De jag hade har jag förlorat när jag var sjukskriven. Jag har varit sjukskriven ett halvår, kort tid i ett livs perspektiv. Tycker ändå att det är härligt att leva, ny sambo, härliga barn och barnbarn. Jag njuter ändå lite av livet.”

## Profil 7

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Internationellt verksamt företag	√	Jobbat 60-80 tim/vecka.	√
Dålig chef	√	Trasslig uppväxt eller relationer	√
Utomsvenska ägare	√	Ev. befordrad över kompetensnivå	√
Arbetsledande funktion/ chef	√	Fel yrke/fel arbetsplats	√
		Utmobbad	√

## Intervju nr 8

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Ingela
Ålder:	35 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	skild och omgift två barn i skolåldern
Yrke:	Marknadschef, personalansvar
Utbildning:	Ingenjör och marknadsekonom
Arbetsplats:	Internationellt. verksamt storföretag
Månadslön:	45 000 kr
Sjukskrivningsdiagnos:	depression/utbrändhet
Sjukskrivningstid:	5 månader heltid vid intervjutillfället, halvtid sedan 1 månad

”Jag är född och uppvuxen i Stockholm. Gick fyraårig teknisk linje på gymnasiet och pluggade sedan marknadsföring för ingenjörer. För tio år sedan läste jag till marknadsekonom.

Jag började som säljare här på företaget för 16 år sedan, avancerade till försäljningschef och är nu marknadschef för Skandinavien. Jag reser en del, mest endagsresor, ett par gånger i månaden. Jag fick mitt nuvarande jobb för tre år sedan och det innebär ett arbetsledaransvar för 10 personer.

Samtidigt som jag fick mitt nuvarande jobb skilde jag mig. Jag har ensam vårdnaden om mina barn. Det var en mycket uppslitande process som ledde till att pappan inte längre får träffa dem. Jag har nyligen gift om mig. Min nye make har tre barn som bor här varannan helg. Vi har gott om utrymme då vi bor i villa och en god ekonomi. Maken tjänar 50 000 kr i månaden.

Jag trivs bra på företaget. Jag har alltid tyckt det är kul att arbeta, men vill inte att barnen ska bli lidande för det. Jag hinner aldrig titta på TV eller gå på bio. All tid har gått åt till att vara med barnen, tvätt och övrigt hushållsarbete.

Jag är den enda kvinnan i chefsposition. De andra kvinnorna finns inom administrationen, och det är en väldigt mansdominerad arbetsplats överhuvudtaget med 70 procent män. Jag har arbetat mycket, 60 -70 tim i veckan. Företaget är väldigt mansdominerat och det finns liten förståelse för att privatlivet ibland spelar in. Jag var hemma med en sjuk son under nio timmar en dag och då sade de att jag tappat fokus. Jag som aldrig har varit sjuk eller borta. När jag blev sjuk var det på helger och semestrar. Jag hade inga inrapporterade dagar till Försäkringskassan.

Problemen började för ett år sedan med att jag kände mig trött och utmattad. Jag hade svårt att koppla av arbetet, var passiv och började gråta för minsta motgångar. Vi hade haft en del interna konflikter på jobbet och dessutom hade jag ju problem med pappan till barnen. Jag trodde bara jag behövde semester. Vi åkte på semester, men det blev bara värre när jag kom tillbaka.

Det gick ytterligare några månader, sedan gick jag till läkare för jag trodde att det var något fysiskt fel på mig. De gjorde alla tester och prov – men det fanns inga fysiska fel. Jag har alltid varit frisk. Det berodde nog på att det var så mycket att göra på jobbet. Jag blev sjukskriven i fyra veckor för utbrändhet/depression. Läkaren ville att jag skulle vila och sluta

tänka på jobbet. Jag var inte bra alls efter dessa veckor utan blev sjukskriven i ytterligare tre månader på heltid. Jag arbetar nu halvtid under två månader och därefter en månad tre fjärdedelstid och sedan heltid igen, hoppas jag. Jag har kvar min ordinarie tjänst. Jag kände mig piggare och bättre

Jag har fått bra vård på vårdcentralen och fick snabbt en psykiatriker som jag går till en gång i veckan. Det har varit bra för mig. Mycket positivt för att förstå mitt eget beteende. Jag har haft höga krav på mig själv, men hoppas ha lärt mig en rejäl läxa.

Jag tror det ska bli bra. Jag ska arbeta mindre och, ha mindre krav. Barnen behöver inte alltid skjutas hit och dit. Jag har fått ett sundare tänkande, bortom alla måsten och krav. Jag har alltid trott att jag haft hur mycket kraft som helst.

Arbetet har ”hejat på” att man ska arbeta mycket, ingen sätter gränser, inte heller samhället. Barnen ska på mycket aktiviteter – och det är svårt att ta sig ur. Det är roligt är att göra saker med sina barn, men det är även roligt att arbeta.

Jag ska se till att jag också har tid för att inte göra någonting alls. Kanske se på TV, gå på bio. Koppla av. Varva ner.

Cheferna har inte haft någon kontakt alls med mig under min sjukdomstid. Men jag har fått bra stöd från min egen arbetsgrupp och från kollegor.

Barnen har tyckt att det var positivt, men lite ovanligt, att jag varit hemma. Men jag har ju inte varit så glad och trevlig som jag brukar. Jag har haft bra support av maken. Han är förstående och har redan tidigare sagt att jag ska ta det lugnare. Jag har föräldrar som är ett bra stöd och som hjälper mig med barnen. Och så har jag bra med vänner.

Jag är motiverad att arbeta och vill komma tillbaka. Men jag har blivit lite negativt inställd till arbetet. De visade väldigt liten förståelse. Det är svårt att bryta mönster på samma arbetsplats. Det är kanske lättare att byta arbetsplats, men jag vet inte vad jag skulle kunna göra. ”

## Profil 8

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Internationellt verksamt storföretag	√	Karriärinriktad	√
Krympande lönsamhet	√	Jobbat 60-80 tim/vecka	√
		”Duktig flicka”-syndromet	√
Utomsvenska ägare	√	Trasslig uppväxt/relationer	√
Tvingas säga upp folk	√	Svårt kombinera barn/karriär	√
Konflikter på jobbet/chefer med vredesutbrott	√	Undervärderar sig själv	√
Ensam kvinna bland många män	√	Många barn	√
		Fel yrke/fel arbetsplats	√



## Intervju nr 9

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Erika
Ålder:	42 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	gift, inga barn
Yrke:	Avdelningschef
Utbildning:	Jur.kand.
Arbetsplats:	Konsultföretag
Månadslön:	63 000 kr
Sjukskrivningsdiagnos:	krisreaktion
Sjukskrivningstid:	6 månader vid intervjutillfället, har föregåtts av sjukskrivning tidigare år

”Jag kommer från Norrland. Efter gymnasiet gick jag en sjukvårdsutbildning och jobbade inom vården ett tag. Jag flyttade till Stockholm 1978 och läste in en jur.kand. som var klar först 1987. Men, i min familj har skett många dödsfall vilket tagit fruktansvärt mycket kraft. Mamma har fått vara stöd när jag haft det jobbigt med syskonen.

Jag började arbeta som jurist med rådgivning kring obeståndsfrågor. Därefter arbetade jag på ett större företags ekonomiavdelning med inkassohantering. Kom så småningom till ett konsultföretag med mycket data – och halkade på det viset in i databranschen.

För åtta år sedan började jag på ett dataföretag som datakonsult och blev efter ett år konsultchef. Jag hade 30 medarbetare under mig med en omsättning på 45 miljoner kronor. Det företaget slogs samman med ett annat företag efter några år. Det var ett oerhört bra företag, fina villkor med sund ekonomi. Det bästa företag jag jobbat på.

Men det var en enorm press att sälja för 45 miljoner per år. IT-branschen började vackla och jag insåg att det skulle bli tufft. Samtidigt ville min man och jag ha barn. Vi befann oss i en adoptionsprocess som tog mycket tid.

Jag blev headhuntad till ett chefsjobb i ett konsultföretag som inte var inom IT. Jag fick ansvar för 60 till 100 anställda. Jag började där för ett år sedan. Redan efter ett kort tag drabbades jag av yrselattacker och hade ibland tryck över bröstet.

Det här jobbet var inte alls vad jag trodde. Jag gick ur askan i elden. Jag hade arbetat för hårt. Det blev för mycket. Det var en annan kultur, mer organisationsinriktad och beteendelinriktad. Jag gick från en teknikerverksamhet till en mer människoorienterad. Det blev en stor förändring för mig personligen. Jag brukar komma på ”nyckeln” men har ännu inte gjort det. Förstår inte riktigt hur det fungerar på det här företaget.

Vi drabbades av olycka i familjen och jag blev sjukskriven i någon månad. Sedan jobbade jag ett tag till tills jag blev sjuk igen.. Vi blev tvungna att avbryta en adoption. Det var mycket svårt. Allt kom slag i slag. Jag vet inte hur det blir med barn nu. Får nog ställa om mig från att tro att jag ska bli mamma till att jag nog inte blir det – det ska nog gå. Jag hade aldrig tidigare varit sjuk. Nu oroar jag mig för fysiska reaktioner. Vad är tecken på depression? Hur känner man av kroppsliga signaler? Livet är en helhet, jag vill lära sig mer om kroppen. Jag orkar inte med några prestationskrav. Jag går på promenader utan att prestera, en förutsättningslös andlighet. Vi borde arbeta för ett annat samhälle, vi behöver

varandra. Jag måste inse att livet inte är enkelt. Trodde det var det. Fast egentligen är jag inte förvånad, det har ju hänt mig så mycket.

Jag har fått visst stöd av maken, men det är svårt för honom att förstå. Jag har tidigare varit den starka, han blev helt förskräckt när han fick se en annan sida av mig. Men han står kvar.

Efter ett halvårs sjukskrivning började jag arbetsträna. På samma arbetsplats, men med andra mer utåtriktade arbetsuppgifter. Jag ville börja jobba igen. Vi hade ett rehabmöte, Vd:n, läkare, och jag. Jag fick föreslå. Jag vill ha arbetsglädjen tillbaka. Jag har fått psykologhjälp som varit otroligt bra. Känslan är att gå på slak lina och jag känner visst obehag eller rädsla för arbetsplatsen som jag inte kan förklara. Om det inte funkar med att gå tillbaka vill jag säga upp mig. Vi har råd med det, maken tjänar nästan lika mycket som jag.

## Profil 9

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Högt arbetstempo	√	Karriärinriktad	√
		Jobbat 60 – 80 tim/vecka	√
Arbetsledande funktion/chef	√	Trasslig uppväxt/relationer	√
		Kan inte säga NEJ	√
		Problem, sorg, oro m familj	√
		Fel yrke/fel arbetsplats	√

## Intervju nr 10

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Jeanette
Ålder:	50 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	Gift, ett barn i skolåldern
Yrke:	Inköpare
Utbildning:	Handelsinstitut inom textil
Arbetsplats:	Handelsföretag
Månadslön:	47 000 kr
Sjukskrivningsdiagnos:	Stressreaktion
Sjukskrivningstid:	5 månader heltid vid intervjutillfället, riskerar uppsägning

”Jag är uppvuxen i Stockholm, men bor nu i en annan större stad. Sedan jag var femton år har jag arbetat extra i butiker. Efter studenten fick jag ett vikariat som inköpsassistent på en detaljhandelskedja. Därefter utbildade jag mig inom handel och textil på ett handelsinstitut. Jag blev erbjuden ett jobb som inköpare på ett företag där jag stannade i fem år.

I sjutton år arbetade jag därefter som inköpare på ett annat klädföretag. Ett fantastiskt företag. Jag hade mycket frihet, reste mycket och arbetade mycket hårt. Levde med företaget. Kompisarna fanns på företaget.

Jag fick barn när jag var 41 år gammal och var hemma i 16 månader. Efter föräldraledigheten hade det skett många förändringar. Mitt gamla företag var plötsligt mycket större och det var börsintroducerat. Jag kände att det var dags att göra något nytt.

Jag blev uppringd och erbjuden jobb i ett annat företag. Jag kände att det inte var helt rätt. Jag visste att de arbetade på ett annat sätt, vilket innebär ett mycket äldre sätt att styra företag på och inte samma möjlighet att arbeta självständigt. Jag blev dock övertalad att komma dit. Det var en kulturchock.

På det nya företaget fick man dåligt med ansvar. Det var bara att göra som var tillsagd. Jag arbetade också som gruppleadare men hade svårigheter att arbeta med både inköp och att vara chef. Valde själv bort chefsjobbet.

Jag började se mig om efter något nytt. Ville vara mer självständig och bygga sortiment. Sedan tre år är jag nu på ett tredje handelsföretag. Ett inköpskontor för ett hundratal butiker.

Redan från början frågade jag mig: ”Var har jag hamnat?” De flesta hade arbetat länge där. Det var mycket ”skitsnack”. Det fanns stora problem på företaget. Ledarstilen är en mardröm.

Jag hade haft möte med styrelsen innan jag började på företaget och trodde att jag hade allt stöd. Jag gick ut hårt och hade vissa idéer jag trodde på och ville genomföra. Jag slogs för det jag trodde på. Det tog hårt på mig att möta ett sådant motstånd.

Jag försökte att vara en bra ledare och utveckla min personal. Jag inser nu att jag i mitt trängda läge inte var någon bra chef. Jag fick ingenting gjort, bevakade bara mina intressen, blev rädd och ängslig. Jag var en mycket dålig chef som svek min personal. Företaget hade massor av dåliga ledare. Rollerna var otydliga i organisation.

Det är en tuff bransch numera. Konkurrenten har blivit mycket större. Man arbetar på helt nytt sätt. De stora kedjeföretagen tar över. Allt går mycket fortare. Det har blivit ett mycket högre tempo. Alla arbetar övertid. Man vet inte så mycket om varandra. Man jobbar mycket hårt och började må dåligt och gick till läkaren. Det visade sig att jag hade högt blodtryck. Efter en längre resa var jag tillbaka på kontoret, men bröt ihop och bara grät och gick hem. Jag var hemma en vecka och kom tillbaka och pratade med min chef. Han sade att jag skulle säga upp mig. Självklart skulle de betala lön och jag skulle inte behöva arbeta under mina sex månaders uppsägningstid. Jag är tillsvidare sjukskriven för stressreaktion. Jag känner mig tillintetgjord och livrädd. Jag har ofta huvudvärk, sömnproblem, ångest och känner oro. Just nu har jag inget självförtroende kvar och tvivlar på mig själv.

Jag har inte fått någon hjälp av vare sig företagshälsovården, försäkringskassan eller arbetsgivaren. Min chef är ingen bra ledare. Personalchefen, är ingen snäll person och går helt ledningens vägar. Företaget kommer med all säkerhet säga upp mig, men har inte gjort det ännu.

Min man arbetar som lärare, men har sagt upp sig och kommer att bli arbetslös. Han tjänar 24 000 i månaden när han arbetar. Vi äger vår villa och vi lever på mycket liten fot och kommer att klara oss på understöd om vi lever snålt. Vi har sparat mycket pengar. Min man är helt jämställd och vi delar på allt barn- och hushållsarbete. Arbetet hemma och med familjen är inte betungande. Det klarar man bra bara arbetslivet fungerar. Jag trivs jättebra med min familj och sonen är min ögonsten. Jag njuter av att vara med honom när jag är sjukskriven.

Om framtiden vet jag ingenting, men jag har tankar på att starta eget med en vän. Jag tycker det är roligt att jobba.”

## Profil 10

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Krympande lönsamhet	√	Karriärinriktad	√
Dålig chef	√	Utmobbad	√
Upprepade omorganisationer	√	Ev. befördrad över kompetensnivå	√
Högt arbetstempo	√	Efterlyser arbetsbeskrivningar	√
		Fel yrke/fel arbetsplats	√

## Intervju nr 11

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Karin
Ålder:	34
Bostadsort:	storstad
Familj:	sambo
Yrke:	designer
Utbildning:	fil.kand.
Arbetsplats:	internationellt verksamt storföretag
Månadslön:	32 000
Sjukskrivningsdiagnos:	sorgearbete
Sjukskrivningstid:	9 mån nästan heltid, 3 mån halvtid

”Jag är uppvuxen på en liten ort och har en lillebror som bor i samma stad som jag gör nu. Min mamma är deprimerad och sjuk - jag orkar inte prata om det.

Jag utbildade mig på universitet och läste en fil.kand. i kultur- och litteraturvetenskap – men har aldrig jobbat inom detta område. Jag arbetar istället med design och där är jag självlärd. Jag blev ”designspecialist” genom mitt första jobb där jag fick utforma kataloger.

Jag är sjukskriven på grund av att mitt förstfödda barn dog tio dagar efter födseln.. Det var ett medfött hjärtfel. Min man var sjukskriven i några månader. Sjukskrivningen beror helt på sorgen av att ha förlorat ett barn, bara ett par timmar om dagen tänker jag klart. Det är så fysiskt jobbigt att sörja. Kroppen klarar det inte rent fysiskt att jobba heltid. Jag var sjukskriven på heltid i sex månader, till 75 procent i tre månader och arbetar nu på halvtid under tre månader. Tanken är att jag ska gå tillbaka helt om ytterligare några månader.

Det kanhända att fostret påverkades av min stress på jobbet...terapeuter har antytt detta... man vet inte. Din ”ledsnad” påverkar fostret, säger psykiatrikern. All min kraft gick åt att bearbeta sorgen.... Min psykiater är mycket klok, hon har hela tiden sagt: ”Oroa er inte för jobbet...allt ordnar sig”. Hon har bra koll, hon vet ju verkligen hur lång tid det tar att bearbeta en sorg. Det är väldigt olika hur man betraktar sorg, en del jobbar efter 3 månader medan det för andra tar 12 mån. Förhållanden kan ta stryk. Jag jobbar ju med barnkläder... därför är det jobbigare för mig. Min psykiatriker säger : Du får ju inse att detta är jobbigt...man orkar inte allt... först nu kan jag tänka på döden utan att det känns jobbigt.

Jag tycker jättemycket om mitt jobb. Jag har ett eget specialistkunnande som är efterfrågat och därför har jag också ganska lätt att få nytt jobb. .

Mitt första jobb efter katalogerna var på ett mycket stort internationellt verksamt företag. Jag arbetade där som designer under två år. Jag kom dit ungefär samtidigt som företaget började gå dåligt och man började permittera folk. Stämningen var jättedålig, folk vakade över varandra, vilka får stanna, vilka får gå? Det finns en liten grupp människor som slickar uppåt och sparkar nedåt. Företaget har fullt med inkompetenta människor, de plockas hem från utlandsstationeringar och ska då automatiskt få vissa positioner, medan andra åker ut... Själv hade jag ju mitt specialistkunnande och jag var inte hotad alls, tvärtom de behövde mig. Jag reste jättemycket över hela världen. Men det var mycket spel, människor tog vad jag gjort för egen räkning och de satte ut krokben för mig och varandra.

Jag blev trött på karriärstänkandet på detta företag. Jag tycker det är jättejobbigt och därför var jag öppen för nya förslag när jag erbjöds nytt jobb på ett annat företag. Jag lockades över för ett par år sedan med en lön på över 30 000. och ett löfte om att få arbeta med varumärken och utveckling av dessa och själva företaget.

Men företaget hade stora ekonomiska problem, den amerikanska marknaden hade halverats och man har beslutat flytta produktionen till Kina. Då hamnade jag i samma karriärspel igen. Många hade anställts och lockats dit... och sedan flyttas produktionen. De blir nervösa, speciellt när det kommer högutbildade som jag dit. Det var sjabbel och spel.

Företaget är fruktansvärt svårt att arbeta på. Det är schismer mellan olika chefer och jag måste börja slåss för min varumärkesstrategi - den som jag anställdes för att utveckla. Om jag hade vetat detta hade jag aldrig tagit jobbet. "Försök få med dig andra länder istället", säger chefen. "Kör över de andra", säger den nye VD:n. Han har inte stöttat mig alls. Till slut fick hela avdelningen på företaget gå hos terapeut. Nu när jag är tillbaka jobbade jag först 25 procent sedan halvtid med annat än design. I normala fall är jag inte orolig, men detta har varit väl turbulent. Jag vill ju dessutom bli gravid igen. Så jag överlever.

## Profil 11

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Internationellt verksamt storföretag	√	Karriärinriktad	√
Krympande lönsamhet	√	Trasslig uppväxt/relationer	√
Dålig chef	√	Problem, sorg eller oro med familjen	√
Upprepade omorganisationer	√	Fel yrke/fel arbetsplats	√
Konflikter på jobbet/chefer med vredesutbrott	√		

## Intervju nr 12

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Ingela
Ålder:	47 år
Bostadsort:	mindre stad
Familj:	gift, tre barn
Yrke:	IT- Programutveckling
Utbildning:	Fil.dr
Arbetsplats:	Internationellt verksamt storföretag
Månadslön:	37 000
Sjukskrivningsdiagnos:	utmattningsdepression
Sjukskrivningstid:	6 månader på heltid vid intervjutillfället

”Jag är uppvuxen på annan plats i landet med mamma, pappa och en bror. Min far dog för sju år sedan och ungefär samtidigt dog min bror. Året efter fick mamma stroke, jag fick ta ledigt och hjälpa henne, vilket var mycket jobbigt. Hon dog för tre år sedan.

Jag var färdig forskningsassistent 1982, påbörjade en doktorsutbildning och var klar 1987. Sedan fick jag barn, första barnet 88, sedan 91 och -95.

År 1997 fick jag jobb på ett utvecklingsbolag och arbetade där i två år. Där fick jag problem med min chef. Han kunde inte leda ett företag så alla sa upp sig. Därefter gick jag till ett annat utvecklingsföretag. Det var ett roligt team och mycket utvecklande. Vi utvecklade datorprogram och system för industrin. Min professor ringde och ville jag skulle komma tillbaka till universitetet...men jag ville inte sitta i labb. Företaget blev uppköpt av en tidigare partner och 30 procent fick gå. Jag sade upp mig eftersom företaget försvann och sökte mig istället till stort företag för att där utveckla program. Jag började där för två år sedan.

Jag var full av optimism när jag började. Jag sattes att arbeta med andra utvecklare i en grupp, en projektledare och en utvecklare. Men de ville inte ha någon kritik ”kom-inte-här-och-tro-att-du-är-något”, sa de tre datamänniskorna. ”Vi har världens bästa program.” Men programmet var faktiskt inte alls bra. Det saknades en massa dokumentation. ”Du får två veckor på dig” sa projektledaren och jag jobbade över och över. Du måste lova att du hinner bli klar. Men varje gång jag fick nya databaser hade de tagit bort mina rättigheter att nå dem. Fullt medvetet, ville de hindra mig från att lyckas.

Jag började ta hem jobb, satt på kvällar, helger och nätter. Det fanns ingen öppen debatt, bara ”när är det färdigt”. Jag jobbade mer och mer, blev hela tiden jagad, isolerad.. Jag blev mobbad, utmanövrerad.

Det är absolut inget fel på det jag levererat - de är nöjda med detta.. Men, det blev samma sak igen jag fick nya projekt med samma dåliga förutsättningar. Jag blev inte inbjuden, blev fråntagen projekt, jag var tvungen att ta reda på mer. Då grävde jag min egen grav. Jag ska bara utföra, inte komma med förslag och allt blev snett. Jag var tvungen att jobba, fick ställa in sportlovsresan vi bokat, även påskresan fick jag ställa in. Jag hade fått helt fel roll. Jag blev betraktad som en uppviglar. Till slut var jag helt slutkörd, sönderstressad. Jag släppte allt, fick hjärtklappning, kunde inte sova, hjärnan stängde av och jag tappade minnet.

Jag är nu sjukskriven tills vidare och äter antidepressiva medel. Jag mår fortfarande för dåligt för att tänka på vad jag ska göra. Det är inga problem med barnen, de är duktiga och trevliga och min man ställer upp helhjärtat på mig.

## Profil 12

### FÖRETAGET

### INDIVIDEN

Internationellt verksamt storföretag	√	Jobbat 60-80 tim/vecka	√
Upprepade omorganisationer	√	Utmobbad	√
Högt arbetstempo	√	Fel yrke/fel arbetsplats	√
Konflikter på jobbet/chefer med vredesutbrott	√		
Utomsvenska ägare	√		



## Intervju nr 13

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Josefin
Ålder:	52 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	sambo, inga barn
Yrke:	trycksaksproducent och gruppchef
Utbildning:	gymnasium + copykurs
Arbetsplats:	Internationellt verksamt storföretag
Månadslön:	40 000
Sjukskrivningsdiagnos:	högt blodtryck och
Sjukskrivningstid:	utmattningsdepression 8 månader på heltid vid intervjutillfället

”Jag är ensamt barn i min familj och båda mina föräldrar är döda. Min far dog för några månader sedan. Jag är sambo, men vi har inga barn. Min man arbetar tillfälligt utomlands. Jag började som informationsassistent på ett industriföretag efter min copy-kurs 1987 (copy = skriva reklamtexter; förf. anm.). Det var väldigt lugnt där och jag ville ha mer ”action” och sökte mig därför 1990 till ett annat stort företag som marknadsassistent. Jag fick jobba med att planera och genomföra mässor. Det var jättekul, man fick fixa och dona och planera, arbetet passade mig bra. Jag erbjöds därefter ansvar för reklam- och trycksaksproduktionen inom företaget.

Jobbet är väldigt stressigt. Man arbetar med marknadsplaner för olika dotterbolag i olika länder. Alla ringer in och beställer broschyrmaterial, kampanjer. Det är nya chefer varje år, ett hårt tryck i organisationen och mycket stressigt.

I jobbet ingår också att vara gruppchef för fyra personer. Det har varit väldigt jobbigt, fyra tjejer som var ständigt gravida och ett ständigt jagande efter ersättare. Egentligen tycker jag inte om att vara chef, det har fungerat bra i gruppen, men jag har ju ingen chefsutbildning och det har andra chefer fått. Jag är kanske för snäll - jag har ju varit en i gruppen. Det blev tungt att hela tiden leda och fördela arbetet och leta ersättare, mycket gruffande. Jag utförde mycket arbete själv, kunde inte delegera. Men jag har absolut valt rätt yrke, arbetet är kul men jag har svårt att säga nej, det är kul att jobba härligt, ställer upp till 100 %. Men det är stressigt med 20 dotterbolag som alla ständigt ringer mig, samtidigt som det är toppstyrt och man inte har några fria händer alls. Företaget har utländska ägare sedan några år. Det svenska bolaget har gått bäst, men som helhet går gruppen dåligt.

För två år sedan fick jag en varning av företagsläkaren. Jag hade fått högt blodtryck, jag hade lätt för att börja gråta och var överkänslig. Jag var uppe för sent, slarvade med mat, och hade ingen riktig kontroll. Trots mediciner fick jag inte ned blodtrycket. Det blev akut när vi fick ny chef. Det funkade inte, det blev mer och mer tryckande och pressande på jobbet. Jag jobbade inte längre effektivt. Slutligen föll jag ihop på jobbet och började storgråta. Jag blev sjukskriven i 3 veckor.

Pappa dog samtidigt. Jag stod där med två hem, fick ordna med begravningar och ordna upp hemmet. Redan när mamma dog blev jag knäckt för 3,5 år sedan. Jag hade dessutom heltidsjobb och stod där och skulle städa upp. Under tiden ringde det hela tiden och gjordes

beställningar. Vore det inte bättre om du återgick till informationsjobbet, vi håller på och diskutera detta, sa min chef då. Jag ville inte det. Jag sjukskrevs och åkte utomlands.

När jag kom tillbaka tyckte företaget att jag inte alls behövde komma tillbaka...Chefen visste om min situation...och ändå gör han så mot mig...

Jag känner mig helt frisk och skulle kunna börja jobba igen imorgon. Men de vill ju bli av med mig. Jag har aldrig tidigare varit sjukskriven nästan, bara den gången för några år sedan i 3 veckor.

### Profil 13

#### FÖRETAGET

#### INDIVIDEN

Internationellt verksamt storföretag	√	Karriärinriktad	√
Utomsvenska ägare	√	Ev. befördrad över kompetensnivå	√
Arbetsledande funktion/chef	√	Kan inte säga NEJ	√
Upprepade omorganisationer	√	Utför andras arbete	√
Krympande lönsamhet	√	”Duktig flicka”-syndrom	√
Högt arbetstempo	√		

## Intervju nr 14

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Karin
Ålder:	33 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	singel, fd sambo
Yrke:	redaktör
Utbildning:	tvåårig högskola
Arbetsplats:	på redaktion
Månadslön:	34 000
Sjukskrivningsdiagnos:	huvudvärk och stressrelaterade besvär
Sjukskrivningstid:	Tre månader heltid, följt av 50 % i fem månader vid intervjutillfället

”Jag flyttade till Stockholm direkt efter studenten 1990. Testade olika yrken som receptionist och kallskänka. Jag var sedan aupair i London under ett år. Jag utbildade mig i medieproduktion på Högskolan och åkte därefter utomlands och fick jobb som praktikant på en lokal radiostation. Jobbet var en blandning av att vara tekniker och fotograf. Det var en oerhörd utmaning, ett högt tempo och en ständig kamp med klockan. Men man lärde sig otroligt mycket.

Jag flyttade tillbaka till Sverige och fick jobb som redigerare av nyheter på en tevestation. Jag vantrivdes med tiderna, man fick gå upp vid tre på morgonen. Själva nyhetsredigeringen var dessutom ganska tråkig och enformig. Så jag sökte nytt jobb och kom till en annan tevestation på ett vikariat i 6 månader som producent. Jag jobbade med ett reportageprogram som ständigt var för sent ute. Vi jobbade som tokar, hade ständigt 10 timmars arbetsdag och däremellan toppar på 14-15 timmar.

Efter det följde 2,5 år som ”trailer”-producent på ytterligare en tevestation, där man fick göra det mesta själv. Då jobbade jag också 10 timmar per dag.

Nu var det IT-boom och jag sökte mig till en webbyrå. Jag jobbade där som resursplanerare. Vi växte stadigt, varje dag var det en ny anställd. Det var ett trassligt företag. Jag var chef över en teknikavdelning bestående av 25 killar. Relationen med gruppen var bra, men jag saknade själv kompetens inom programvara. Jag fortsatte till ytterligare ett företag inom ”den nya ekonomin”, ett företag som skulle koppla ihop olika tekniska lösningar. Denna gång som projektledare. Bolaget gick i konkurs 2001. Då sökte jag nya jobb och mailade alla jag kände. Jag fick jobb på ytterligare ett företag som arbetade med nya tekniker. I sex månader var jag där. Företaget styrdes utan empati. Jag lockades av den enorma styrningen, det var mycket kontroll och alla projektledarna fanns i ett tydligt system., Här jobbade *alla* jättemycket, på de andra jobben var det bara jag som jobbade mycket. Men VD skrek och fick utbrott

Jag kom till mitt nuvarande jobb som redaktör på en redaktion i augusti 2002. Ett drygt halvår senare blev jag sjukskriven. Det hade inget med det jobbet att göra, det var bra, men samtidigt hade jag börjat i samtalsterapi. Jag hade haft konstant huvudvärk sedan fem, sex år tillbaka och migrän sedan tre år. Detta hade föregåtts av min relation med sambon, jag ville flytta till villa, men inte han.

Allt bara rann ut, vi gick där bredvid varandra. Vi hade två slags liv och inget gemensamt. Jag gjorde slut, han bodde kvar i 2 månader utan att vi talade med varann.

Jag missbrukade tabletter som Ipren och Trecomp mot min huvudvärk. Den utlösande faktorn var dock min relation till min kille och strul med mina föräldrar. Så jag började gå en gång i veckan hos en jättebra terapeut. Jag har varit på Företagshälsovården och talat om huvudvärken med en neurolog. På återbesöket frågade hon hur jag egentligen mådde och remitterade mig till en psykiatriker som konstaterade utmattningsdepression. Så jag sjukskrevs på rekommendation av min läkare. Efter det beskedet gick jag hem och stortjöt, sedan följde en lång period av trötthet...

Min sjukskrivning hade föregåtts av att jag under en lång period hade slarvat med maten, jag hade inte märkt att jag gått ned 6 kilo i vikt och att jag sov alldeles för litet.

Jag gillade inte att bli sjukskriven, jag är ju duktig och producerar och levererar. Jag är van att få beröm och uppskattning. Fast jag har svårt att säga nej, jag måste tänka på hur min kropp reagerar, jag måste komma ned i mig själv, känna efter hur jag mår, inte bara tränga undan. Släppa taget. Jag kände mig aldrig håglös tidigare, men efter sjukskrivningen tappade jag koncentrationen.

Jag har extremt höga krav på mig själv. Vill göra allting rätt från början, göra bra ifrån mig. Men, jag har en förmåga att inte känna efter hur jag mår och är oerhört prestationsinriktad. Men jag känner inte efter - och gjorde det inte det nu heller förrän en läkare haffade tag i mig.

Jag gillar inte att vara sjukskriven, huvudvärken har släppt nu. Via min terapeut försöker jag skaffa lite österländsk filosofi om balans i livet. Om några månader jobbar jag heltid igen.

## Profil 14

### Företaget

### Individen

Högt arbetstempo	√	Karriärinriktad	√
		Jobbat 60 – 80 tim/vecka	√
		Kan inte säga NEJ	√
		Viktminskning, ett symptom	√
		Ev. befördrad över kompetensnivå	√
		”Duktig flicka”-syndromet	√

## Intervju nr 15

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Lena
Ålder:	47 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	singel, inga barn
Yrke:	economichef
Utbildning:	civilekonom
Arbetsplats:	Internationellt verksamt storföretag
Månadslön:	42 000
Sjukskrivningsdiagnos:	utmattningsdepression
Sjukskrivningstid:	heltid 3 månader på heltid, följt av 2 mån 50 % vid intervjutillfället

”Jag utbildade mig till civilekonom. Mitt första jobb var som vikarierande sekreterare på ett stort företag. Arbetsplatsen låg på annan ort i Sverige än där jag bor nu, eftersom min dåvarande man fick jobb där. Det var många gifta par på företaget då. Efter ett tag började jag arbeta med ekonomi, dock aldrig redovisning, på en division inom företaget.

Jag trivdes så bra att jag stannade i 15 år inom koncernen. Jag flyttade även till andra städer i Sverige där företaget fanns, och jobbade även utomlands.

Jag har aldrig sökt något jobb, utan alltid blivit erbjuden. Men när jag skiljde mig från min man efter åren i Sverige och blev erbjuden ett nytt jobb inom en annan koncern fick min dåvarande arbetsgivare eld i baken och menade att de behövde mig i Amsterdam. Jag flyttade då dit och trivdes kanonbra. Det gick ”geschwindt”. Efter ett par år lade de ned den enheten och den ersattes av en internationell enhet. Jag hade många olika chefer från olika länder, en spansk, en fransk och en belgisk chef. Alla med väldigt olika ledarstil. Utomlands är chefen boss och har oerhört hög status – där säger ingen emot. Men det funkade bra för mig.

Företaget fusionerades emellertid och jobbet försvann och jag fick det jättekämpigt privat. Jag fick bo hemma hos föräldrarna ett tag igen. Sedan fick jag jobb inom koncernen i Madrid ena veckan och i Stockholm andra veckan. Men jag trivdes mycket bra i Madrid, jag hade hög lön, 50 000 i månaden, låg skatt, fri bil och betald lägenhet! Det är förstås mycket mer hierarkiskt i Spanien, men sitter du bara på en hög nivå i företaget, som jag gjorde, så är det jättebra.

Jag sökte mig tillbaka till Sverige och erbjöds att jobba med styrning av ekonomin inom ett annat internationellt storföretag. Men det visade sig inte alls handla om styrning, som jag hittills alltid arbetat med, utan ett rent economichefsjobb med redovisning – som jag aldrig arbetat med.

Det var världens röra när jag kom hit, det fanns inga register, inga filer, jag tog tag i allt. Jag jobbade dag och natt - samtidigt som jag ”blivit lurad” till fel jobb. Jag har inte kunnat leva upp till förväntningarna. Jag har aldrig haft en arbetsbeskrivning, aldrig en löneökning enligt gällande regler. Jag har fått vara med och ta i allt. Det var ju knappast meningen att jag skulle arbeta med detta som jag inte har någon erfarenhet av. Vi gör bokslut varje månad, oändligt svårt när ekonomisystem och rapportering inte fungerar och huvudkontoret ligger i Hamburg.

Man får aldrig den tiden som krävs. Varje månad får man börja om från scratch. Jag var så mån om mina deadlines - nu fattar jag att det privata livet också är viktigt.

Efter två år på denna röriga arbetsplats var jag helt slut och sjukskrevs för utmattningsdepression. Under två månader har jag arbetat 50 procent. Nu fattar jag varför jag blev sjukskriven. Jag sa ja till allting. Jag sade inte "jag orkar inte". Jag tror att män säger NEJ de har en annan pondus. Nu inser jag att det privata livet är viktigt och alla är medvetna om att jag tycker detta nu.

Nu har tjänsten gått från att vara en tjänst för en person till en tjänst för två personer. De har äntligen anställt en riktig economichef. Den nye killen sa också när han kom: "hur har ni kunnat jobba så här... det funkar ju inte att göra på det här sättet".

När jag kom ny hit så sade jag att jag kan nog, och sade både ja och nej. Jag är dålig på att säga nej, man får inte säga att man inte hunnit. Det gör det svårt att säga nej. Men nu blir det nog bättre när vi fått en economichef.

Nu när jag varit sjukskriven och borta och kan gå hem klockan tre är det bra. Om jag går upp till 100 procent kommer de att säga att jag är frisk - och då finns det mycket arbetsuppgifter.

Arbetslivet innebär en jätteskillnad mot för 15 år sedan. Det fanns ett annat nät av kollegor förr. Tempot var mycket lugnare, man hann med då, jag var aldrig stressad förr. Visst jobbade jag övertid även då, men det var bara då och då....

Jag kommer att jobba kvar på företaget. Jag är ju en "duktig flicka". Det är egentligen så mycket som är bra nu. Bra arbetskamrater, ny chef, balanserad ekonomi och mer lyhörd ledning högre upp. Samarbetet är tätt med andra och det är roligt.

## Profil 15

### Företaget

### Individen

Internationellt verksamt storföretag	√	Karriärinriktad	√
Högt arbetstempo	√	"Duktig flicka"-syndrom	√
Upprepade omorganisationer	√	Jobbat 60-80 tim/vecka	√
		Fått ansvar tidigt	√
		Kan inte säga NEJ	√
		Efterlyser arbetsbeskrivningar	√
		Ev. befordrad över kompetensnivå	√
		Fel yrke/fel arbetsplats	√

## Intervju nr 16

<b>Faktaruta</b>	
Namn:	Marie
Ålder:	31 år
Bostadsort:	storstad
Familj:	sambo, inga barn
Yrke:	Marknadschef
Utbildning:	Marknadsekonom
Arbetsplats:	Internationellt verksamt storföretag
Månadslön:	41 000
Sjukskrivningsdiagnos:	utmattningsdepression
Sjukskrivningstid:	heltid sedan ett år vid intervjutillfället

”Jag växte upp i en medelstor stad där jag tog studenten 1992. Jag läste därefter en ettårig specialkurs i marknadsföring. Flyttade sedan till en storstad med en kille. Numera är det slut och jag en annan sambo.

Jag började 1993 som marknadsassistent på ett varuhus där jag stannade i drygt tre år. Jag trivdes bra med den karismatiska chefen, även om han hade ett manipulativt sätt som gick ut på att göra saker för egen vinnig. Arbetsplatsen var turbulent, ganska kul men tidvis jobbigt. Det var tufft att börja arbetsdagen åtta- halvniö och gå hem först vid tio-halvelva på kvällen. Jag har en inbyggd ansvars känsla som gör att jag vill jobba klart.

Jag började plugga på kvällarna, två dagar i veckan under tre år. Jag tog marknadsekonomexamen 1996 och slutade på varuhuset. Jag började istället på ett säljbolag där jag trivdes bra och stannade i två år.

För fyra år sedan fick jag jobb som reklamchef på ett stort internationellt företag med många produkter. År 2000 blev jag marknadschef för en av produktgrupperna och fick första gången personalansvar som var kul. Jag fick dock inte fulla befogenheter – utan direktiv uppifrån.

Två år senare fick jag utökat områdesansvar och mer befogenheter och ansvar för tre personer. Det blev en massa mer jobb. Det kom en ny vd, en amerikan till företaget. Jag kom bra överens med honom. Han möjliggjorde min karriär, men var väldigt labil i humöret. En gång positiv, glad och pushade fram mig, nästa gång kunde han få otroliga vredesutbrott. Så länge man presterade var det ingen fara. Men han manipulerade bolagets resultat för att själv få högre egen bonus. Det upptäcktes och han fick gå.

Så kom en ny vd, en italienare, som ville visa hur hemskt allt varit under förra vd:n. Han var känd som slaktaren och städaren. Han drog ned ordentligt, förnekade planerade neddragningar och gjorde sedan tvärtom. Han ljög och kändes falsk och gjorde sig rolig på andras bekostnad. En marknadsdirektör som fungerat som filter mot styrelsen fick gå. Det blev då mer och mer att göra. Jag fick då ta över två jobb. Jag fick order av vd att säga upp en chef under mig. Det var en ojuste situation. Man fick stålsätta sig och glömma sina egna känslor. Nu var vi bara två som skulle bemanna fyra tjänster. Det kom en ny kille som marknadschef, men han kunde inte fatta några beslut alls. När han jobbat i 2 veckor blev han sjukskriven för att han var så stressad.

Hela hösten jobbade jag oerhört hårt och jag fick hela tiden nya direktiv. Italienaren ville att organisationen skulle stå på tå. Han skröt om hur illa han behandlade folk. Han satte en ära

i att företaget skulle betala så litet som möjligt. Han ville bara ha människor som sprang hur fort som helst. Det här kommer inte att hålla, tänkte jag, jag borde söka nytt jobb. Men jag var så trött.

Europeiske chefen, belgarna, fransmännen var likadana, de kapar folk vid fotknölna. ”Varför ser organisationen ut så här, det får vi ändra på”, sa han. Jag blev ombedd att göra om hela budgeten igen. En helt ny budget, hela helgen satt jag och slet....

På måndagsmorgonen kom jag inte ur sängen, en makalös trötthet som om jag varit upp en vecka i sträck, tryck över bröstet, ont i hjärtat, svårt att andas. Utan att veta det hade jag slutat att äta, gått ned 7-8 kg sedan oktober. Jag var aldrig hungrig, åt 2-3 tuggor och var sedan mätt. Gick till läkare, blev först sjukskriven 10 dagar, hade riktiga kramper över bröstet, fick remiss till sjukgymnast, kunde inte dra upp armarna över huvudet.

Nu har jag varit sjukskriven i ett år. Sjukskrivningen beror på alldeles för tung arbetsbelastning med omänskliga krav, för dåligt med personella resurser, dåligt ledarskap och på att ansvar och befogenheter inte hängde ihop. Jag är inte deprimerad och tar inga mediciner.

Min sjukgymnast säger att det tar lika lång tid att återhämta sig som det tog att gå ned sig. Nu har jag gått upp igen i vikt. Jag orkar göra saker ett par timmar om dagen, inte mer. Jag har svårt med mycket människor, när det blir stimmigt får jag nästan yrsel.

Den enda gången företaget hör av sig är då de har organisationsförändringar. Det som stötte dem i somras var tjänstebilen, att jag hade den då jag var sjukskriven hemma. De erbjöd mig en annan lägre tjänst, men jag genomskådade dem. Jag sa att facket måste vara med och det skriftligt. Facket gick dit, företaget trodde nog aldrig det skulle bli förhandling, att det bara var för dem att lösa ut mig. Jag behöver inte göra det enkelt för dem. De har inte gjort det för mig. Jag tror inte de vill ha mig tillbaka. De undrade om jag var intresserad av ett avgångsvederlag. Fick ett bud på 6 månader som jag avfärdade. De slipper ju undan sitt ansvar. Jag har övervägt en arbetsskadeanmälan till F-kassan. Jag ska så småningom ställa skadeståndskrav. Jag måste komma mera i balans, jag känner mig tvingad att hänga kvar, varför ska jag ge bort 2000 kronor i lön? Jag går till sjukgymnast en till två dagar i veckan, och till psykiatriker 2 dagar i veckan.

Företaget borde ha förstått att vi var underbemannade och gått på knäna. Varför jag inte bytt arbete? Jag tänkte, men då fick jag hela tiden en ny befordran. Jag har ju ändå trivts stundtals. Jag har byggt upp hela min tillvaro runt jobbet. Det var så mycket jobb, mkt interna presentationer, siffror på tvären och på längden. Jag kände mig kompetent på mina arbetsuppgifter, men det var svårt att avgöra vad som var viktigt och mindre viktigt.

Med denna nya sjukdom... Nu spelar det ju ingen roll att jag rehabiliteras, det borde vara arbetsplatsen som rehabiliteras istället. Arbetsgivaren borde vara skyldiga att åtgärda när det är deras fel.

## Profil 16

### Företaget

### Individen

Internationellt verksamt storföretag	√	Karriärinriktad	√
Krympande lönsamhet	√	Jobbat 60-80 tim/vecka	√
Dålig chef	√	”Duktig flicka”-syndrom	√
Upprepade omorganisationer	√	Ev. befördrad över kompetensnivå	√
		Fått ansvar tidigt	√
		Konflikter på jobbet/chefer med vredesutbrott	√