

NR 2002:6

Utbränning i Sverige

– en populationsstudie

Lennart Hallsten, Katalin Bellaagh och Klas Gustafsson

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-639-9 ISSN 0346-7821 <http://www.niwl.se/>



Arbete och Hälsa

Arbete och Hälsa är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. Serien innehåller arbeten av såväl institutets egna medarbetare som andra forskare inom och utom landet. I Arbete och Hälsa publiceras vetenskapliga originalarbeten, doktorsavhandlingar, kriteriedokument och litteraturöversikter.

Arbete och Hälsa har en bred målgrupp och ser gärna artiklar inom skilda områden. Språket är i första hand engelska, men även svenska manus är välkomna.

Instruktioner och mall för utformning av manus finns att hämta på Arbetslivsinstitutets hemsida <http://www.niwl.se/>

Där finns också sammanfattningar på svenska och engelska samt rapporter i fulltext tillgängliga från och med 1997 års utgivning.

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Staffan Marklund
Redaktion: Mikael Bergenheim, Anders Kjellberg, Birgitta Meding, Bo Melin, Gunnar Rosén och Ewa Wigaeus Tornqvist

© Arbetslivsinstitutet & författare 2002
Arbetslivsinstitutet,
112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-639-9
ISSN 0346-7821
<http://www.niwl.se/>
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Denna rapport är den första i en longitudinell undersökning om relationerna mellan utbränning och långtidssjukskrivning i den svenska befolkningen i åldrarna 18-64 år. Rapporten koncentrerar sig på utbredningen av utbränning inom olika grupper och dess samband med arbets- och levnadsförhållanden. Undersökningen har genomförts i samarbete med Statistiska centralbyrån i Stockholm och med finansiellt stöd från AFA (AMF Försäkring). Till berörda personer vid dessa organisationer liksom till alla som deltagit i undersökningen och lämnat uppgifter vill vi härmed framföra ett varmt tack.

Solna den 30 april 2002

Lennart Hallsten
Katalin Bellaagh
Klas Gustafsson

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Teoretisk och empirisk bakgrund	4
2.1 Begreppet utbränning	4
2.1.1 Utbränning som arbetsrelaterat tillstånd eller som en fas i en kontextfri process?	4
2.1.2 Mätinstrument för kontextfri utbränning	8
2.1.3 Prestationsbaserad självkänsla	9
2.2 Samband mellan utbränning och olika bakgrunds-, yrkes- och arbetsvariabler	10
2.2.1 Utbränning och individuella bakgrundsfaktorer	11
2.2.2 Utbränning, yrkes- och verksamhetsområden	13
2.2.3 Utbränning och organisatoriska förändringar	14
2.2.4 Utbränning och arbetsförhållanden	14
2.2.5 Utbränning och förhållanden utanför arbetslivet	14
2.2.6 Utbränning för grupper utanför arbetslivet	15
2.2.7 Utbränning, sjukskrivning och arbetsbyte	15
3. Syfte och frågeställningar	16
4. Metod	17
4.1 Genomförande	17
4.2 Variabler och index	18
4.3 Statistiska analyser	21
4.4 Bortfallsanalys	22
5. Resultat	24
5.1 Utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning i totalgruppen och bland förvärvsarbetande	24
5.2 Utbränning och individernas bakgrund	25
5.2.1 Kön, ålder, utbildning, socioekonomisk status, familjetyp, hemmavarande barn och härkomst	25
5.3 Utbränning, arbete och organisationsförändring	29
5.3.1 Arbetsmarknadsförankring och anställningsvillkor	29
5.3.2 Sektor och näringsgren	32
5.3.3 Yrkesområden	34
5.4 Utbränning och subjektiva arbets- och levnadsförhållanden	37
5.5 Resultatsammanfattning	41
6. Diskussion	42
6.1 Metodfrågor	42
6.2 Kommentarer till de empiriska utfallen	45
7. Sammanfattning	51

8. Summary	52
9. Referenser	53
Bilagor	57
B1. Mätskalor för utbränning	58
B2. Faktoranalys av Pinesskalan	59
B3. Bortfallsanalys	62
B4. Resultat för totalgruppen	65
B5. Resultat för förvärvsarbetande	69

1. Inledning

Utbrändhet eller utbränning, som vi föredrar att översätta termen ”burnout”, har blivit ett omskrivet fenomen inom både vetenskap och massmedia under senare år. Begreppet är dock inte nytt och i vetenskapliga sammanhang har begreppet utbränning varit i bruk i drygt 25 år (26; 55). I Sverige och Skandinavien aktualiserades det i början av 1980-talet (32; 79). Under de första åren möttes begreppet med skepsis inom akademiska kretsar, men med tillkomsten av standardiserade mätinstrument (58; 67) och mer välplanerade studier har begreppet vunnit större acceptans. Antalet vetenskapliga artiklar och böcker kring ämnet är numera omfattande, cirka 6 000 (73), vilka huvudsakligen utgått från ett socialpsykologiskt perspektiv.

Ytterligare skäl till det ökade intresset har varit att begreppet tycks fungera som en talande metafor för, och skänka förklaringar och förståelse av den sjuklighetsbild som växt fram i västerländskt arbetsliv på senare tid. För ett antal decennier sedan var de psykiska problemen i arbetslivet mest förknippade med understimulering, enformighet, isolering samt bristande engagemang och mening, sannolikt främst beroende på industriarbetets detaljstyrda arbetsprocesser. Till följd av arbetslivets omvandling mot tjänster, professionalisering samt övergång från detaljstyrning till mål- och normativ styrning (”tredje ordningens kontroll”, se (41)), tycks även ohälsobilden ha förändrats. Arbetsuppgifterna upplevs i allmänhet som mer meningsfyllda och utvecklande, men problem med trötthet, utmattning, nedstämdhet och otillräcklighet har tilltagit och för många tycks överstimulering snarare än understimulering skapa besvär i arbetet.

Arbetsbelastningen har tilltagit under 1990-talet. Andelen som rapporterade alltför hög arbetsbelastning ökade med ca 20 procent under 1990-talet, och över 80 procent av grundskollärare och läkare angav 1997/99 att de hade alldeles för mycket att göra (4). Därtill var det många som uppgav att de måste arbeta över, ta med arbete hem eller dra in på lunchen för att hinna med uppgifterna. Omkring 1/3 har enligt egna uppgifter vid ett flertal tillfällen gått till arbetet trots att de känt sig sjuka (6). I Stockholm läns landstings arbetshälsorapport från 1999 (87) anger omkring 60 procent att de har för mycket att göra, och bland män i s.k. symbolyrken uppgår siffran till 70 procent. Omorganisationer kan skapa grogrund för utbränning genom att anställda får mindre avpassade uppgifter, att kunskapskraven stegras och att konflikter tilltar. Omkring 2/3 av de arbetande hade varit med om omorganisationer enbart under 1998 (87).

Vissa besvär- och sjuklighetsdata från surveyundersökningar kan utgöra varningssignaler eller indirekta indikatorer på utbränning. Det gäller i första hand olika psykiska eller psykosomatiska symtom, liksom stressrelaterad sjukfrånvaro. Generellt antyder surveydata att den psykiska ohälsan har fått ökad spridning under 1990-talet, även om det allmänna hälsotillståndet har varit stabilt eller förbättrats något sedan mitten av 1970-talet (86). Ökningen av den psykiska ohälsan är synlig både med lindriga och mer allvarliga indikatorer.

En måttlig ökning av trötthet och oro kan iakttas i befolkningen i dess helhet under första hälften av 1990-talet. Andelen med sömnsvårigheter har stigit markant bland både män och kvinnor mellan åren 1989 och 1995 (81), och en viss ökning i andelarna som inte kan koppla av tankarna på arbetet kan noteras. I rapporten "Arbetsorsakade besvär 1999" (1) framkommer att 3-4 procent av de arbetande uppger att de har psykiska besvär. I vissa yrken var besvärsandelen betydligt större, t.ex. bland grundskollärarna var andelen ca 20 procent. Andelen som uppger psykiska besvär har ökat med drygt 40 procent sedan 1995, och en tydlig ökning kan iakttas även bland arbetslösa under perioden 1988/89 till 1996/97 (39). I Stockholms län avgav 1998 ca 20 procent av dem under 45 år lindrig psykisk ohälsa mätt med the General Health Questionnaire (GHQ), medan andelen var något lägre, 14 procent, för dem över 45 år (87). Riksförsäkringsverkets studie av sjukskrivningsmönstren 1998 och 1999 (70) visar att av sjukskrivningar längre än två veckor under 1999 hade nästan 14 procent diagnosen psykiska besvär, en ökning med drygt 2 procentenheter på ett år. Alectas Hälsobarometer som finns tillgänglig på nätet visade att bland privatanställda tjänstemän, som varit långtidssjukskrivna mer än 90 dagar under hösten 2001, hade drygt 30 procent stressrelaterade eller psykiska diagnoser, nästan en fördubbling på två år. Ökningen var störst bland yngre män inom mediabranschen.

Denna annorlunda ohälsobild jämfört med den på 1960- och 1970-talet stämmer väl in på förmodade yttringar av utbränning, och förändringen mot målstyrning av arbetsprocesserna förefaller även vara förenlig med antagna orsaker till utbränning. "Glapp mellan mål och medel" utgör antagligen en central orsak till arbetsrelaterad utbränning (33). Det bör emellertid framhållas att tillgängliga handlingsalternativ och strategier kan moderera utfallen. Arbetsvillkor, professionella och kulturella ideal varierar ju mellan branscher och yrken, varför ohälsan kan ta sig olika uttryck. En faktor som kan vara av särskild betydelse är möjligheterna att byta arbete eller att nyttja fria arbetstider till återhämtning och anpassade arbetsperioder. Inlåsningstendenserna på arbetsmarknaden, dvs uppfattningen att man inte befinner sig i sitt önskade yrke eller arbetsplats (5), kan förstärka tendenserna till utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning.

Ett utmärkande drag i forskningen kring utbränning under de två senaste decennierna har varit att utbränning uppfattats som ett arbetsorsakat fenomen som kan iakttas bland arbetande personer. Något krav på att personerna ska ha blivit arbetsoförmögna eller långtidssjukskrivna ställs däremot inte. Utbränning enligt detta socialpsykologiska perspektiv kan kortfattat beskrivas som en arbetsrelaterad stress- eller krisreaktion, som innefattar vissa negativa upplevelser och attityder som kan mätas med enkätdata. De främsta företrädarna för denna uppfattning är Christina Maslach, Wilmar Schaufeli och Michael Leiter, vilka haft en huvudroll inom den empiriska och socialpsykologiska forskningen kring utbränning, och som också skapat de flitigast nyttjade mätinstrumenten, the Maslach Burnout Inventories (MBI) (57; 58). Uppfattningen av utbränning som ett fenomen som enbart kan uppstå inom eller orsakas av arbetslivet har emellertid ifrågasatts av andra forskare (34; 35; 65; 67), vilka hävdar att utbränning även kan uppstå

utanför arbetslivet, som exempelvis vid studier, arbetslöshet eller inom familjelivet. Denna fråga har inte belysts närmare belysning eftersom nästan all utbränningsforskning förlitat sig på MBI-skalorna, vilka förutsätter att undersökningsgrupperna har arbete. Personer utanför arbetslivet kan inte svara på frågorna, och argumenteringen för att utbränning är ett arbetsrelaterat fenomen blir cirkulär om argumenten vilar på MBI-mätningar. Antagandet om att utbränning är en arbetsrelaterad företeelse har varit en bidragande orsak till att inga populationsstudier av utbränning genomförts, även om mätinstrument för utbränning existerar som inte förutsätter att personerna arbetar (67). Undersökningarna har nästan uteslutande haft fallstudiekaraktär, främst inom organisationer inriktade mot vård, utbildning och omsorg, och hittills har bara en studie redovisat data om utbredningen av utbränning bland ett representativt urval av yrkesutövare (47). En populationsstudie genomförs för närvarande i Danmark med en nykonstruerad utbränningskala (8), men studien har ännu ej avrapporterats.

Under de senaste fem åren i Sverige har man inom massmedia samt bland läkare och medicinskt orienterade forskare övertagit och börjat tillämpa begreppet på ett sätt, som fått stort genomslag i samband med ökade sjukskrivningstal. Utbrändhet har kommit att ges en allvarigare innebörd, som avsevärt skiljer sig från den mening begreppet haft inom den socialpsykologiska forskningen under senare decennier. Scenen där utbränning kan observeras är inte längre arbetet eller vardagslivet utan *kliniken*. Medan utbränning inom den socialpsykologiska forskningen refererar till en stress- och krisupplevelse av varierande styrka, har utbränning i den svenska debatten kommit att associeras till påtaglig arbetsförmåga och till långtidssjukskrivning med en stressrelaterad diagnos¹ (utmattningsdepression, utbrändhet, stressutlöst utmattning, etc; försäkringsöverläkare har talat om "stressrelaterad långvarig ohälsa"). Typfallet är en person som "gått i väggen" och som visar stark uttröttnings och nedstämdhet parade med somatiska och kognitiva besvär med väsentligt nedsatt arbetsförmåga. Den stressrelaterade ohälsan anses utmärkas av svår trötthet som ej kan vilas bort. Detta kliniska synsätt har dock varit mycket sparsamt förekommande inom forskningen, men ett exempel är en undersökning av Rylander, Nygren och Åsberg (71), vilka studerat 200 långtidssjukskrivna (> 3 månader) med en psykiatrisk eller stressrelaterad diagnos. Författarna föreslår att termen utbränning eller utbrändhet ersätts av "utmattningsdepression", eftersom 80 procent av studiegruppen uppfyllde kriteriet för egentlig depression enligt DSM IV-systemet. En annan forskare som utgår från att utbränning kan studeras bland långtidssjukskrivna är Perski (63), som menar att utbränning eller utbrändhet kan ses som ett paraplybegrepp för olika former av stressammanbrott och att sjukdomar som kronisk trötthet, fibromyalgi och depression kan ses som yttringar av utbränning.

Sambanden mellan utbränning som krisupplevelse och som eventuell orsak till stressrelaterad långtidssjukskrivning har enbart i begränsad utsträckning under-

¹ Enligt Socialstyrelsens sjukdomsklassifikation (ICD-10) är "utbrändhet" inte en egentlig diagnoskategori utan en beskrivning av en ospecificerad livssituation (Z73) som varit av betydelse för läkarkontakten. Det har inte hindrat att utbrändhet nyttjats som diagnos i sjukintyg.

sökts. Schaufeli och Enzmann (1998) talar om allvarlig eller klinisk utbränning när de försöker finna kritiska nivåer på MBI-skalorna som uppnås av personer som behandlats för "arbetsrelaterad neurasteni" eller "klinisk utbränning". I en nyligen publicerad studie (75) framkom också att det gick att skilja arbetsrelaterad respektive ej arbetsrelaterad neurasteni med MBI-GS (MBI General Survey) och Pines utbränningskala om de båda instrumentens delskalor användes. Kalimo (47) talar också om allvarlig utbränning i sin yrkespopulationsstudie, och som kriterium anger hon värdet $\geq 3,5$ på ett vägt summaindex av de tre delskalorna i MBI-GS.

Föreliggande studie tar sig an ett par frågor som nämnda perspektiv och ställningstaganden väcker. En huvudfråga rör om personer utanför den svenska arbetsmarknaden kan visa tecken på utbränning. En annan är inom vilka grupper, sektorer och yrkesområden som utbränning är mest utbrett. Trots att tusentals studier genomförts av utbränning saknas fortfarande data om hur utbrett det är inom grupper på och utanför arbetsmarknaden. Praktiskt taget alla studier som genomförts har varit av fallstudiekaraktär och det saknas representativa data både inom och utanför Sverige. Den tredje huvudfrågan rör sambanden mellan utbränning enligt de socialpsykologiska och kliniska perspektiven. Leder hög självrapporterad utbränning till stressrelaterad långtidssjukskrivning eller till andra exit-mönster från arbetet som byte av arbetsuppgifter, arbetsplatser eller yrke?

Den senare frågan kräver longitudinella data för att kunna besvaras och undersökningen har lagts upp som en prospektiv populationsstudie med två mätningar. Denna rapport beskriver resultat från den första mätningen och koncentrerar sig på de två första huvudfrågorna. Utbredningen av utbränning inom och utom den svenska arbetsmarknaden undersöks liksom sambanden med demografiska och socioekonomiska variabler samt arbets- och levnadsförhållanden. Relationen mellan utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning beskrivs även.

2. Teoretisk och empirisk bakgrund

I föreliggande studie kommer utbränning att mätas på ett delvis annorlunda sätt än vad som varit brukligt inom det socialpsykologiska perspektivet. Därför beskrivs och diskuteras inledningsvis begreppet utbränning och olika mätaspekter relativt utförligt, varefter sambanden mellan utbränning med bl. a. bakgrundsvariabler och yrkesgrupper refereras.

2.1 Begreppet utbränning

2.1.1 Utbränning som arbetsrelaterat tillstånd eller som en fas i en kontextfri process?

I mitten av 1970-talet kom de första studierna av utbränning. Freudemberger (26) har ansetts vara den första som använde detta begrepp i vetenskapliga samman-

hang och han utgick från ett kliniskt perspektiv där han dels betonade individernas starka strävanden att leva upp till egna mål och ideal, dels de allvarliga konsekvenser dessa strävanden kunde medföra i besvärliga situationer. Individernas resurser kunde helt tömmas med utmattning och starkt reducerad arbetsförmåga som följd, en beskrivning som liknar den aktuella, svenska massmediabilden av utbrändhet. Senare har Freudenberg beskrivit hur utbränning kan uppstå av starka eller överdrivna krav från förhållanden både i och utanför arbetet (27) med särskild inriktning mot kvinnors situation.

Freudenbergers uppfattningar om utbränning fick emellertid få följeslagare och i stället erhöll en annan pionjär inom området, Christina Maslach, ett dominerande inflytande. En orsak var att hon tillsammans med andra skapade de mätinstrument som blivit standard inom forskningen, the Maslach Burnout Inventories (MBI) (57; 58). Ursprungligen användes instrumenten för personer i klient- eller människoyrken, eftersom Maslach ursprungligen antog att utbränning endast kunde uppstå inom dessa yrken. Pines skala (67) (först kallad "Pines' Tedium Scale", senare "Pines' Burnout Measure") sågs som ett alternativ för mätning av ungefär samma tillstånd, men bland andra grupper än klientarbetare. Långt senare, 1996, utvecklade Maslach tillsammans med Schaufeli och Leiter en skala för utbränning avpassad till alla yrkesverksamma ("MBI-General survey", MBI-GS), med i stort samma frågeinnehåll som det ursprungliga MBI-instrumentet.

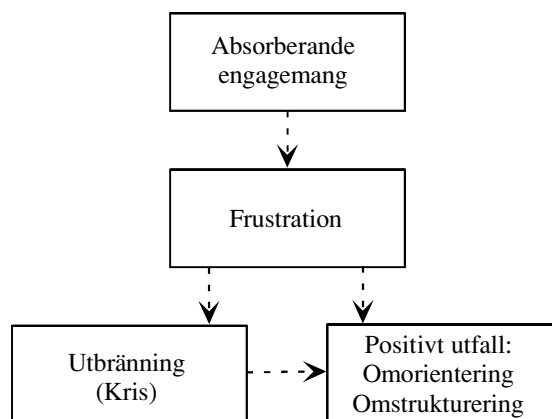
Genom MBI-skalorna definieras utbränning operationellt som ett flerdimensionellt syndrom, bestående av de tre dimensionerna emotionell utmattning, distansering-cynism och otillräcklighet (reducerad professionell/personlig effektivitet). Mätningarna baseras således på självskattningar, och kärnan i begreppet utgörs av ett speciellt psykiskt tillstånd, ett komplex av upplevelser (emotionell utmattning) och attityder (distansering/cynism och otillräcklighet). Utbränning mätt med MBI eller Pinesskalan kan karaktäriseras som en särskild kris eller krisupplevelse.

Studier av utbränning har besvärats av att begreppet fortfarande är vagt med en utvecklad teoretisk bas och att centrala aspekter av begreppet som utmattning och trötthet delas av många andra besläktade fenomen. Flertalet forskare inom området har också vinnlagt sig om att avgränsa utbränning från allmän trötthet och utmattning liksom från depression och stress. Maslachs ansats består dels i att inkludera dimensionerna cynism och otillräcklighet, dels i att begränsa utbränning till arbetslivet. Utbränning ses av Maslach som ett arbetsrelaterat tillstånd, som har sin främsta orsak i interaktionen mellan människor. Det har emellertid inte närmare förklarats varför just dessa tre dimensioner ska ingå i begreppet eller varför inte andra aspekter, som exempelvis nedstämdhet och kognitiva besvär, kan inkluderas (37). Vidare anges heller inte hur dessa dimensioner kan vägas samman till ett sammanfattande index eller om kritiska gränser kan anges för att kunna kategorisera individer som utbrända. Inget sägs heller om hur de utbränningsprofiler, som de tre delskalorna ger upphov till ska hanteras. Enbart tillgång till en operationell definition och utan en allmän karaktäristik av fenomenet försvårar möjligheterna att validera och utveckla begreppet och mätningarna. Någon teoretisk eller empirisk grund för begränsningen av utbränning till arbetsfären har

heller inte presenterats, varför denna uppfattning snarast har karaktär av stipulering.

Ett annat sätt att försöka avgränsa och precisera fenomenet har föreslagits av Hallsten (35; 37) (för liknande modeller, se (19; 66)). Avgränsningen sker här inte primärt genom att specificera ett antal upplevelsedimensioner eller en särskild kontext utan med hjälp av en speciell och hypotetisk krisprocess. Med kris menas här att individen uppfattar sina tillgängliga handlingsalternativ för att bemästra en central och problematisk livssituation som otillräckliga (15). Själva krisupplevelsen antas karaktäriseras av trötthet, utmattning, sänkt självkänsla och negativa attityder till omgivningen, ofta åtföljt av depressiva stämningar samt, i allvarligare fall, av kognitiva och somatiska symtom. Avsikten med modellen har emellertid inte främst varit att karaktärisera krisupplevelsen utan att rikta uppmärksamheten mot processen, dess inledningsskeden och drivkrafter som kan, men inte behöver, leda till kris. Det är förloppet fram till krisen som anses ge utbränning dess distinkta drag, inte dess eventuella, resulterande kristillstånd. Processorienteringen är ett skäl till att benämningen ”utbränning” valts, som mer för tankarna till ett förlopp än till ett slutgiltigt, oföränderligt tillstånd. Processorienteringen har också fördelar ur preventiv synpunkt.

Till skillnad från det allmänna krisbegreppet refererar utbränning i ovannämnda mening till en klass av utdragna förlopp med vissa typiska förhållningssätt och anpassningsmönster som kan skifta över tid. Tre hypotetiska faser för process-typen lyfts fram för att konkretisera perspektivet: ”Absorberande engagemang”, ”Frustration” och ”Utbränning”, se Figur 1 (för närmare beskrivning², se (37)). Fasbeskrivningen innebär en förenkling av den typ av process som åsyftas, men karakteristiska inslag i förloppet antas vara att personerna inledningsvis är starkt involverade och upptagna av sitt arbete eller sin verksamhet samt att de är



Figur 1. En beskrivning av hypotetiska faser i utbränningsprocessen. De streckade pilarna markerar att det inte är någon nödvändig övergång från en fas till en annan.

² Här används termen ”Utbränning” och i stället för ”Utbrändhet”, eftersom vi föredrar att benämna de mätdata som antas härröra från den tredje fasan för utbränningsdata.

beredda att anstränga och pressa sig inför svårigheter som uppstår. Inom arbetslivet innebär det ofta att personerna till att börja med visar ett starkt men något anspråk engagemang inför sina uppgifter samt att de driver sig själva och har svårt att släppa problem de möter. Personernas copingmönster förstärker därmed upplevelser av trötthet och utmattning. Utbränning antas således vara en krisprocess som sammanhänger inte bara med upplevelser av utsatthet och besvärliga omständigheter utan även av varaktiga hinder för att nå betydelsefulla, personliga mål. Övergång till "Utbränning" tycks ofta ske efter en kritisk händelse, som framkallar en påfallande uppgivenhet, energilöshet och tillbakadragenhet. I vissa fall kan det handla om upplevelser av nederlag, i andra fall av intensiv trötthet. Sådana händelser antas också medföra mer bestående och negativa förändringar av arbetsmotivation samt attityder till omgivning och egen person. Arbetsförmågan tycks sjunka, dock sällan så kraftigt att långtidssjukskrivning, som inte ses som ett nödvändigt kriterium för "Utbränning", blir ofrånkomlig. Ibland kan processen också leda till en mer gynnsam utveckling, mer sällan dock efter erfarenheter motsvarande "Utbränning". Utbränning antas uppstå när en person *av långvariga stressorer hotas och hindras i sitt utförande av en roll som är central för personens identitet*. Rollen kan vara knuten till såväl profession, försörjning, familj som ideell verksamhet. Utbränning refererar således till en fas i en allmän psykologisk process, som kan specificeras med hänsyn till i vilket sammanhang de centrala stressorerna förekommer. Man kan således tala om professionell utbränning, familjerelaterad utbränning (jfr Pines' "couple burnout"), etc.

Utbränningsprocesser har sin grund hos både omgivning och individ. Utbränning har troligtvis alltid förekommit, men en viktig bidragande faktor till professionell utbränning i nutida arbetsliv är "glappet mellan mål och medel". Individer med "prestationsbaserad självkänsla" (se avsnitt 2.1.3) antas i högre grad än andra riskera utbränning. Processen är relativt utdragen i tiden, och personen antas ha brottats med de problematiska omständigheterna under lång tid. Enstaka akuta stressorer kan sannolikt inte skapa utbränning även om de kan skapa identitetskriser av annat slag. Någon säker specifikation av nödvändiga och tillräckliga symtom på utbränning kan ännu inte genomföras. Antagligen kan yttringarna återfinnas inom alla de dimensioner som brukar anges för psykiskt illabefinnande (lågt affektivt välbefinnande, låg subjektiv kompetens och självaktning, låg autonomi, låg aspiration samt inre splittring, se exempelvis (83)). Dock antas att utöver trötthet och utmattning bör tecken på negativa attityder och sänkt motivation noteras för att benämningen "Frustration" ska tillämpas. Sänkt självkänsla och funktionsförmåga bör vidare ha uppstått för att "Utbränning" ska vara en adekvat term.

En konsekvens av processperspektivet är att det inte, som i hittills utvecklade utbränningsinstrument, är tillräckligt att mäta tillstånd som utmattning, nedstämdhet eller uppgivenhet. Även tidigare förhållningssätt och engagemang bör beaktas. Eftersom andra processer kan skapa stress och kriser kan instrument som MBI- och Pinesskalan även fånga besläktade men annorlunda tillstånd som inte föregåtts

av starkt engagemang, frustration och långvarig ansträngning. Alltför många kan därmed betraktas som utbrända med dessa traditionella instrument.

Mätningarna av utbränning i denna studie kommer att vägledas av denna processmodell, som vunnit anklang på flera håll (12; 28). Under de senaste åren kan också viss förändring i uppfattningen om utbränning iakttagas bland ledande forskare. Förändringen har gått i riktning mot en breddad kontext och tydligare processperspektiv. Under lång tid hävdades att utbränning bara kan uppstå i människo- eller klientyrken som lärare, sjuksköterskor, och socialarbetare. Denna begränsning till klientyrkena kan sägas ha upphört 1995 i och med tillkomsten av den nya mätskalan, MBI-GS, som kan användas av alla arbetande. En annan förskjutning i uppfattningarna är att processperspektivet har betonats alltmer. Maslach och Leiter (59) har exempelvis nyligen beskrivit utbränning som en urholkning eller nednötning av engagemanget ("erosion of engagement"). Det antyder ett processtänkande och lyfter fram tidigare engagemang och motivation som föregår utbränning (60) på ett sätt som påminner om processmodellen som beskrevs ovan. Även Schaufeli och Enzmann (73) har i sin integrativa modell beskrivit en process som inleds med hög motivation och engagemang. Process-tänkandet har dock inte materialiserats i kompletterande, internationella mätskalor till MBI-instrumenten.

2.1.2 Mätinstrument för kontextfri utbränning

Utbränning kommer här att undersökas bland ett urval av personer både inom och utom den svenska arbetsmarknaden. Det innebär att MBI-skalorna inte kan användas utan att andra instrument måste nyttjas. Ett fåtal alternativ föreligger.

Den näst mest nyttjade skalan för mätning av utbränning är Pines' Tedium Scale (67), senare benämnd, Pines' Burnout Measure (Pinesskalan). Liksom MBI-skalorna saknar Pinesskalan en fast teoretisk grund och operationaliserar utbränning som ett flerdimensionellt tillstånd. Pinesskalan består av 21 frågor om upplevelser och attityder som personerna erfarit (se Bilaga 1). Pinesskalan har i allmänhet nyttjats som en endimensionell skala, där svaren på frågorna adderas till ett index, vilket visat god konsistens. Undersökningar av skalans faktorstruktur har pekat på att skalan kan delas upp i tre positivt korrelerade faktorer (21; 74), här kallade "depressivitet" (demoralisation), "trötthet" (exhaustion) och "låg välbefinnande" (loss of motive).

Emotionell utmattning från MBI-skalorna och Pinesskalans tre delskalor har visat sig korrelera högt med varandra. I en faktoranalys av delskalorna från MBI, Pinesskalan och ett par skalor för somatisk och psykisk ohälsa (74) hamnade Pinesskalans tre delskalor i samma faktor som emotionell utmattning från MBI, medan MBI:s övriga två delskalor, cynism och otillräcklighet, bildade en annan faktor. Emotionell utmattning hade således större likhet med Pinesskalan än med MBI:s attitydskalor (trots att Pinesskalan också innefattar attityder). Intressant nog korrelerar emotionell utmattning och Pinesskalan också högt med somatisk och psykologisk ohälsa, och Kalimo (47) anger att ett sammansatt mått på MBI-GS korrelerade högt ($r=0,64$) med the General Health Questionnaire (GHQ) (29).

Dessa data tyder dels på att Pinesskalan mäter ungefär samma sak som den centrala upplevelsedimensionen hos MBI och att Pinesskalan har starka samband med stressrelaterad psykisk och somatisk ohälsa. En skillnad mellan Pinesskalan och MBI-GS är att den senare fångar upp mer av negativa attityder till arbete och omgivning, medan Pinesskalan mer beskriver nedstämdhet och negativa attityder till den egna personen.

Ett instrument för kontextfri utbränning som är under utveckling är the Copenhagen Burnout Inventory (CBI) (8). Det innefattar såväl ”personlig”, kontextfri utbränning” som arbetsrelaterad och klientrelaterad utbränning. Skalorna förefaller okomplicerade och reliabla, men var och en av dem mäter enbart upplevelser av trötthet och utmattning, inte attityder, depressiva känslor eller psykosomatiska besvär. Denna endimensionalitet och bristen på rapporterad validitet hos instrumentet gör att CBI:s personliga utbränningsskala inte nyttjas här. En annan möjlighet vore att nyttja ett instrument för att mäta allmän psykisk ohälsa, som exempelvis the General Health Questionnaire (GHQ), eftersom det, utöver attityder och vissa mentala symtom, innefattar aspekter av den mest robusta och stabila faktorn i MBI-skalan, emotionell utmattning. Här föredras dock Pinesskalan som oftare använts för att mäta utbränning.

Det bör emellertid framhållas att det är svårt att finna och skapa enkätbaserade mätskalor för att fånga processer, framför allt vid tvärsnittsstudier. Pinesskalan som kommer att användas här, berör bara delar av den skisserade utbränningsprocessen. Det här nyttjade mätförfarandet beaktar dock operationaliseringsproblemen mer än vad flertalet andra utbränningsstudier gjort.

2.1.3 Prestationsbaserad självkänsla

Mätinstrument avpassade till modellen som beskrevs i Figur 1 saknas i nuläget, men det antas att en väsentlig aspekt av processkaraktären kan fångas genom kombination av vanliga utbränningsskalor med uppgifter om förhållningssätt som bidrar till involvering, ansträngning och satsning. Avsikten har i första hand varit att grovt avgränsa krisprocesser, som inleds med engagemang samt upplevelse av blockeringar och frustration, från krisprocesser utan samma inledningskeenden. Eftersom retrospektiva beskrivningar av tidigare faser i en process kan bli otillförlitliga av bl. a. minnesproblem, har direkta frågor om tidigare förhållningssätt och anpassningsmönster undvikits. I stället har försök gjorts att utgå från förhållningssätt som kan antas vara relativt stabila och fortfarande aktuella för personerna, och som kan ha medverkat till det inledande engagemanget. Intervjuer genomförda under 1980-talet med personer som enligt egen uppgift hade berörts av utbränning (33) uppenbarade förhållningssätt, som dels innebar ett starkt inledande engagemang, dels att deras självkänsla nära samvarierade med hur de bedömde sina egna arbetsinsatser och prestationer. Detta förhållningssätt benämndes senare ”prestationsbaserad självkänsla” (37). Personer med prestationsbaserad självkänsla antas vara beroende av att vara ”duktiga” för att duga inför sig själva, vilket skulle vara en bidragande faktor till dels ett starkt och ansånt engagemang, dels en benägenhet att tänja och driva sig själva i besvärliga

situationer. Begreppet prestationsbaserad självkänsla kan därmed medverka till att förklara varför människor pressar sig hårt trots risker för hälsan. Självkänslans betingade karaktär har uppmärksammats i andra sammanhang (46), även som möjlig orsak till psykiska besvär (14; 49). Vad som bidrar till prestationsbaserad självkänsla är inte klarlagt, men förutom tidiga levnadsförhållanden kan antas att även yrkesideal samt arbetsförhållanden och arbetsvillkor påverkar.

Således reserveras begreppet utbränning enligt detta processperspektiv främst till höga poäng på traditionella utbränningsskalor tillsammans med tydliga tecken på prestationsbaserad självkänsla. Personer med höga poäng på utbränningsskalorna, men utan påtagliga tecken på prestationsbaserad självkänsla, antas inte (i samma omfattning) ha följt den beskrivna processen. Personerna karaktäriseras därmed inte som utbrända utan som uttrötade, utslitna, eller depressiva, och de antas inte ha visat samma inledande engagemang eller ansträngning. Deras tillstånd kan ha flera orsaker, exempelvis akuta stressorer eller allmänt ogynnsamma villkor inför vilka personerna sällan känt engagemang. Genom avgränsningen av utbränning till en särskild process kan gränsdragningar ske mot besläktade begrepp som depression samt allmän kris, utmattning och lindrig psykisk ohälsa, vilket också kan underlätta preventiva insatser. Avgränsningen kan också medföra att utbränning knyts närmare till en äldre och kanske intuitiv uppfattning om begreppet som återfinns i svensk skönlitteratur redan från 1800-talet (37). Ytterligare preciseringar kan ske i framtiden genom mätning av stressorer och anpassningsmönstrens duration och karaktär.

I denna studie kommer således mätningarna av utbränning att kompletteras med mätningar av prestationsbaserad självkänsla ("Pbsskalan") för att försöka fastställa andelarna inom olika grupper som befinner sig i, eller i en riskzon för, "Utbränning". Pbsskalan kan närmast betraktas som en närmevariabel för att fånga väsentliga delar av de hållningar, strävanden och anpassningsmönster som antas uppstå vid utbränningsprocesser. Skalan har utprovats i mindre studier men även i en omfattande undersökning ("Hakulstudien", förkortning av "Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting", med drygt 7 400 personer inom kommuner och landsting (85)). Pbsskalan nyttjades i nämnda studie tillsammans med MBI-GS, och uppgifter från Hakulstudien kommer att refereras för att ge underlag för hypoteser som kommer att formuleras.

2.2 Samband mellan utbränning och olika bakgrunds-, yrkes- och arbetsvariabler

Inför presentationen av utbränningsdata inom olika demografiska och socioekonomiska grupper samt inom yrkesområden och sektorer, beskrivs resultat för dessa grupper i tidigare fallstudier. Dessa data är huvudsakligen baserade på MBI-skalorna, och den aspekt av MBI som främst beaktas är emotionell utmattning. Uppgifterna hämtas främst från översiktsartiklar och större studier. Data från tidigare undersökningar med Pinesskalan kommer också att redovisas med tyngdpunkt på uppgifter från svenska studier. För prestationsbaserad självkänsla anges några uppgifter från den nämnda Hakulstudien, och i några fall refereras

uppgifter om lättare psykisk ohälsa från egna opublicerade data från levnadsnivåundersökningarna. Inledningsvis anges sambanden med olika demografiska och socioekonomiska variabler.

2.2.1 Utbränning och individuella bakgrundsfaktorer

Kön. Flertalet studier som använt MBI brukar finna att kvinnor rapporterar mer av emotionell utmattning, medan män vanligen rapporterar mer av cynism (56; 73; 76). Skillnaderna mellan män och kvinnor i emotionell utmattning och cynism brukar emellertid vara måttliga, och differenserna är oftast än mindre gällande otillräcklighet. Kalimo (47) anger små skillnader mellan män och kvinnor i en representativ studie av arbetande från Finland där bl. a. MBI-GS nyttjades, dels för ”allvarlig utbränning” (7,3% för kvinnor och 7,1% för män), dels för ”lindrig utbränning” (48% och 45% för kvinnor respektive män). Skillnaderna hänförde sig till emotionell utmattning medan det inte var några skillnader i de övriga två MBI-GS-dimensionerna. I den svenska Hakulstudien (85) erhöles likartade resultat, om än med något lägre nivåer för allvarlig utbränning enligt Kalimos kriterier. Andelarna i allvarlig utbränning blev 5,9 procent för kvinnorna och 3,4 procent för männen. Kvinnorna rapporterade högre emotionell utmattning, medan männen angav mer av cynism. När två dimensioner från MBI-GS (emotionell utmattning och cynism) och Pbskalan kombinerades för att erhålla ett sammantaget mått på utbränning, blev det en liten om än signifikant skillnad mellan kvinnor och män (6,7 respektive 6,1 procent). Pinesskalan har besvarats av relativt många personer, men det tycks i huvudsak har skett i samband med mindre fallstudier och vid seminarier om utbränning som Pines genomfört. För dessa deltagare (N=3 717) anger Pines (67) att medelvärdet för män blev 3,2 jämfört med 3,3 för kvinnor (inga uppgifter om standardavvikelser eller t-test). Pines skala har använts i ett antal tvärsnitts- och longitudinell undersökningar på svenska grupper (N=120-656), bl. a. personal från arbetsmarknadsverket, behandlingshemspersonal, civilanställda inom försvaret och journalister, se bl. a. (22; 33; 36; 38). I två av åtta jämförelser erhöles signifikanta skillnader, där kvinnor erhöles något högre poäng på Pinesskalan än männen. I övrigt var skillnaderna små. Medelvärdena på Pinesskalan låg i allmänhet i intervallet 2,6 – 3,1, d. v. s. på något lägre nivåer än i Pines amerikanska data. Opublicerade data från den danska CBI-skalan indikerar att kvinnor angav mer av personlig utbränning (kontextfri trötthet) än män medan motsatsen gällde för klientrelaterad utbränning. I Hakulstudien var det ingen skillnad i prestationsbaserad självkänsla mellan män och kvinnor (M= 2,46 och 2,45 för kvinnor respektive män).

Tidigare studier talar således för att kvinnor och män skiljer sig beträffande utbränning, men att differenserna är av begränsad storlek. Det bör också noteras att i flertalet av de refererade studierna har inte andra faktorer av betydelse hållits under kontroll, som exempelvis ålder, civilstånd och familjesituation, socioekonomisk status, etc, som kan påverka skillnaderna. I Hakulstudien reducerades skillnaderna mellan män och kvinnor något om man kontrollerade för ålder,

utbildning, familjesituation och yrkestyp (klientarbete/ej klientarbete), men differensen kvarstod som signifikant.

Det bör understrykas att dessa data i huvudsak hämtats från arbetande grupper. Hur skillnaderna ser ut för grupper utanför arbetsmarknaden är mer osäker.

Ålder. Maslach, Schaufeli och Leiter (60) anger att utbränning mätt med MBI brukar ge högre värden för yngre personer än för äldre, åtminstone i USA, och Pines' tidiga studier pekade i samma riktning. Detta är också i linje med att man ofta finner att den lindriga, psykiska ohälsan brukar minska bland medelålders och äldre arbetande (54). Det bör dock erinras om att uppgifter med en minskad andel i utbränning bland äldre grupper kan ha sin grund i selektion till och från arbetsmarknaden. I Kalimos studie av finska arbetande fann hon i motsats till ovanstående att den allra äldsta ålderskategorin, 55-65 år, angav högre utbränningspoäng. Populationsdata från Statistiska centralbyråns (SCBs) levnadsnivåundersökningar (86), som inkluderar grupper utanför arbetsmarknaden, tyder på att lindrig psykisk ohälsa i stort är oförändrad över åldrarna fram till 65 år. I Hakulstudien var det ingen skillnad med ålder för emotionell utmattning eller cynism, däremot tenderade känslor av otillräcklighet att öka svagt med åldern. Prestationsbaserad självkänsla var konstant över åldrarna.

Hushållstyp, civilstånd. Ensamstående och skilda personer tenderar att rapportera högre nivåer av utbränning än sammanboende och gifta (73). Det gällde även i Hakulstudien, där ensamstående rapporterade både mer av emotionell utmattning och prestationsbaserad självkänsla. Samma skillnad iaktogs för lindrig psykisk ohälsa mätt med psykiska symptom som trötthet, sömnbesvär och oro som vi räknat fram från levnadsnivåundersökningarna 1988-89 och 1996-97. Ensamstående erhöll också högre poäng på Pinesskalan än sammanboende/gifta i en studie av anställda inom arbetsmarknadsverket (38).

Hemmavarande barn. Få undersökningar av utbränning har redovisat effekter av hemmavarande barn även om studier presenterats som talat om "parent burnout" (62). Ett par mindre studier redovisar delvis motstridande resultat. I en (68) anges högre utbränning för personer med hemmavarande barn medan en annan (53) redovisar mindre cynism för dem med barn. Greenglass m. fl. (31) visade i en studie att män med barn erhöll högre utbränningspoäng än män utan barn, vilket bekräftas av data från Hakulstudien gällande emotionell utmattning. För kvinnorna i sistnämnda studie var det dock ingen skillnad mellan dem med respektive utan hemmavarande barn. I en studie av uppsagda civilanställda inom försvaret (24) visade både kvinnliga och manliga anställda med barn i högre grad psykisk ohälsa mätt med GHQ-12 än dem utan barn, men skillnaden var ej signifikant.

Utbildning och socioekonomisk status. Några undersökningar har visat att högutbildade rapporterar mer utbränning än lågutbildade, men det tycks framför allt gälla för cynism (73). I Kalimos undersökning fann man emellertid att kvinnliga arbetare rapporterade högst grad av utbränning, mätt med det sammanvägda MBI-

GS-indexet, högre än kvinnliga lägre och högre tjänstemän, medan det inte var någon påtaglig skillnad mellan män i olika socioekonomiska grupper. Högskoleutbildade i Hakulstudien angav mer av emotionell utmattning och av prestationsbaserad självkänsla jämfört med dem utan högskolestudier, medan de däremot angav lägre nivåer av otillräcklighet. Från levnadsnivåundersökningen 1988-89 framkom inga skillnader i lindrig psykisk ohälsa mellan dem med olika socioekonomisk bakgrund. Däremot visade det sig att skillnaden mellan män och kvinnor var relativt stor för grupper med förgymnasial utbildning, där männen rapporterade relativt få symptom. I en översikt av begreppet "självskattad hälsa" (7) anges att personer i högre socialgrupper bedömer sin allmänhälsa som bättre än de i lägre socialgrupper.

Relationen mellan utbränning och *utländsk härkomst* kommer också att undersökas. Mycket få undersökningar har rapporterat samband mellan utbränning och immigration trots att mycket kan tala för att immigration kan skapa utbränning. I alla händelser tycks invandrare i Sverige ha sämre psykisk hälsa än etniska svenskar (20), och det visar även beräkningar vi gjort på data från levnadsnivåundersökningarna 1996-97, mätt med ett summaindex för tre psykiska symptom.

2.2.2 Utbränning, yrkes- och verksamhetsområden

Antalet studier som undersökt utbränning bland olika yrkesgrupper är fåtaliga. I den finska yrkespopulationsstudien av Kalimo (48) framkom smärre skillnader mellan yrkena. Det var emellertid inte främst klientyrkena som hade högst andelar av utbränning. Kalimo anger att av 15 yrkesområden erhöll de inom hotell, restaurang och storkök (housing and food service) den största andelen i "moderate burnout" (67%), och typiska klientområden kom längre ned på skalan (utbildning med rangtalet 5, 58 %; hälso- och sjukvård rangtalet 12, 51%). Skillnaderna mellan yrkesområdena var små. Likartat utfall erhöles vid beräkningar på det psykiska ohälsoindexet vi utfört från levnadsnivåundersökningarna 1988-89 och 1996-97. Överlag tycks yrken och yrkesområden förklara en ganska liten del av psykisk ohälsa, betydligt mindre än av den kroppsliga ohälsan. Från Hakulstudien framgick dock att högskoleutbildade i klientyrken angav högre grad av utbränning i alla tre MBI-GS-dimensionerna än högskoleutbildade som ej hade klientkontakter. Skillnaden var störst för emotionell utmattning. Pines och Aronson (67) anger medelvärden för olika yrkesgrupper på Pinesskalan, men dessa medelvärden skilde sig inte på något tydligt sätt mellan olika yrkesgrupper. Överlag tycks skillnaderna i utbränning mellan yrken och yrkesområden vara begränsad, och effekterna på olika utbränningsindikatorer tycks vara mer beroende av individers särskilda arbetsförhållanden. I Hakulstudien var det i stort inga skillnader i utbränning mellan personer som arbetade i kommuner eller landsting och våra beräkningar av psykiska symptom från levnadsnivåundersökningen 1988-89 för personer från stat, landsting kommuner och privat sektor visade inga skillnader efter kontroll av kön.

2.2.3 Utbränning och organisatoriska förändringar

Mycket få studier har berört sambanden mellan utbränning och organisatoriska förändringar. Kalimos studie från Finland är dock ett undantag. Där framgick det att individer som nyligen varit med om nedskärningar och omorganisationer hade högre MBI-poäng än de som inte hade varit med om organisatoriska förändringar. Detta är i linje med de många studier som visat att organisationsförändringar kan ha en stark inverkan på det psykiska välbefinnandet för grupper. Det visar exempelvis våra data från levnadsnivåundersökningen 1996-97 och från s.k. överlevare som efter personalneddragningar har rapporterat sämre psykisk hälsa än de som inte varit berörda av personalneddragningar (9; 43; 50).

2.2.4 Utbränning och arbetsförhållanden

Praktiskt taget alla studier som undersökt utbränning har beskrivit sambanden med subjektiva arbetsförhållanden eller s. k. stressorer och resurser. Med arbetsförhållanden avses då exempelvis arbetskrav, kontroll och autonomi, olika former av stöd på arbetsplatsen, möjligheter till lärande, etc. Resultaten är tydliga, praktiskt taget alla negativa förhållanden som höga arbetskrav, låg grad av kontroll och autonomi samt stöd liksom begränsade möjligheter till lärande visar positiva korrelationer med utbränning mätt både med MBI- och Pinesskalan. Emotionell utmattning förefaller ha särskilt högt samband med krav, hög arbetsbelastning, rollproblem och konflikter medan känslor av otillräcklighet och ineffektivitet tycks ha mer samband med kontroll och stöd. (Det senare kan delvis sammanhånga med att påståendena i denna skala är positivt formulerade.) För en översikt, se (52; 73). Några studier som påvisat skillnader i samband mellan arbetsförhållanden och utbränning för olika yrkes- och socioekonomiska grupper känner vi ej till.

2.2.5 Utbränning och förhållanden utanför arbetslivet

Eftersom utbränning i allmänhet har betraktats som ett arbetsrelaterat fenomen har sambanden med förhållanden utanför arbetslivet, inom hem- och närmiljön sällan beaktats. Som tidigare nämnts tycks emellertid civilstånd, hushållstyp och hemmavarande barn kunna påverka utbränning, och ibland har svårigheterna berörts att kunna förena arbets- och hemliv. Det senare tycks också särskilt kunna påverka psykisk ohälsa mätt med GHQ (87). Pines har också beskrivit vad hon kallat för "couple burnout" (65), dvs utbränning som kan uppstå i parförhållanden. I studien av anställda inom Arbetsmarknadsverket (38) framkom att besvärliga familjeförhållanden hade tydliga samband med Pinesskalan ($r=0,30-0,40$). Detsamma gällde om man hade upplevt en personlig kris som ej hade samband

med arbetet. Några undersökningar som visat att förhållanden utanför arbetslivet påverkar utbränning i olika grad för skilda grupper, som exempelvis bland kvinnor och män, har såvitt bekant ej publicerats.

2.2.6 Utbränning för grupper utanför arbetslivet

Pines (67) anger poäng på Pinesskalan för studerande som ligger i paritet med olika grupper av yrkesverksamma personer vilka alla deltagit i workshops om utbränning. I övrigt föreligger knappt några data om utbränning bland studerande, arbetslösa eller pensionärer. I Hakulstudien framkom att långtidssjukskrivna hade högre värden än arbetande på alla dimensioner av MBI-GS liksom även på prestationsbaserad självkänsla. I en förstudie till denna rapport genomfördes en undersökning av utbränning mätt med Pinesskalan bland anställda, studerande och arbetslösa i Gävle (22). Det framgick att genomsnittspoängen för studerande och arbetande blev ungefär desamma (2,79 respektive 2,78) medan de arbetslösa fick signifikant högre poäng (3,33) än dessa båda grupper. Det kan tyda på att utbränning är väl så vanligt, om inte vanligare, bland arbetslösa än bland arbetande.

2.2.7 Utbränning, sjukskrivning och arbetsbyte

Antalet undersökningar som presenterat samband mellan utbränning och olika exit-mönster från arbetet är begränsat. Bland engelskspråkliga studier uppgår antalet till ett tjugotal. De allra flesta av dem har förlitat sig på korrelationsdata från tvärsnittsstudier, vilket försvårar tolkningen av sambandens riktning. Det är värt att uppmärksamma att sambanden mellan långtidssjukskrivning och utbränning *knappast alls* har studerats. I den hittills bästa översikten av burnoutfenomenet av Schaufeli och Enzmann (72) berörs inte frågan med ett enda ord. Enbart sambanden med korttidsfrånvaro.

Parker och Kulik (61) fann exempelvis bland sjuksköterskor ett positivt samband mellan utbränning och registrerad sammanlagd sjukfrånvaro, och Iversen m. fl. (44) rapporterar ett utfall i samma riktning för olika grupper inom vården. Från retrospektiva intervjuer med 750 lärare fann man att sjukfrånvaro föregick senare utbränning (64). Positiva samband mellan utbränning, särskilt emotionell trötthet, och avgångar från arbetet har iakttagits bland personal inom barnomsorgen (17). I en annan studie av vårdpersonal använde man avgångsintentioner som en prediktor av utbränning och fann positiva samband (77).

Några longitudinella studier har genomförts. I en undersökning av 146 sjuksköterskor (51) kunde utbränning predicera senare intentioner att lämna arbetet. Prediktioner av senare faktiska avgångar från arbetet presenterades dock ej. Den kanske mest intressanta studien i sammanhanget är den som Dworkin (18) utfört på en stor grupp amerikanska lärare. Mätningar av utbränning genomfördes 1977 och därefter jämfördes alla lärare som slutade sitt yrke under en 5-årsperiod med dem som var kvar i läraryrket. Det framgick att utbränning inte bidrog till

avgångar från yrket, utan i stället föreföll det som att de med höga värden på utbränningskalan blev fångade i en oönskad position. I en studie som predicerat sjukfrånvaro från utbränning (40) bland en liten grupp vårdpersonal föregick höga värden på utbränning sjukfrånvaro en månad senare.

Vissa samband mellan utbränning och exit-mönster från arbetet kan således återfinnas i litteraturen, men hur starka dessa samband är, i vilken riktning de går och om olika grupper på arbetsmarknaden skiljer sig har inte undersökts. Det bör dock dessutom noteras att planerade arbetsbyten kan användas som en åtgärd mot inlåsning och därmed mot utbränning. Möjligheter att byta och pröva på nytt arbete i en annan organisation under ett antal månader visade sig ha gynnsamma effekter på utbränning och framtidstro i en longitudinell studie av behandlingshemspersonal i Västmanland (36).

Sammantaget pekar genomgången av tidigare studier på att skillnader i utbränning kan förväntas, förutom för olika arbetsförhållanden även gällande kön och civilstånd/familjetyp. Det har observerats i flera utbränningsstudier, och från undersökningar inriktade mot lindrig psykisk ohälsa, som korrelerar högt med utbränning, kan förväntas att invandrare och personer utanför arbetsmarknaden, som arbetslösa, också skulle få relativt höga poäng på utbränningsskalorna. De senare studierna talar också för att organisationsförändringar liksom hemförhållanden kan bidra till utbränning. Däremot förefaller det mindre troligt att utbränning är relaterat till ålder. Sambanden med utbildning och socioekonomisk ställning tycks oklara. Kanske mer uppseendeväckande är att de få hittillsvarande studier som undersökt sambanden mellan utbränning och lindrig psykisk ohälsa å ena sidan och yrken, näringsgrenar och arbetsmarknadssektorer å den andra inte funnit särskilt starka samband. Det överensstämmer inte särskilt väl med den massmediabild som givits av utbredning och förekomst av utbränning.

3. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna undersökning är att genomföra en nationell kartläggning av utbränning inom olika grupper på och utanför arbetsmarknaden samt bland skilda yrkesområden, sektorer och näringsgrenar. Ett frågeområde gäller omfattningen och förekomsten av utbränning inom olika grupper, ett annat gäller sambanden mellan utbränning å ena sidan och arbets-, hem- och allmänna levnadsförhållanden samt sjukfrånvaro å den andra. Vidare redovisas stressrelaterad långtids-sjukskrivning för olika grupper. Nedanstående frågeställningar kommer att studeras:

- Hur stora andelar visar tecken på utbränning inom olika demografiska och socioekonomiska grupper samt inom olika arbetsmarknadssektorer och yrkesområden? Förekommer utbränning mer bland kvinnor än bland män? Är det någon skillnad mellan yngre och äldre personer, mellan långtidsutbildade och korttidsutbildade? Är andelarna större inom människoyrken än inom ting-

och symbolyrken? Förekommer utbränning mer inom offentlig sektor än inom privat sektor? Rapporterar de som varit med om organisationsförändringar mer av utbränning än de som inte erfarit sådana förändringar? Kan utbränning observeras bland grupper utanför arbetsmarknaden som studerande och arbetslösa?

- Hur starka är sambanden mellan utbränning och stressrelaterad långtidssjuk-skrivning?
- Ser sambanden mellan arbetsförhållanden och utbränning annorlunda ut för dem i olika socioekonomiska grupper? Skiljer sig sambanden mellan hemförhållanden och utbränning för kvinnor och män? För dem inom och utanför arbetsmarknaden?
- Bidrar hemförhållanden till utbränning för förvärvsarbetande efter kontroll av effekter från bakgrundsvariabler och arbetsförhållanden?

Rapporten har vidare vissa mätmetodiska syften. Ett sådant är att finna empiriskt grundade gränser för Pines- och Pbsskalorna för att rimligt avgränsa grupper som riskerar utbränning. De gränser som nyttjas i denna rapport betraktas som provisoriska och kompletteras därför med separata uppgifter från Pinesskalan och dess delskalor för att undersöka om de senare ger likartad information som det kombinerade utbränningsmättet. Med tillgång till data från nästa mättillfälle bör mer välgrundade kriteriegränser för utbränning kunna erhållas.

4. Metod

4.1 Genomförande

Undersökningen har genomförts genom postenkäter riktade till ett urval om 7 056 personer boende i Sverige i åldrarna 18-64 år, vilka tidigare deltagit i SCB:s arbetskraftundersökningar (AKU), som avslutats under våren 2000. Enkäten tillställdes personerna i slutet av oktober 2000 och två påminnelser utgick till dem som inte besvarade enkäten. Det praktiska genomförandet av enkäten med utskick, påminnelser och dataregistrering sköttes av SCB. Forskargruppen har arbetat med en avidentifierad datafil.

Enkäten var av relativt begränsad omfattning och den utformades främst för att kunna beskriva förekomst av utbränning inom olika grupper och dess samband med sjukfrånvaro, inte för att täcka alla förhållanden som kan bidra till utbränning. Enkäten innefattade 59 frågor som berörde personernas position på arbetsmarknaden, anställningsförhållanden, arbetsvillkor, organisationsförändringar, sjukfrånvaro, sjuknärvaro, avgångsintentioner, arbets- och yrkesförändringar sedan sista AKU-mätning, etc. Vidare rörde frågorna hemförhållanden, ekonomi, olika frågor om hälsa, ohälsosymtom, sjukskrivning och dess orsaker, vila och återhämtning, utbränning samt frågor om global och prestationsbaserad självkänsla. Från tidigare AKU-undersökningar erhöles uppgifter om olika bakgrunds-

faktorer som kön, ålder, familjesituation, sektorstillhörighet, m.m. Pinesskalan i kombination med Pbsskalan utgjorde underlag för mätning av utbränning.

4.2 Variabler och index

Studiens centrala variabler och index beskrivs nedan. Frågorna har huvudsakligen hämtats från standardiserade instrument och från enkäter som SCB och andra tidigare nyttjat. Det innebär att flertalet frågeformuleringar och svarsalternativ har varit väl utprovade. Flertalet oberoende variabler beskriver individuell eller arbetsrelaterad gruppstillhörighet baserad på uppgifter av faktabetonat slag, medan några uppgifter om förhållanden i och utanför arbetet grundas på deltagarnas subjektiva bedömningar.

Individuella bakgrundsvariabler. Individuella bakgrundsvariabler som nyttjas i analyserna är dels demografiska variabler som kön, ålder, civilstånd/boendeförhållanden, hemmavarande barn och utländsk/svensk härkomst, dels socioekonomiska variabler som utbildning och yrke.

Arbetsmarknadsförankring. Några variabler sammanhänger med personernas ställning och förankring på arbetsmarknaden. En sådan variabel är arbetsmarknadsposition som dels kategoriseras detaljerat i åtta klasser (anställda, egna företagare, hemarbetande (bl. a. vård av barn), arbetssökande, studerande, avtalspensionärer, förtidspensionärer och långtidssjukskrivna mer än ett år), dels mer grovt i dikotomin arbetande (anställda, egna företagare) och ej arbetande (hemarbetande, arbetssökande, studerande, avtalspensionärer, förtidspensionärer och långtidssjukskrivna mer än ett år, s.k. helårssjukskrivna). Kategoriseringarna bygger på personernas egna bedömningar av ”huvudsaklig verksamhet”, och har bara korrigerats i de få fall där personerna föreföll ha givit inkonsistent information. Två variabler för anställningsvillkor hör även hit, dels anställningstyp (fast – tillfällig anställning), dels arbetstid (hel- respektive deltid).

Näringsgren, sektor och yrke. För mätning av näringsgren och yrke användes SCB:s Svenska näringsgrensindelning (SNI-kod) (72) och Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK-kod) på tvåsiffernivå (3). För vissa analyser har beräkningar skett på tresiffernivå. Vidare har sektorstillhörighet (stat, kommun, landsting, privat sektor) studerats. En indelning i tre yrkestyper, ”människo-, ting- och symbolyrken” har även nyttjats. Samma indelning har exempelvis tillämpats i den s. k. MOA-studien (42).

Organisationsförändring. Frågor ställdes om de arbetande varit med om förändringar av den egna organisationen under det senaste året, och om de erfarit personalinskränkningar och varsel. Svarsalternativen var ”ja” och ”nej”. De som varit med om någon av dessa förändringar sägs ha varit med om en organisationsförändring.

Arbetsförhållanden. Ett begränsat antal variabler om de arbetandes uppfattningar om sina arbetsförhållanden har inkluderats i studien eftersom det är välbelagt att uppfattningarna ofta visar klara samband med utbränning. I denna rapport är dessa variabler av sekundärt intresse och de används främst som referens- och kontrollvariabler för att kunna förstå varför grupper kan skilja sig i utbränning. De arbetsmiljövariabler som medtagits i studien berör arbetskrav (arbetsmängd, svårförenliga krav, otydliga mål, dra in på luncher och övertid), kontroll av arbetstakt, tillgång på resurser, möjlighet till stöd från chef samt konflikter med annan personal. Därtill ställdes frågor om "inlåsning", dvs om nuvarande arbetsplats och yrke ej är de önskade för framtiden, samt om avgångsintentioner.

Levnadsförhållanden/livsvillkor. Vissa uppgifter om personernas levnadsförhållanden och/eller livsvillkor som inte direkt rörde arbetsförhållanden inhämtades också från alla personer oberoende av arbetsmarknadsförankring. Frågorna om levnadsförhållanden är mer av intresse än frågorna om arbetsförhållanden eftersom levnadsförhållanden och dess samband med utbränning sällan har beaktats inom forskningen. Ett påstående och en fråga gällde specifikt hemförhållanden ("Jag har uppgifter i hemmet som kräver all min energi"; "Hur har dina relationer med dina närstående varit under de senaste 12 månaderna") som personerna fick ta ställning till på en fyr- respektive femgradig skala. Två frågor ställdes om kontantmarginaller (kunna skaffa fram 13 000 kr på en vecka respektive hur ofta personerna haft svårigheter att klara löpande utgifter). Vidare angavs fyra påståenden ur en skala för allmänna eller kontextfria "vitaminer" (22; 23) baserade på Warrs vitaminteori (82) som rör förhållanden som antas bidra till psykiskt välbefinnande. Påståendena löd "Jag känner att jag betyder något för andra människor", "Jag har full kontroll över mitt liv", "Jag sysslar med sånt som är viktigt att det blir utträttat" och "Jag vet i stort vad jag kommer att göra under den närmaste veckan". Påståendena besvarades på en fyrgradig skala från "Stämmer inte alls" till "Stämmer precis".

Utbränning. Ett mått på utbränning, inspirerad av den beskrivna utbränningsmodellen, grundades på två skalor, dels på Pinesskalan bestående av 21 frågor, dels på en skala för prestationsbaserad självkänsla, Pbskalan, baserad på svaren till fyra påståenden. Skalorna återfinns i Bilaga 1. Skalornas reliabilitet uppgick till $\alpha=0,90$ respektive $\alpha=0,85$, och skalorna var relativt högt korrelerade med varandra, $r=0,43$. Pines frågebatteri faktoranalyserades på denna urvalsgrupp och visade sig bestå av tre faktorer, där en faktor "Depressivitet" var dominerande (se Bilaga 2). De två andra faktorerna benämns "Lågt välbefinnande" och "Trötthet".

Pines- och Pbskalorna tudelades och personer med både höga Pines- och höga Pbsvärden sägs ha utvecklat "utbränning". Detta är ett sätt att uttrycka antagandet att *dessa personer hade utvecklat ett krisartat tillstånd motsvarande eller gränsande till "Utbränning"*. Personer som ej uppfyllde båda dessa kriterier hänfördes till den andra kategorin, "Ej utbränning". Utbränningsskalan är således en dikotom skala.

De kritiska gränserna för utbränning på Pines- och Pbsskalorna fastställdes på följande sätt. Vi eftersträvade att finna rimliga gränsvärden baserade på yttre kriterier och inte enbart på relativa frekvensvärden som vid Maslachs MBI-skalar. Som gränsvärde för "(hög) prestationsbaserad självkänsla" valdes aritmetiska medelvärden $> 3,5$ på Pbsskalan. Gränsen grundades delvis på språkliga överväganden. Personer med hög prestationsbaserad självkänsla skulle ha genomsnittsvärden på Pbsskalan som klart översteg mittenkategorin 3 på svarsskalan, varför gränsvärdet borde ligga närmare 4 än 3. Enligt utbränningsmodellen skulle personerna med hög prestationsbaserad självkänsla vara benägna att pressa sig för att nå sina mål, ibland på ett intensivt och hälsovådligt sätt. Ett kriterium för prestationsbaserad självkänsla skulle därmed vara en benägenhet att driva sig hårt. Vid värdet $> 3,5$ på Pbsskalan var det en klar majoritet (82%) som enligt egen uppgift svarade att de brukade pressa sig hårt för att nå sina mål. Vid värden $\leq 3,5$ var det mindre än hälften som angav detta (43%). Ett Pbsvärde på $> 3,5$ föreföll således rimligt som gränsvärde och det överensstämmer med det som användes i Hakulstudien. Gränsvärdet på Pbsskalan motsvarar ett z-värde för hela gruppen på 0,64 (26% av gruppen hade värden överstigande denna gräns).

För motsvarande tröskelvärde för Pinesskalan söktes yttre kriterier som skulle kunna tyda på sänkt motivation och funktionsförmåga. Tre möjliga motivationsindikatorer återfanns i denna studie. Det var två "inläsningsfrågor" om den nuvarande arbetsplatsen och det nuvarande yrket var de önskade för framtiden samt om personerna allvarligt övervägt att byta arbete. Det visade sig att sambanden mellan dessa motivationsindikatorer och Pinespoäng var linjära, varför tröskelvärdet i stället grundades på sambanden med stressrelaterad långtidssjukskrivning. Sambandet mellan Pinespoäng och stressrelaterad långtidssjukskrivning var icke-linjärt och risken för sådan frånvaro ökade tydligt vid Pinespoäng omkring 4,0, som vi därför valde som gränsvärde ($\geq 4,0$). Detta värde råkar också överensstämma med det som Pines (utan empirisk grund) angav som kritisk för utbränning (67). Värdet 4,0 motsvarar ett z-värde på 1,12 för hela gruppen, vilket innebär att ca 13 procent hade Pinespoäng över gränsvärdet.

Personer med $> 3,5$ poäng på Pbsskalan och $\geq 4,0$ på Pinesskalan anses således visa tecken på "Utbränning". Detta utgör vårt provisoriska men huvudsakliga mått på en långt utvecklad utbränningsprocess. Eftersom det inte föreligger något oomtvistligt kriterium för utbränning kommer även ett antal andra relaterade mått att anges. Aritmetiska medelvärden för Pines totala skala och delskalor samt Pbsskalan kommer även att redovisas. För vissa sensitivitetsanalyser av mätteknisk art kommer utfallet även att granskas för ett mer liberalt utbränningskriterium med värdena $> 3,0$ på Pbsskalan och $\geq 3,5$ på Pinesskalan.

Eftersom framför allt Pinesskalan baserades på många variabler (21 variabler) valde vi att räkna fram skalpoäng utifrån medelvärdesfunktionen i SPSS, som beräknar värden utifrån antalet besvarade frågor i indexet och som därmed kan sägas ge poäng med imputerade värden. Skälet var att undvika kraftiga dataförluster till följd av enstaka interna bortfall i skalan. Om alla individer hade sällats bort med något enstaka bortfall hade ca 1/10 av datamaterialet försvunnit.

En analys visade också att de med interna bortfall hade en aning högre medelvärden på Pinesskalan än de med fullständiga svar. Poäng på Pines- och Pbsskalan har således beräknats med medelvärdesfunktionen i SPSS.

Stressrelaterad långtidssjukskrivning. Det huvudsakliga måttet på sjukskrivning grundas på personernas egna uppgifter om sammanlagt antal sjukskrivningsdagar under de senaste 12 månaderna. Långtidssjukskrivning motsvaras av en sammanlagd sjukskrivningstid på *minst en månad*. En variabel kallad ”stressrelaterad långtidssjukskrivning” bildades. Personerna fick ange en eller flera orsaker till sin sjukskrivning, och det gällde även helårssjukskrivna: Stress och psykiska påfrestningar i arbetet, fysiska påfrestningar i arbetet samt sjukdomar eller besvär som erhållits på annat sätt. Långtidssjukskrivna som bedömt att deras sjukskrivning, helt eller delvis orsakades stress och psykiska påfrestningar i arbetet ingår således i gruppen med ”stressrelaterad långtidssjukskrivning”.

Dessutom ställdes enstaka frågor om avgångsintentioner från arbetet, trötthet och återhämtning, sjuknärvaro, krav på att ta igen uppgifter efter sjukdom, olika symptom som högt blodtryck, sömnsvårigheter, muskel-, led- och magbesvär, självskattad hälsa samt frågor om global självkänsla. Ett påstående ingick för att validera Pbsskalan: ”Jag brukar pressa mig hårt för att klara av vad jag föresatt mig” som besvarades på en femgradig skala.

Exempel på svarsalternativ på frekvensfrågor har varit ”Nästan hela tiden” till ”Inte alls” (sex alternativ) eller ”Alltid” till ”Aldrig” (fyra alternativ) eller ”Varje dag” till ”Inte alls”. Påståendena har haft svarsalternativen ”Stämmer inte alls” till ”Stämmer precis” (fyra alternativ), eller ”Stämmer ej” och ”Stämmer helt” vid ändkategorierna på en femgradig skala.

4.3 Statistiska analyser

Uppgifterna om utbränning kommer att prövas med sedvanlig statistisk metodik, med både parametriska och icke-parametriska testningar, som envägs variansanalys, produktmoment- (r) och rangkorrelationer (ρ), χ^2 -test och multipel logistisk regression. Eftersom antalet personer som ingår i de statistiska prövningarna med demografiska och socioekonomiska variablerna är stort och lätt kan ge signifikanta skillnader, anges dessutom eta-värden (ϵ) för att få en uppfattning om effektstorlekarna. De kvadrerade eta-värdena anger hur stor andel av variansen hos den beroende variabeln som kan prediceras linjärt eller icke-linjärt från den oberoende variabeln. Effektstorlekarna påverkas av variablernas fördelningar och exempelvis sneda dikotoma variabler, där en kategori innehåller mycket fler individer än den andra (som variabeln ”utländsk härkomst”) ger oftast lägre eta-värden än en variabel med en mer jämn fördelning. Observera vidare att oberoende variabler som är kontinuerliga eller innefattar många kategorier och frihetsgrader (df) kräver högre eta-värden för att bli signifikanta än oberoende variabler med få kategorier.

Sambanden med de individuella bakgrundsvariablerna redovisas både bi- och multivariat. I de senare fallen kontrolleras även för sex individuella bakgrundsvariabler (kön, ålder, utbildning, familjetyp/civilstånd, härkomst och socioekonomisk status) liksom för gruppstillhörighet i arbetslivet (arbetsmarknadsposition (arbetande – ej arbetande), erfarenhet av organisationsförändring, sektor, anställningstyp och arbetstid). När exempelvis sambandet mellan kön och utbränning signifikansprövas redovisas det bivariata sambandet mellan kön och utbränning, men därtill anges om utfallet av signifikansprövningen ändras till följd av kontroll för ålder, utbildning, familjetyp/civilstånd, härkomst, socioekonomisk status, samt arbetsmarknadsposition, arbetsmarknadssektor, fast/tillfällig anställning, anställningstid samt erfarenhet av organisationsförändring.

Analyserna sker både på totalgruppen och på den förvärvsarbetande gruppen (anställda personer och egna företagare). Vissa analyser innefattar enbart förvärvsarbetande personer, exempelvis analyser av sambanden mellan yrkestillhörighet, arbetsmarknadssektor och utbränning. Det bör noteras att även om den förvärvsarbetande gruppen är ganska stor medger den inte analyser på små undergrupper, som exempelvis specifika yrken eller näringsgrenar. Analyserna av yrken kommer därför i första hand att ske på en ganska hög nivå, på 2-siffernivån enligt ”Standard för svensk yrkesklassificering” (SSYK) (3) och på ensiffernivå för näringsgrenar.

4.4 Bortfallsanalys

Resultatet från en bortfallsanalys redovisas i Bilaga 3. Två typer av bortfall beskrivs. Det ena är AKU-bortfallet, d.v.s. bortfallet i AKU-undersökningarna, som anger hur många av den ursprungliga undersökningsgruppen som inte fullföljde AKU-undersökningarna under två år och som därmed inte ingick i enkätundersökningen av utbränning. AKU-bortfallet uppgick till 13,5 procent eller 1 105 personer, med en viss övervikt för lågutbildade yngre män med utländsk bakgrund. Utfallet motsvarar det man brukar erhålla i AKU-undersökningar och det ändrade urvalsgruppens sammansättning ganska marginellt.

Urvalsgruppen för den här aktuella enkätundersökningen av utbränning bestod således av 7 056 personer, varav 4 878 svarade, motsvarande en svarsandel på 69,1 procent. Bland dem som var förvärvsarbetande enligt tidigare AKU-uppgifter svarare 71,3 procent (n= 3 936) medan 61,4 procent (n= 942) svarade bland dem som saknade arbete. Svarsandelen på enkäten uppgick till 60 procent av den ursprungliga AKU-gruppen. Enkätundersökningar brukar ge ett större bortfall än telefonundersökningar (som AKU), och den här erhållna svarsfrekvensen kan betraktas som normal. Svarsandelen överensstämmer helt med den som erhöles för Arbetsmiljöundersökningen 1999 (2) (efter tre påminnelser), som baserades på samma typ av enkättiläggsfrågor till AKU som denna undersökning. Även inom enkätbortfallet återfinns en övervikt av lågutbildade yngre män med utländsk

Tabell 1. Antalet svarande för olika bakgrundsvariabler och underkategorier som erhållit värde på variabeln utbränning. Antal och procent.

Variabel/kategori	N	Procent	Variabel/kategori	N	Procent
Kön			Arbetande – ej arbetande		
Kvinnor	2592	53,9	Ej arbete	1212	25,7
Män	2218	46,1	Arbete	3502	74,3
Totalt	4810	100,0			
Ålder			Anställning		
18-19	178	3,7	Fast	3127	87,6
20-29	844	17,5	Tillfällig	442	12,4
30-39	1080	22,5			
40-49	1100	22,9	Arbets tid		
50-59	1169	24,3	Heltid	2677	74,3
60-64	439	9,1	Deltid	927	25,7
Familj			Arbetsmarknadsposition		
Gift/sambo	3343	69,5	Anställd	3126	66,3
Ensamstående	1467	30,5	Egen företagare	376	8,0
			Hemarbetande, vård av barn	90	1,9
Utländsk härkomst			Arbetslös	237	5,0
Nej	4235	88,1	Studerande	446	9,5
Ja	574	11,9	Helårssjukskriven (>1 år)	96	2,0
			Avtalspensionär	80	1,7
Utbildning			Förtidspensionär	263	5,6
Ej högskoleutb.	3343	69,7			
Högskoleutb.	1451	30,3			
Hemnavarande barn			Arbetsmarknadssektor		
Ja	2088	43,4	Stat	256	6,6
Nej	2722	56,6	Kommun	855	26,9
			Landsting	285	7,3
Socioekonomisk indelning			Privat	2502	64,2
Arbetare	1663	45,0			
Lägre tjm	1498	40,5	Erfarenhet av organisationsförändring		
Högre tjm	536	14,5	Ja	1478	52,6
			Nej	1330	47,4

bakgrund, och dessutom var ensamstående personer med låg anknytning till arbetsmarknaden eller inom den privata sektorn överrepresenterade i bortfallet. I absoluta termer är det dock inga större skillnader mellan urvalsgrupperna och de svarande på enkäten, annat än för kön. Männerna utgjorde 50,7 procent i AKU-urvalet men de bara uppgick till 46,1 procent bland de svarande. Betydelsen av denna skillnad för frågorna om utbränning förefaller dock vara begränsad. SCB har beräknat korrektionsvikter med hänsyn till bortfallet i kön och yrkesgrupper, och om vikterna appliceras på beräkningarna av Pines- och Pbspoäng framkom att skalpoängen ökade med ca 0,03 poäng. Även om det erhållna urvalet skiljer sig signifikant i flera avseenden från de ursprungliga studiegrupperna tycks avvikelserna ha begränsat inflytande på beräkningarna av utbränning.

5. Resultat

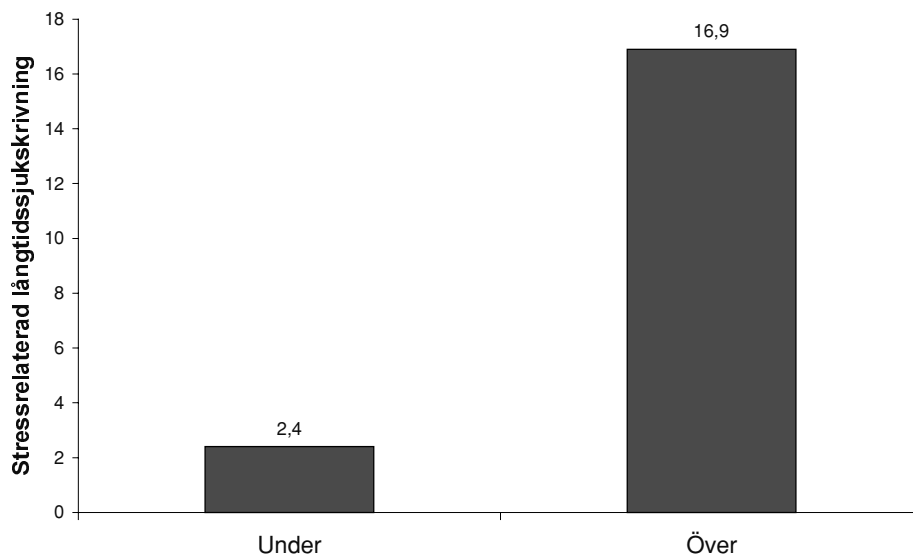
En detaljerad resultatredovisning återfinns i Bilaga 4 och 5, medan de viktigaste resultaten sammanfattas under detta avsnitt. I Tabell 1 anges hur många som svarade och som erhöll värden i utbränningsvariabeln, d. v. s. antalet personer erhöll värden både på Pines- och Pbsskalan, och för vilka uppgifter fanns om bakgrund och ställning på arbetsmarknaden. Värden erhöles från 4 810 personer, medan värden saknas från 68 personer som svarade på enkäten. Från 4 714 personer förelåg uppgifter om både position på arbetsmarknaden och utbränning.

5.1 Utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning i totalgruppen och bland förvärvsarbetande

Innan sambanden beskrivs mellan utbränning och olika bakgrunds- och arbetsvariabler presenteras enkla frekvensdata om utbränning för totalgruppen och för de förvärvsarbetande. Sambanden med stressrelaterad långtidssjukskrivning redovisas även.

Av totalgruppen om 4 810 personer visade 342 eller *7,1 procent* tecken på utbränning, medan motsvarande andel för de 3 502 förvärvsarbetande var *5,7 procent* (198 personer). Drygt en på femton i populationen 18-64 år skulle därmed enligt det här tillämpade kriteriet befinna sig i, eller i riskzonen för, utbränning. Motsvarande andel bland de förvärvsarbetande var drygt en på arton. De aritmetiska medelvärdena på Pines- och Pbsskalan blev 2,96 respektive 2,79 räknat på totalgruppen, medan motsvarande värden för de förvärvsarbetande blev något lägre, 2,90 respektive 2,74.

Stressrelaterad långtidssjukskrivning rapporterades av 3,4 procent av totalgruppen, inklusive de helårssjukskrivna, och av 3,8 procent av den arbetande gruppen. Det bivariata sambandet mellan utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning, utan korrektion för bakgrundsvariabler, var tydligt vilket framgår av Figur 2. Andelen med stressrelaterad långtidssjukskrivning var ca sju gånger så stor bland dem med utbränning jämfört med dem som befann sig under gränsvärdet. Sambandet uttryckt med Spearmans rangkorrelation ρ blev 0,21 ($p < 0,001$). För de förvärvsarbetande, där gruppen helårssjukskrivna ej ingick, blev sambandet ungefär lika högt, $\rho = 0,19$ ($p < 0,001$). För arbetande, som låg under respektive över tröskelvärdet för utbränning, var andelarna med stressrelaterad långtidssjukskrivning 2,5 respektive 17,7 procent. Vid separat analys av dem utanför arbetsmarknaden blev sambandet ungefär detsamma som vid de andra analyserna, $\rho = 0,24$ ($p < 0,001$). Andelarna med stressrelaterad långtidssjukskrivning var 1,9 och 15,7 för dem som låg under respektive över tröskelvärdet för utbränning.



Figur 2. Stressrelaterad långtidssjukskrivning (> en månad) i procent bland personer inom totalgruppen som befann sig under och över gränsvärdet för utbränning. N= 4 461 respektive 337.

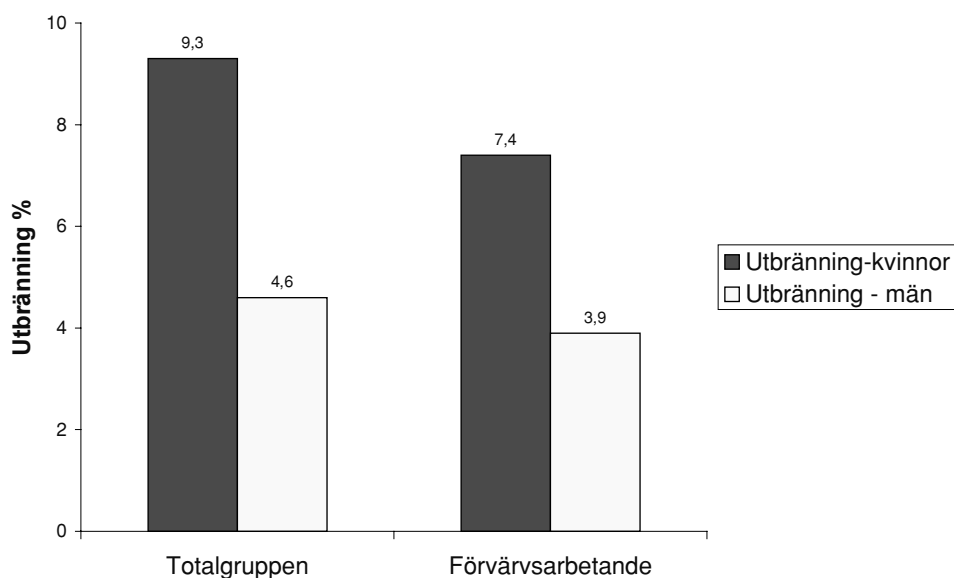
5.2 Utbränning och individernas bakgrund

Här följer sambanden mellan utbränning och de individuella bakgrundsvariablerna kön, ålder, utbildning, härkomst, boendeförhållanden samt hemmavarande barn, dels för totalgruppen dels för de förvärvsarbetande. Vid redovisningen läggs tyngdpunkten på andelarna i utbränning. Därtill kommenteras värdena i Pines- och Pbsskalorna tillsammans med andelarna som enligt egen uppgift hade berörts av stressrelaterad långtidssjukskrivning.

5.2.1 Kön, ålder, utbildning, socioekonomisk status, familjetyp, hemmavarande barn och härkomst

Det framgick av tidigare empiri att kvinnor tenderade att rapportera mer av utbränning än män, åtminstone mätt med emotionell utmattning och Pinesskalan. Skillnaderna mellan könen brukar dock vara begränsade och i utbränningskalan ingår här även Pbsskalan som tidigare bara prövats i en tidigare undersökning. Hur påverkade detta utfallet?

Kvinnorna erhöll signifikant högre poäng än männen både på Pinesskalan (3,08 respektive 2,83) och Pbsskalan (2,87 respektive 2,70), och det gällde även bland de förvärvsarbetande (se Bilaga 4 och 5). Skillnaderna var även signifikanta på två av Pinesskalans tre delskalor, Depressivitet och Trötthet. Nyttjandet av Pbsskalan ändrade således inte på rangordningen i utbränning mellan män och kvinnor. Andelarna i, eller i riskzonen för, utbränning framgår av Figur 3.



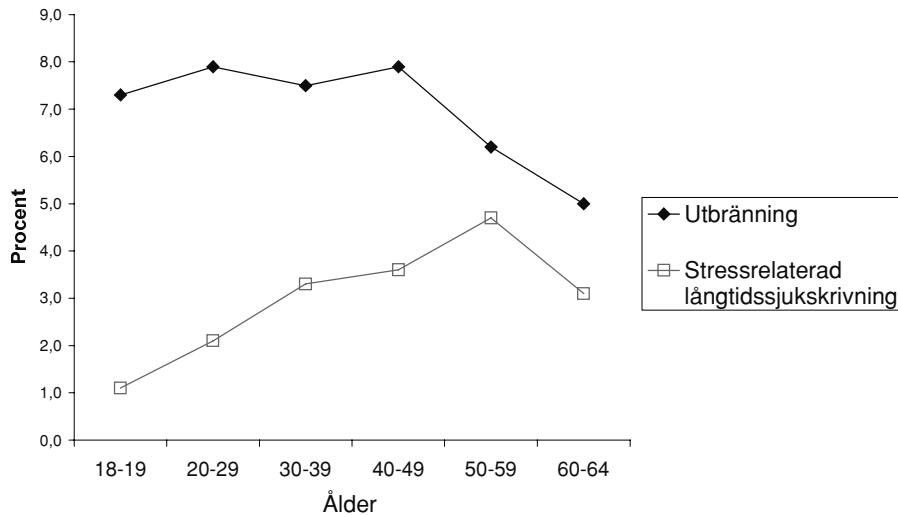
Figur 3. Andelar kvinnor och män med tecken på utbränning, dels i totalgruppen, dels bland de förvärsarbetande.

Drygt nio procent av kvinnorna inom totalgruppen jämfört med knappt hälften av männen visade tecken på utbränning, och denna proportion var ungefär densamma för kvinnor och män bland de förvärsarbetande men på något lägre nivåer. De signifikanta könsskillnaderna kvarstod i en multivariat analys efter kontroll av fem bakgrundsfaktorer och av fem arbetsrelaterade variabler.

Kvinnor uppgav även mer av stressrelaterad långtidssjukskrivning än män, både i totalgruppen (4,6 respektive 2,0 %) och i den förvärsarbetande gruppen (5,0 respektive 1,5%). Sambandet mellan utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning tenderade att vara något starkare för män än för kvinnor ($\rho=0,26$ respektive $0,18$), men skillnaden var ej signifikant.

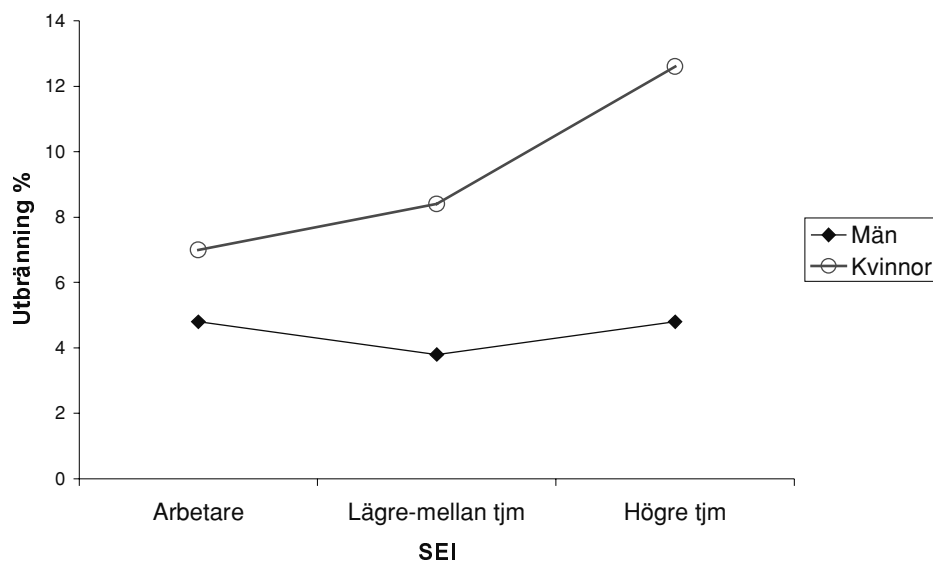
Gällande ålder framkom för hela undersökningsgruppen att personer över 50 år erhöll lägre Pinespoäng och lägre andelar i utbränning än de som var yngre (skillnaden gränsade till signifikans för utbränning ($\chi^2(5)=6,7$; $p<0,10$), och för Pbskalan minskade poängen klart med ökad ålder. Andelarna med utbränning var ungefär konstant fram till 50 år. Tendenserna var desamma för den förvärsarbetande gruppen och notabelt var här att den rapporterade tröttheten sjönk markant med ökad ålder (se Bilaga 5).

För stressrelaterad långtidssjukskrivning var tendensen annorlunda med en svag och icke-signifikant ökning fram till 60 år, se Figur 4. Sambanden med ålder var dock överlag svaga och flera signifikanta samband för Pinesskalan och dess delskalor blev icke-signifikanta efter kontroll för övriga bakgrundsvariabler.



Figur 4. Utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning i relation till sex åldersklasser för totalgruppen.

Utbildning indelades i två klasser, högskoleutbildning och ej högskoleutbildning. De bivariata sambanden med Pinesskalan och dess delskalor uppnådde överlag ej signifikans och, med undantag för depressivitet för totalgruppen, blev det inget signifikant samband mellan utbildning och utbränning, vare sig för total- eller för den arbetande gruppen. Det signifikanta, bivariata sambandet mellan depressivitet och utbildning försvann efter kontroll av övriga bakgrundsfaktorer. Det förelåg heller inga samband mellan utbildning och stressrelaterad långtidssjukskrivning.



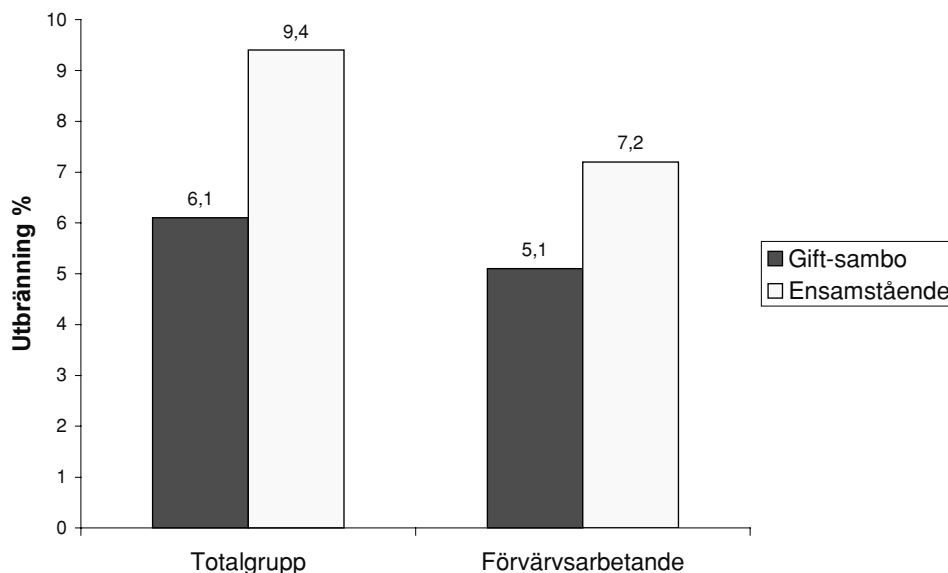
Figur 5. Socioekonomisk grupp, kön och utbränning i den förvärvsarbetande gruppen.

Däremot visade de som hade högskoleutbildning högre grad av prestationsbaserad självkänsla än dem utan högskoleutbildning, vilket gällde för såväl förvärvsarbetande (M: 2,91 respektive 2,66) som för totalgruppen (M: 2,94 respektive 2,72). Dessa signifikanta samband kvarstod efter hänsyn till andra kontrollvariabler. Socioekonomisk tillhörighet påverkade också utbränning och den högsta andelen återfanns bland högre tjänstemän. En närmare analys bland de förvärvsarbetande visade att denna skillnad kunde hänföras till kvinnliga högre tjänstemän ($\chi^2(2)=11,2$, $p<0,01$), medan det inte var någon skillnad mellan män i olika socioekonomiska grupper, se Figur 5.

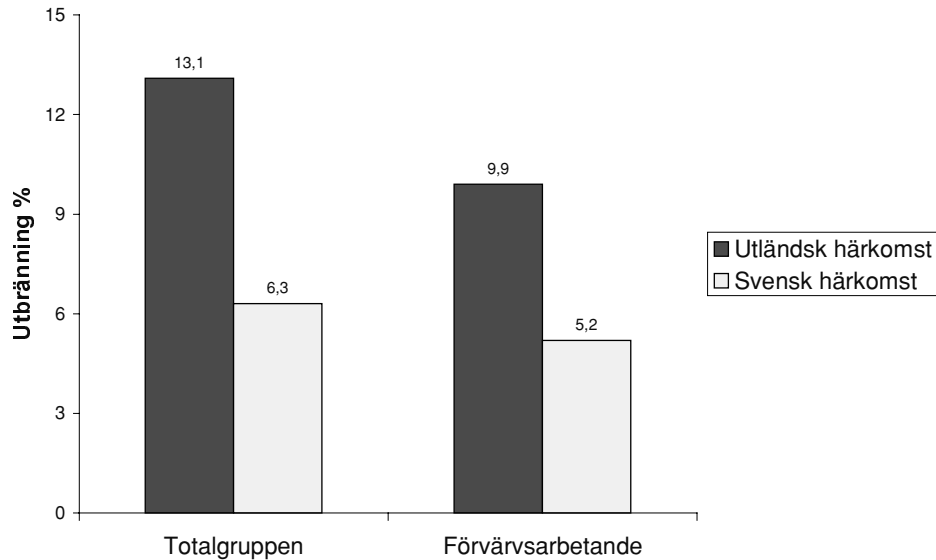
De som levde ensamma erhöll högre värden på alla utbränningsindikatorer än de som var gifta eller sammanboende. Skillnaderna var signifikanta för alla indikatorer utom för Trötthet bland de förvärvsarbetande. Andelarna med tecken på utbränning visas i Figur 6.

Det var inga skillnader i utbränning eller i Pinesskalan och dess delskalor mellan dem med och utan hemmavarande barn. Det gällde både för totalgruppen och för de förvärvsarbetande. Det fanns däremot en svag signifikant skillnad mellan grupperna i Pbsskalan. De som hade barn uppgav högre prestationsbaserad självkänsla, en skillnad som dock inte blev signifikant vid kontroll för andra bakgrundsfaktorer. Den stressrelaterade långtidssjukskrivningen visade ingen skillnad mellan dem med och utan hemmavarande barn.

Den sista individuella bakgrundsfaktorn som beaktas rör personernas geografiska härkomst och dess samband med utbränning. En uppdelning har skett i dem som var födda i Sverige och i utlandet. Betydande skillnader iaktogs i alla skalor till nackdel för de utlandsfödda, och det gällde både i totalgruppen och i stort



Figur 6. Hushållstyp och utbränning i totalgruppen och i den förvärvsarbetande gruppen.



Figur 7. Härkomst och utbränning i totalgruppen och i den förvärsarbetande gruppen.

inom den arbetande gruppen. De signifikanta skillnaderna kvarstod vid multivariata analyser. De med utländsk bakgrund hade högre värden på Pinesskalan och dess delskalor liksom i prestationsbaserad självkänsla. Andelen i utbränning var omkring dubbelt så hög bland de utlandsfödda jämfört med de svenskfödda (Figur 7). Däremot var det ingen skillnad i stressrelaterad långtidssjukskrivning.

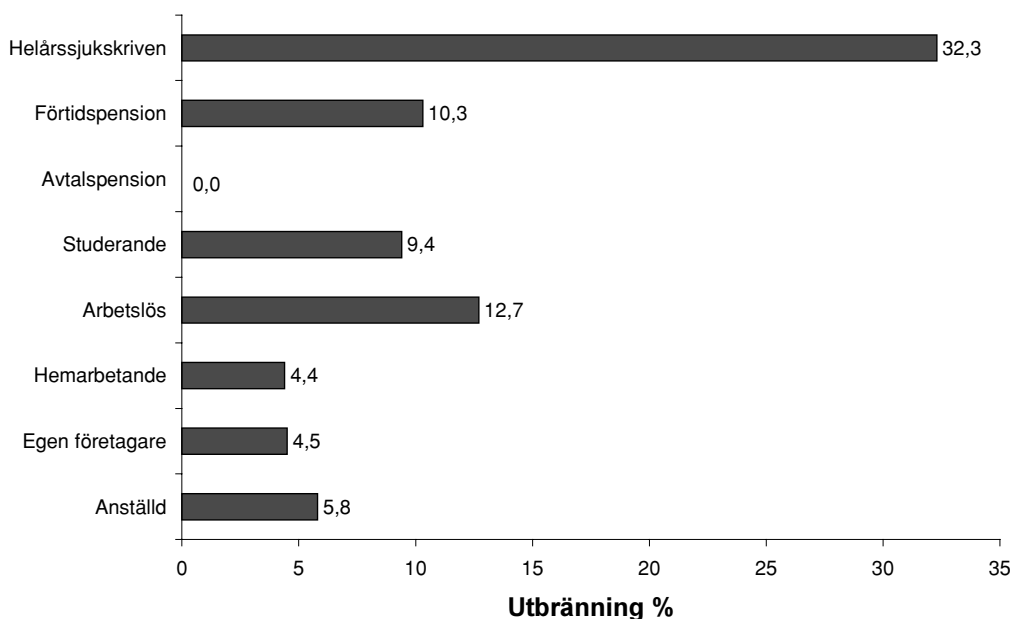
I ovan genomförda analyser behandlades de individuella bakgrundsvariablerna var för sig. Eventuella interaktionsmönster för utbränning undersöktes även bland bakgrundsvariablerna med multipel logistisk regression, men inga stabila interaktionsmönster iaktogs. Interaktionsmönstret i Figur 5 mellan kön och socioekonomisk indelning blev inte signifikant.

5.3 Utbränning, arbete och organisationsförändring

Relationen mellan utbränning och personernas ställning på arbetsmarknaden och deras arbetsförhållanden uppmärksammas härnäst. Särskilt intresse rör frågan om personer utanför arbetsmarknaden visar tecken på utbränning i samma grad som förvärsarbetande. Bland helårssjukskrivna förefaller det rimligt att förvänta sig höga andelar med utbränning.

5.3.1 Arbetsmarknadsförankring och anställningsvillkor

Personernas arbetsmarknadsförankring mättes med olika detaljeringsgrad. I Figur 8 visas sambanden med utbränning för den mer detaljerade indelningen i åtta klasser.

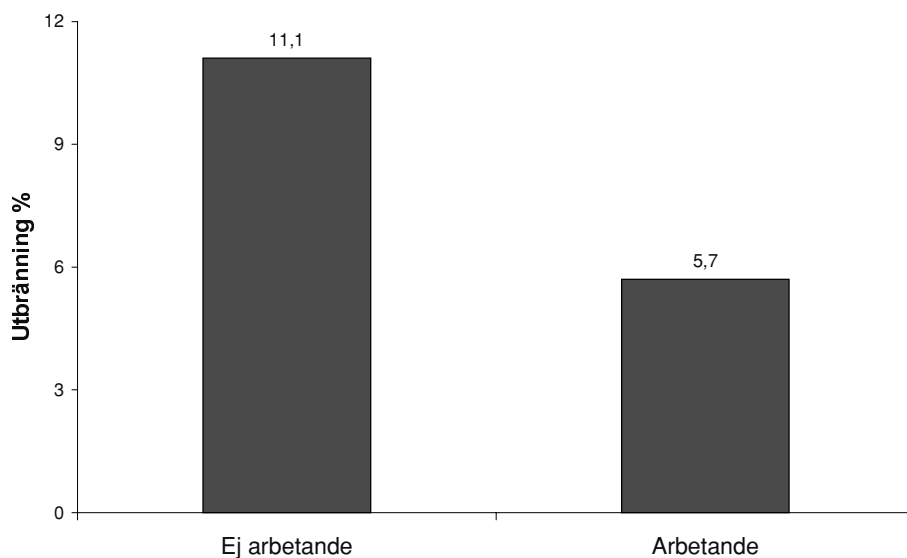


Figur 8. Andelar i utbränning i relation till arbetsmarknadsposition.

Högst andelar med utbränning, 32,3 procent, förekom bland de helårssjukskrivna följt av de arbetslösa, 12,7 procent, samt av de förtidspensionerade (10,3%) och studerande (9,4%). Bland de anställda erhöll knappt sex procent (5,8%) poäng över gränsvärdet för utbränning och motsvarande värde för de egna företagarna blev 4,5 procent. Ingen bland de avtalspensionerade visade tecken på utbränning.

Det kommer knappast som någon överraskning att helårssjukskrivna och förtidspensionerade skulle ha högre andelar med utbränning än arbetande. Tydliga yttringar av utbränning kan ju bidra till att dessa grupper befinner sig utanför arbetsmarknaden. Mer oväntat var kanske att studerande och arbetslösa erhöll högre utbränningspoäng än de förvärvsarbetande, och det gällde för alla Pines-skalorna liksom för Pbsskalan. Skillnaden i utbränning mellan de arbetande (anställda och egna företagare) och de arbetslösa prövades i en logistisk regressionsanalys och differensen var signifikant, även efter kontroll av sex bakgrundsfaktorer (kön, ålder, civilstånd/familjetyp, hemmavarande barn, härkomst och socioekonomisk status) (Wald(1)=6,0; $p < 0,05$). Det var nästan dubbelt så stor risk (oddskvoten OR=1,96) att arbetslösa utvecklade utbränning som att arbetande gjorde det. Däremot blev skillnaden mellan arbetande och studerande icke-signifikant efter kontroll för dessa bakgrundsfaktorer (Wald(1)=2,2; $p > 0,05$).

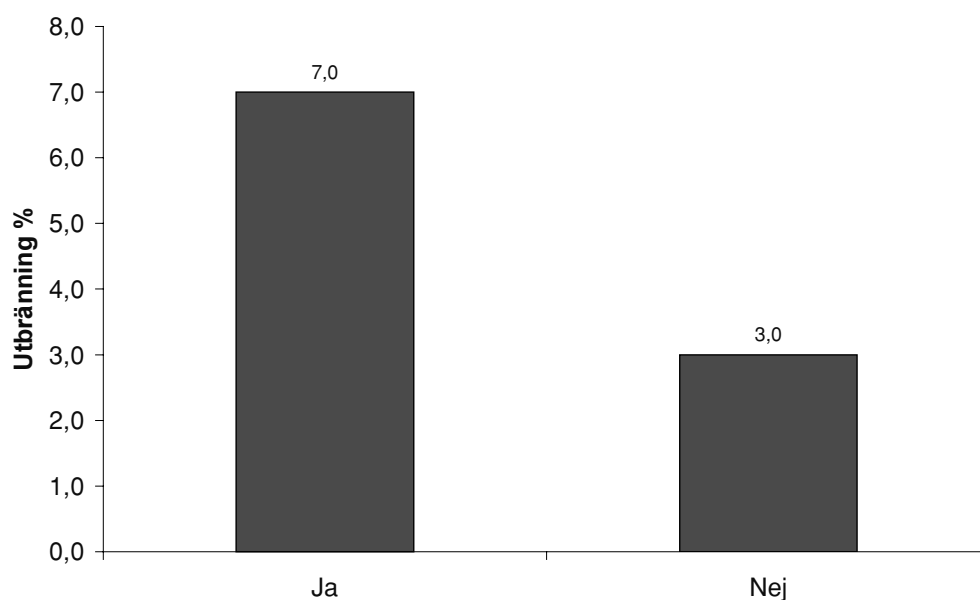
Resultatet med den grövre indelningen av arbetsmarknadsposition i arbetande och ej arbetande visas i Figur 9. Den visar att ungefär dubbelt så många utanför som på arbetsmarknaden överskred gränsvärdet för utbränning, 11,1 procent respektive 5,7 procent. Som syns i Bilaga 5 var denna skillnad klart signifikant för



Figur 9. Utbränning i procent bland personer som saknade respektive hade förvärvsarbete.

alla skalor sammanhängande med utbränning, och skillnaderna var signifikanta även efter kontroll av effekter från individuella bakgrundsvariabler (Wald(1)=18,7; $p < 0,001$). Risken var ungefär dubbelt så hög (OR= 2,1) att befinna sig i utbränning för dem som var utanför arbetsmarknaden.

Sambanden mellan utbränning och anställningsvillkor var relativt svaga. Tillfälligt anställda hade en något större andel i utbränning (8,3%) än fast anställda (5,4%), en skillnad som eliminerades efter kontroll av effekter av



Figur 10. Utbränning i procent bland personer som erfarit respektive ej erfarit organisationsförändring under det senaste året.

bakgrundsvariabler. Gällande arbetstider iaktogs vissa signifikanta differenser på Pinesskalan och på ett par av dess delskalor, skillnader som blev insignifikanta efter kontroll av individuella bakgrundsvariabler. De deltidsanställda hade här något högre poäng än de heltidsanställda. Samma mönster framkom för stressrelaterad långtidssjukskrivning.

En aspekt som inte undersökts ingående är sambanden mellan erfarenhet av organisationsförändring och utbränning. I denna studie observerades klara skillnader i utbränning mellan dem som varit med om en organisationsförändring under det senaste året och de som inte hade varit med om detta, se Figur 10. Det var mer än dubbelt så många som överskred tröskelvärdet för utbränning bland dem som hade varit med om organisatoriska förändringar. Klara skillnader erhöles mellan alla Pinessvariabler och för Pbskalan (se Bilaga 5), och även för stressrelaterad långtidssjukskrivning erhöles en signifikant skillnad.

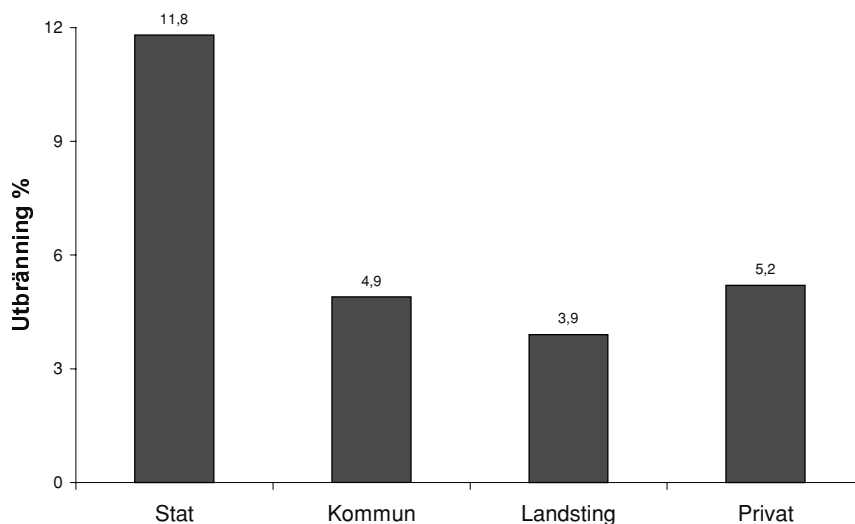
5.3.2 Sektor och näringsgren

De arbetande delades upp med hänsyn till sektorstillhörighet: Staten inklusive statliga bolag, kommuner, landsting och privat sektor. Förekomst av utbränning studerades inom de fyra sektorerna och resultaten åskådliggöres i Figur 11.

Som framgår var det fler inom staten än inom de andra sektorerna som visade tecken på utbränning, 11,8 procent, mer än dubbelt så många som inom de andra sektorerna. Skillnaden kvarstod och förstärktes efter kontroll av sex bakgrundsvariabler (Wald(1)= 17,2; $p < 0,001$), och det var mer än dubbelt så stor risk för statligt anställda att överskrida gränsvärdet för utbränning jämfört med de andra sektorerna. Resultatet förändrades inte nämnvärt om helårssjukskrivna inkluderades vid beräkningarna. Andelarna i utbränning för de fyra sektorerna blev då 11,7, 6,0, 6,0 respektive 5,7 procent ($p < 0,01$). De statligt anställda hade högre värden på Pinesskalan och dess delskalor än arbetande inom de övriga sektorerna. Skillnaden på Pbskalan var inte riktigt signifikant (men blev det efter kontroll av andra bakgrunds- och oberoende variabler). Intressant nog var det ingen differens i utbränning mellan privat anställda och anställda inom kommuner och landsting. Något överraskande iaktogs inga statistiskt signifikanta skillnader mellan sektorerna i stressrelaterad långtidssjukskrivning.

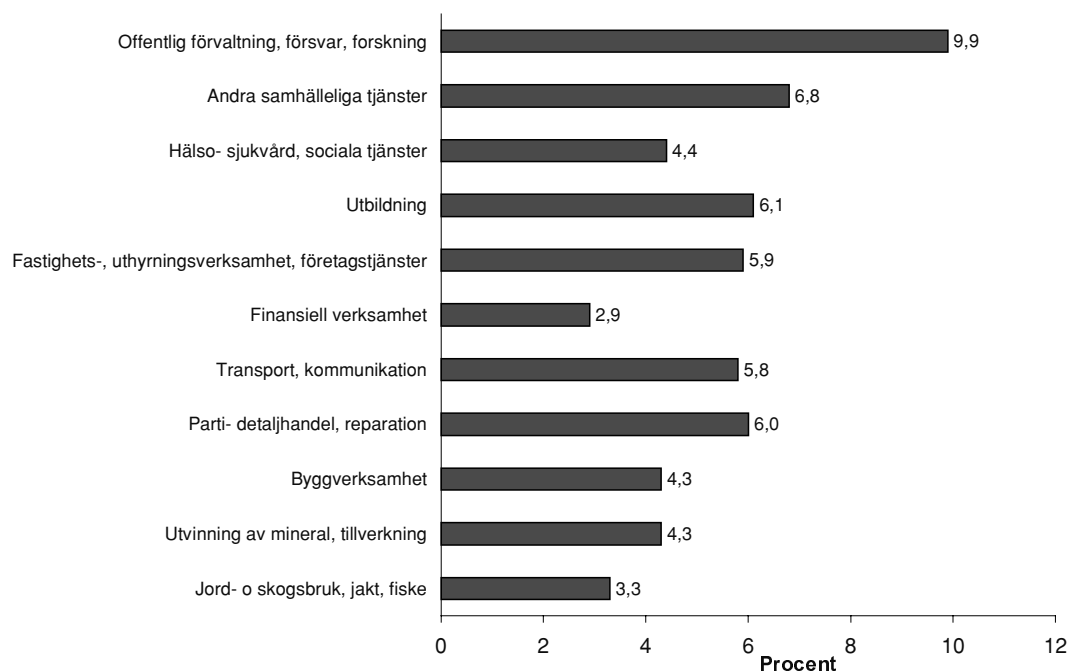
Inom gruppen statligt anställda framkom inga tydligt avvikande resultat gällande bakgrundsfaktorerna och det fanns inte några klara skillnader mellan olika former av verksamhetsområden inom staten. De största andelarna i utbränning iaktogs inom administration och utbildning samt bland lärare, olika långtidsutbildade grupper och kontorsarbetande.

Sambandet mellan 11 näringsgrenar, baserad på SNI (Standard för svensk näringsgrensindelning 1992), och utbränning presenteras i Figur 12. En förväntan var att personer inom utbildning, hälso- och sjukvård och sociala tjänster skulle ha relativt höga andelar med utbränning men som synes bekräftades detta bara



Figur 11. Andelar i utbränning inom fyra arbetsmarknadssektorer.

delvis. Högst andelar iaktogs för offentlig förvaltning (inklusive försvar, socialförsäkring och forskning), ”andra samhällliga tjänster” (hotell, restaurang, kultur, religiös verksamhet, etc) och utbildning. Skillnaderna i utbränning mellan näringsgrenarna gränsade till signifikans ($\chi^2(10)=16,1$; $p<0,10$), och det blev svaga, signifikanta samband mellan Pines- och Pbsskalorna samt näringsgren ($p<0,05$). Högst värden på Pinesskalan erhöll utbildning, offentlig förvaltning och



Figur 12. Andelar med tecken på utbränning i 11 näringsgrenar.

andra samhälleliga tjänster medan finansiell verksamhet erhöll lägst värden. Andra samhälleliga tjänster fick högst Pbsvärden, medan byggverksamhet samt hälso- sjukvård och sociala tjänster visade de lägsta värdena. Vid parvisa jämförelser mellan enstaka näringsgrenar och alla övriga näringsgrenar framgick att den enda signifikanta skillnaden erhöles för offentlig förvaltning i jämförelse med övriga näringsgrenar ($\chi^2(1)=8,45$; $p<0,01$). Stressrelaterad långtidssjukskrivning, exklusive de helårssjukskrivna, visade inga signifikanta samband med näringsgren, men högst värden iaktogs för utbildning, offentlig förvaltning samt hälso- och sjukvård och sociala tjänster. Resultatet kan knappast förklaras av låga frekvenser i enskilda celler. (När antalet frihetsgrader > 1 är det mindre troligt att frånvaron av signifikanta samband kan förklaras med låga förväntade frekvenser i cellerna (25)).

5.3.3 Yrkesområden

De arbetande delades även in med hänsyn till yrkestillhörighet. Ett problem vid indelningen var att finna en rimlig indelningsgrund som ger så homogena yrkesgrupperingar som möjligt samtidigt som att grupperna inte skulle bli för små.

Enligt den grövsta indelningen i nio SSYK-klasser blev sambandet med utbränning svagt och gränsade till signifikans ($\chi^2(8)=13,7$; $p<0,10$). Enda avvikande yrkesområdet var jordbruk, trädgård och fiske med en mycket liten andel som överskred gränsvärdet för utbränning (1,4%). Högsta andelarna återfanns bland kontors- och kundservicearbete (exempelvis kontorssekreterare, läkarsekreterare, bokföringsassistenter, brevbärare, kassapersonal) och bland dem med teoretisk specialistkompetens (civilingenjörer, dataspecialister, läkare, vissa sjuksköterskor, lärare, personaltjänstemän, företagsekonomer, journalister, psykologer, m. fl). Skillnaderna mellan de senare yrkesgrupperna var emellertid små och det gällde även för den stressrelaterade sjukfrånvaron som inte visade något signifikant samband med denna yrkesindelning.

En mer detaljerad indelning på tvåsiffernivå genomfördes och resultatet syns i Tabell 2 tillsammans med några större yrkesgrupper som brukar anses vara i riskzonen för utbränning. Vid den statistiska testningen av sambandet har emellertid bara yrken på tvåsiffernivå ingått, utom de fem klasser på tvåsiffernivå som hade färre än 30 personer. Som framgår var det ett signifikant samband mellan yrkesindelning på tvåsiffernivå och utbränning men sambanden var ganska svaga, vilket även gällde för Pines- och Pbsskalorna.

Den yrkesgrupp som visade upp den högsta andelen i utbränning var lärare (9,6%) och särskild hög andel iaktogs för universitets- och gymnasielärare. Kontors- och kundservicearbete samt specialister inom samhällsvetenskap och kultur erhöles även relativt höga andelar. Lägst andel iaktogs för processoperatörer bland vilka ingen överskred den kritiska gränsen. Utfallet för vissa grupper var något förvånande, exempelvis för specialister inom biologi och sjukvård samt fritidspedagoger och förskollärare, vilka överlag erhöles låga utbränningsandelar.

Tabell 2. Aritmetiska medelvärden på Pines- och Pbs-skalorna, samt andelar i utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning för olika yrkesområden. Fem yrkesområden på tvåsiffernivå som innehöll färre än 30 personer redovisas ej. Andelar med utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning (> 1 månad) anges i procent. Testningar utförda med F- och χ^2 -test med angivande av frihetsgrader. *** p<.001; ** p<.01; * p<.05; ns = ej signifikant. N anger antalet svarande på Pines- och Pbs-skalorna. Totalt antal svarande vid de statistiska testningarna: 3 349 – 3 383.

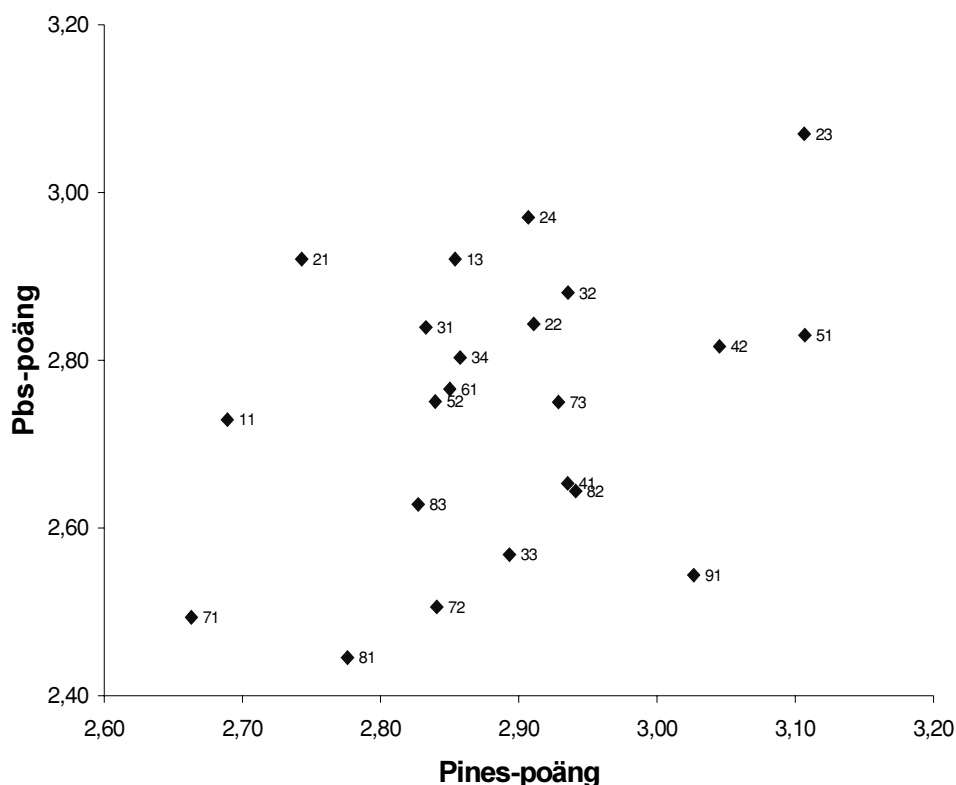
Yrke (ssyk)	Antal	Pines	Pbs	Utbränning	Stress- rel. långtids- sjukskr.
	N	M	M	Procent	Procent
11 Ledningsarb. stora/medelstora företag	96/96	2,70	2,76	6,3	1,0
13 Ledningsarb. mindre företag	65/64	2,85	2,92	4,7	1,5
21 Specialist teknik/data	127/127	2,74	2,92	6,3	2,4
Dataspecialister	89/91	2,63	2,87	3,4	2,2
22 Specialist biologi, sjukvård	100/101	2,91	2,84	2,0	3,0
Läkare, tandläkare	36/40	3,02	3,21	2,8	2,5
Specialsjuksköterskor	42/46	2,89	2,73	2,4	8,7
23 Lärare	166/167	3,11	3,10	9,6	5,4
Universitets- o gymnasielärare	75/82	3,02	3,07	13,3	4,9
Grundskollärare	91/101	3,23	3,06	6,6	5,9
24 Specialist inom samhällsv. o kultur (journalist, jurist)	246/249	2,94	2,91	7,7	2,8
Psykologer, kuratorer	57/67	3,10	2,75	8,8	3,0
31 Tekniker/ingenjörer	204/204	2,83	2,84	2,9	2,0
32 Arbete inom biologi hälso-sjukv.	136/137	2,93	2,92	4,4	6,6
Sjukgymnaster, arbetsterapeuter	41/48	2,97	2,91	7,3	4,2
Sjuksköterskor	68/77	2,90	2,90	4,4	9,1
33 Förskollärare fritidspedagoger	85/83	2,89	2,57	1,2	3,5
34 Annat arb. med kortare högskolutb. (mäklare bank polis)	332/333	2,87	2,80	6,0	4,2
41 Kontorsarbete	312/313	2,94	2,65	8,0	2,5
42 Kundservicearbete	74/75	3,05	2,82	8,1	5,3
51 Service –omsorgs-säkerhetsarb.	440/445	2,97	2,59	4,8	4,3
Servicearbete, guide, frisör mm	140/153	2,98	2,75	7,1	4,6
Barnskötare, övr. omsorgspers	196/223	2,86	2,64	4,6	3,2
Undersköterskor, tandsköterskor	156/176	3,01	2,59	3,8	6,3
52 Försäljningsarbete detaljhandeln	133/132	2,84	2,75	6,8	3,0
61 Jordbruk trädgård skogs fiske	73/75	2,85	2,77	1,4	1,3
71 Gruv, bygg- anlägg. arbete	188/188	2,66	2,49	4,3	3,7
72 Metallhantverk o reparatörsarbete	127/130	2,84	2,51	2,4	2,3
81 Processoperatörsarbete	32/32	2,78	2,45	0,0	0,0
82 Maskinoperatörs- monteringsarbete	188/187	2,94	2,65	4,3	2,6
83 Transport maskinförare	125/125	2,83	2,63	7,2	3,2
91 Servicearbete utan krav på yrkesutbildning	108/108	3,03	2,52	3,7	6,5
Df		F(20/3336)	F(20/3350)	$\chi^2(20)$	$\chi^2(20)$
F/ χ^2		2,3**	3,6***	31,8*	19,6 ns
ϵ		0,12	0,15	0,10	0,08

Värdena för läkare och tandläkare blev dock relativt höga på Pines- och Pbs-skalorna, även om en relativt liten andel av gruppen nådde upp till gränsvärdet för

utbränning. På Pbskalan återfanns de högsta värdena för lärare, specialister inom samhällsvetenskap och kultur samt teknik och data, ledningsarbete, och för arbetande inom hälso- och sjukvård samt specialister inom biologi och sjukvård. Lägst Pbspoäng noteras för processoperatörer, bygg- och anläggningsarbete samt inom vissa reparatörs- och hantverksarbeten. Högst värden på Pines-skalan erhöll service- omsorgs- och försäljningsarbete, lärare, kundservicearbete och servicearbete utan krav på utbildning, medan de lägsta återfanns bland bygg- och anläggningsarbete, ledningsarbete vid större företag, specialister inom teknik och data samt bland processoperatörer.

Även om sambanden mellan utbränningsvariablerna och denna yrkesindelning var svaga var sambanden ännu lägre med stressrelaterad långtidssjukskrivning. De numeriskt högsta andelarna här återfanns bland yrken utan särskilda utbildningskrav (exempelvis städare, köks- och restaurangbiträden, vaktmästare), lärare, kontorsarbeten samt arbeten inom hälso- och sjukvård. Procentandelarna varierade för dessa grupper mellan 7,4 och 5,4 procent. Processoperatörer samt vissa hantverks- och chefsyrken hade lägsta andelarna (0 – 1,5%).

Sambandet mellan Pines- och Pbsvärdena för de 21 yrkesgrupperna på tvåsiffernivå åskådliggörs i Figur 13. Produktmomentkorrelationen mellan skalpoängen uppgick till 0,36. Som synes ligger medelvärdena för yrkesgrupperna klart



Figur 13. Medelvärden för 21 yrken i utbränningsfältet definierat av Pines- och Pbskalan. Numreringen av yrkena är hämtad från Tabell 2.

under de kritiska gränserna för utbränning. Ett intressant mönster är att grupper med längre utbildning överlag ligger högre på Pbskalan än de med kortare utbildning, medan grupperna inte skiljer sig nämnvärt åt på Pinesskalan.

5.4 Utbränning och subjektiva arbets- och levnadsförhållanden

Medan ovanstående analyser av arbetsrelaterade variabler och utbränning grundade sig på relativt objektiva arbets- och yrkeskategorier övergår vi nu till studera sambanden mellan personernas subjektiva bedömningar av sitt arbete. Eftersom det är väl känt att sambanden mellan subjektiv arbetsmiljö och utbränning brukar vara betydande kommer vi här att bara att påvisa några exempel på sambandens styrka. Ett antal variabler har valts ut som berör krav, kontroll, stöd, rollproblem, m m, se Tabell 3. Dessa variabler korreleras med Pines- och Pbskalan, samt med andelar i utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning.

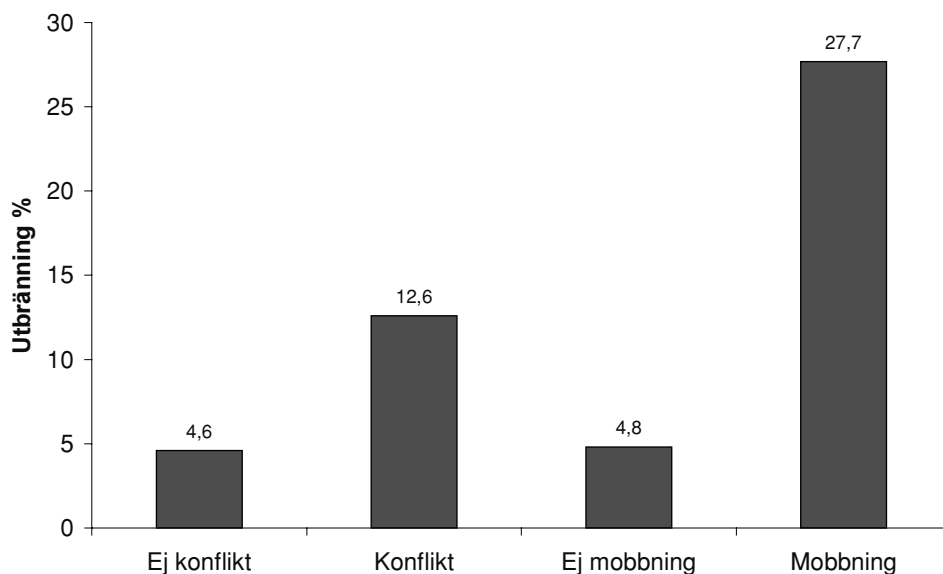
Produktmomentkorrelationerna (r) mellan Pinesskalan och skattade variabler rörande krav, kontroll och stöd låg i intervallet 0,11 – 0,33, medan sambanden med Pbskalan varierade mellan 0,11 och 0,24. Sambanden med utbränning blev lägre, och återfanns i intervallet $\rho=0,07-0,19$, nivåer som överlag var högre än för dem med individuella bakgrundsvariabler och organisationstillhörighet. Sambanden mellan dessa subjektiva arbetsförhållanden och stressrelaterad långtidssjukskrivning var än lägre än för utbränning men oftast signifikanta.

Tabell 3. Samband mellan subjektiva arbetsförhållanden och utbränning samt stressrelaterad långtidssjukskrivning. ^= ej signifikant ($>0,05$).

Variabler	Pines r	Pbs r	Utbränning ρ	Stressrel- lt-sjukskr. ρ
<i>Organisation: krav – kontroll – stöd:</i>				
Tydliga mål	-.267	-.170	-.191	-.093
Finns resurser	-.320	-.182	-.146	-.119
Nöjd med kvalitén	-.318	-.171	-.141	-.063
Bestämna arbetstakt	-.247	-.111	-.108	-.097
Dra in på luncher	.190	.203	.111	.039
Svårförenliga krav	.292	.235	.173	.100
Sjuknärvaro	.378	.195	.181	.142
Övertid	.109	.183	.078	.000^
Stöd från chefer	-.327	-.120	-.115	-.103
Indragen i konflikt	.223	.117	.110	.085
<i>Önskat yrke/arbetsplats:</i>				
Önskat yrke	-.277	-.097	-.119	-.058
Önskad arbetsplats	-.286	-.119	-.139	-.069
Övervägt arbetsbyte	.321	.176	.171	.087

En fråga gällde om sambanden mellan utbränning och subjektiva uppfattningar om arbetsmiljön skilde sig mellan dem med olika yrkestyper (människo-, ting- och symbolyrken) och socioekonomiska nivåer (arbetare, lägre tjänstemän och högre tjänstemän). Detta har prövats med stegvis logistisk regression, där interaktionstermer mellan separata arbetsmiljövariabler och yrkestyper respektive socioekonomiska nivåer har lagts in i regressionsanalyserna i ett andra steg efter att de individuella bakgrundsfaktorerna och arbetsmiljövariabeln införts i ett första steg. Sådana flerstegsanalyser har genomförts för var och en av de 13 arbetsmiljövariabler som visas i Tabell 3. Ingen av de 26 analyser som genomfördes visade signifikanta interaktionseffekter, vilket betyder att sambanden var av ungefär samma storlek för de tre yrkestyperna och för de tre socioekonomiska grupperna. Om SEI-klasserna delades upp på kön framkom dock en allmän men icke-signifikant tendens att kvinnliga högre tjänstemän överlag visade större andelar i utbränning vid negativa arbetsförhållanden än såväl kvinnor i andra SEI-klasser som män oberoende av SEI-klass.

Ett par variabler i studien hade mer av händelsekaraktär och rörde personliga relationer på arbetsplatsen. Det gällde om personerna vid svarstillfället befann sig i konflikt med chefer eller arbetskamrater på arbetsplatsen eller om de hade blivit utsatta för mobbning under det senaste året. Nästan 11 procent uppgav att de befann sig i konflikt och drygt tre procent rapporterade att de hade blivit mobbade. Dessa erfarenheter påverkade utbränning starkt som framgår av Figur 14. Det var nästan tre gånger så stor risk för utbränning för personer som befann sig i



Figur 14. Utbränning i procent i relation till erfarenheter av konflikter och mobbning på arbetsplatsen.

Tabell 4. Samband mellan subjektiva, kontextfria och icke-arbetsrelaterade förhållanden samt utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning för totalgruppen. [^]=ej signifikant (p>0,05).

Variabler	Pines r	Pbs r	Utbränning rho	Stressrel- lt-sjukskrivn. rho
<i>Allmänna "vitaminer":</i>				
Betyder något för andra	-.342	-.081	-.152	-.038
Kontroll över mitt liv	-.558	-.272	-.274	-.115
Sysslar med viktiga saker	-.292	-.084	-.100	-.041
Vet vad jag skall göra i veckan	-.248	-.074	-.088	-.061
<i>Hemförhållanden:</i>				
Uppgifter i hemmet kräver all min energi	.151	.095	.071	.037 [^]
Dåliga relationer med närstående	.478	.249	.237	.053
<i>Ekonomi:</i>				
Kan skaffa 13000 kr	-.260	-.098	-.164	-.059
Kan klara löpande utgifter	-.297	-.137	-.169	-.054

konflikter ($\chi^2 = 40,8(1)$; $p < 0,001$) och drygt fem gånger så stor risk om man utsatts för mobbning ($\chi^2 = 97,4(1)$; $p < 0,001$). Sambanden mellan dessa två variabler och stressrelaterad sjukfrånvaro var lika starka.

En annan fråga gällde i vad mån förhållanden vid sidan av arbetslivet kan påverka utbränning. Eftersom personer utanför arbetsmarknaden kan få höga utbränningspoäng talar detta för att förhållanden utanför arbetslivet kan vara väsentliga. I Tabell 4 redovisas sambanden med några förhållanden utanför arbetslivet och med några faktorer där kontexten ej specificerats.

De hemrelaterade och kontextfria variablerna hade relativt starka samband med Pinesskalan och något lägre men klart signifikanta samband med Pbskalan och utbränning. Upplevelse av "kontroll över sitt liv" och dåliga relationer till närstående personer hade särskilt starka samband med utbränning, och även ekonomiska förhållanden bidrog till utbränning. Sambanden med stressrelaterad långtidssjukskrivning var något lägre men med ett undantag signifikant.

Sambanden tenderade att bli starkare när analysen enbart gjordes på gruppen utanför arbetsmarknaden. Exempelvis blev sambanden (rho) för utbränning med "kontroll över mitt liv" -0,33, "dåliga relationer" 0,30, och de två frågorna om ekonomi -0,24 respektive -0,27. För att pröva om sambandsmönstren skilde sig för personer på och utanför arbetsmarknaden genomfördes nio logistiska regressionsanalyser, varvid multiplikativa termer bildades mellan de nio variablerna i Tabell 4 och arbetsmarknadsposition (förvärvsarbetande/ej förvärvsarbetande). De multiplikativa sambanden lades in i ett andra steg efter kontroll för bakgrundsvariabler, arbetsmarknadsposition samt för den kontextfria variabeln/hemvariabeln. Ingen av de multiplikativa termerna blev signifikanta ($p < 0,05$), men en

tendens iaktogs att sambandet var starkare för dem utanför arbetsmarknaden gällande variabeln ”klara löpande utgifter” ($p < 0,10$). Samma typ av logistiska analyser genomfördes för att se om sambanden med hem- och kontextfria variabler var starkare för kvinnor än för män. Resultaten blev likartade. Ett par tendenser till starkare samband för kvinnor iaktogs, men ingen av de nio analyserna gav signifikant utfall ($p > 0,05$).

En av frågeställningarna gällde om hemförhållanden kan bidra till att förklara utbränning bland förvärvsarbetande efter kontroll för bakgrunds- och arbetsförhållanden. Frågan studerades med hjälp av i ett antal stegvisa logistiska regressionsanalyser. Den beroende variabeln var utbränning medan sju grupper av oberoende variabler bildades: Individuella bakgrundsvariabler (kön, ålder, civilstånd/familjeställning, utbildning, utländsk härkomst, hemmavarande barn och socioekonomisk status), anställningsvillkor (fast/tillfällig anställning; heltid/deltid), organisationsförändringar (varsel, nedskärningar, omorganisation), arbetsförhållanden (åtta variabler som beskrev uppfattningar om krav, kontroll och stöd), konflikter/mobbning, motivation (upplevelse av ”inlåsning”, avgångsintention) samt subjektiva hemförhållanden (krävande hemuppgifter, relationer till närstående). Frågan var om hemförhållandena bidrog signifikant till utbränning efter att de andra variablerna lagts in i sekventiella block. Resultatet från analysen syns i Tabell 5.

Data passade ganska väl till modellen som framgår av att drygt 80 procent av individerna klassificerades korrekt när alla variabelblock lagts in. Alla block utom anställningsvillkor bidrog med signifikanta tillskott till prediktionen av utbränning, även hemförhållanden i det sista steget, och den relativa prediktionsökningen indikeras av Nagelkerkes R^2 -mått. Båda hemvariablerna bidrog signifikant

Tabell 5. Resultat från stegvis logistisk regressionsanalys av utbränning, där 27 variabler uppdelade i sju block lagts in sekventiellt. I tabellen anges χ^2 , antal frihetsgrader och signifikansnivå för att variabelkoefficienterna i det adderade blocket är noll. Vidare anges Nagelkerkes approximativa R^2 -mått och andelarna korrekt klassificerade individer (specificiteten: andelen korrekt predicerade i ”ej utbränning”; sensitiviteten: andelen korrekt predicerade i ”utbränning”; brytpunkt $p=0,06$). $N=2110$.

Block	χ^2	df	p<	Nagelkerkes R^2	% sanna negativa predikt.	% sanna positiva predikt.
1. Bakgrundsvariabler	39,8	7	0,001	0,057	73,8	50,9
2. Anställningsvillkor	0,6	2	e.s.	0,058	75,2	48,1
3. Organisationsförändringar	21,5	3	0,001	0,088	75,3	58,5
4. Krav-kontroll-stöd	116,5	8	0,001	0,247	79,7	70,8
5. Konflikter/mobbning	5,6	2	0,10	0,254	80,9	67,9
6. Motivation	16,5	3	0,001	0,276	80,6	73,6
7. Hemförhållanden	65,9	2	0,001	0,361	82,8	81,1
Totalt	266,5	27	0,001			

($p < 0,01$). Variabeln ”relationer med närstående” erhöj den högsta Waldkoefficienten (55,5) av alla de 27 oberoende variablerna, och den bidrog starkt till prediktionen. Risken för utbränning var mer än dubbelt så stor ($OR=2,35$) om relationerna till närstående beskrevs som dåliga. Den näst högsta Waldkoefficienten, 12,3, erhöj variabeln ”svårförenliga krav”. Andra betydelsefulla prediktorer var ”otydliga mål” ($Wald=8,7$), ”måste ta igen uppgifter efter sjukdom” ($Wald=8,9$), högskoleutbildning ($Wald=9,7$), kön ($Wald=7,2$) och utländsk härkomst ($Wald=6,8$).

Det förefaller således som hemförhållanden kan bidra till utbränning bland arbetande personer. Däremot framkom att enbart besvärliga hemförhållanden inte tycks skapa utbränning för denna grupp. Alla förvärvsarbetande som visade tecken på utbränning uppgav en eller flera negativa uppfattningar gällande krav, kontroll eller stöd i arbetet. Slutligen kan tilläggas att ekonomiska förhållanden inte bidrog till utbränning efter hänsyn tagen till bakgrunds- och arbetsförhållanden.

5.5 Resultatsammanfattning

Resultaten från studien kan sammanfattas på följande sätt:

- 7,1 procent av totalgruppen och 5,7 procent av de förvärvsarbetande visade tecken på utbränning. Stressrelaterad långtidssjukskrivning (>1 månad) rapporterades av 3,4 procent av totalgruppen och av 3,8 procent av den arbetande gruppen.
- Stressrelaterad långtidssjukskrivning var klart mer frekvent som bland dem som visade utbränning jämfört med dem inte visade detta.
- Kvinnor, ensamstående och personer med utländsk härkomst hade större andelar i utbränning än respektive män, gifta/sammanboende och personer födda i Sverige. Däremot var sambanden med ålder, utbildning och hemmavarande barn svaga.
- Få tydliga interaktionsmönster mellan individuella bakgrundsvariabler iaktogs som kunde förklara variationen i utbränning. Kvinnliga högre tjänstemän hade dock större andelar i utbränning än kvinnor i andra socioekonomiska grupper.
- En högre andel av personerna utanför arbetsmarknaden visade tecken på utbränning jämfört med personer på arbetsmarknaden. Det gällde framför allt helårssjukskrivna personer, arbetslösa och förtidspensionärer.
- Studerande visade utbränning i högre grad än förvärvsarbetande, men skillnaden blev ej signifikant efter kontroll av individuella bakgrundsfaktorer.
- Utbränning förekom mer än dubbelt så ofta bland statligt anställda som bland anställda inom kommuner, landsting och privat sektor. Sektorerna skilde sig inte påtagligt i stressrelaterad långtidssjukskrivning. Differenserna i utbränning mellan näringsgrenar var begränsade. De som arbetade inom offentlig administration hade störst andel i utbränning.
- Vid jämförelser mellan yrken och yrkesområden blev även här skillnaderna i utbränning begränsade. Ett problem var att undersökningsmaterialet inte

medgav en detaljerad uppdelning i olika yrken. Det framkom dock att olika lärargrupper överlag erhöll höga utbränningspoäng. För specialistgrupper inom hälso-, sjuk och socialvård blev resultaten osäkra, och olika indikatorer på utbränning pekade i olika riktning. Det var i stort ingen skillnad i utbränning mellan dem med människo-, ting- och symbolyrken.

- För personer som erfarit organisationsförändringar under senaste året var andelarna i utbränning högre än bland dem som ej varit med om sådana förändringar. Personer som befann sig i konflikt på arbetsplatsen och som blivit utsatta för mobbning hade mycket större andelar i utbränning och stressrelaterad sjukfrånvaro.
- Subjektiva arbetsförhållanden som krav, kontroll, stöd, etc visade betydande samband med utbränning. Det var ingen allmän skillnad mellan olika socioekonomiska grupper gällande dessa samband. Det var heller inga skillnader i sambanden med arbetsförhållanden för personer verksamma inom människo-, ting och symbolyrken.
- Personer på och utanför arbetsmarknaden, liksom kvinnor och män, visade överlag samma korrelationsnivåer mellan utbränning å ena sidan och hemförhållanden, ekonomi och kontextfria variabler å den andra.
- Subjektiva hemförhållanden bidrog klart till att förklara utbränning bland de förvärvsarbetande, men ingen förvärvsarbetande som överskred tröskelvärdet för utbränning påverkades enbart av negativa hemförhållanden.

6. Diskussion

Innan resultaten diskuteras tas några metodfrågor upp, framför allt med avseende på den skattade prevalensen av utbränning. Frågor som berörs är svarsbortfallets betydelse, inkluderingen av Pbsskalan i ett kombinerat utbränningsmått, brytpunkterna i kriterievariablerna för att avgränsa utbränning samt om resultaten för de förvärvsarbetande skulle blivit likartade om MBI-GS hade använts som mått på utbränning. Vidare erinras om studiens begränsningar.

6.1 Metodfrågor

Det framgick av bortfallsanalysen i Bilaga 3 att effekterna av svarsbortfallet med hänsyn till individuella bakgrundsvariabler sannolikt var små. De lägre svarsandelarna för ensamstående liksom för personer med utländsk härkomst och med svag anknytning till arbetsmarknaden kan ha bidragit till en smärre underskattning av förekomsten av utbränning, en tendens som kan ha motverkats av kvinnornas högre svarsandel. En kanske viktigare fråga är emellertid om själva undersökningsfenomenet i fokus, utbränning, medförde ett systematiskt bortfall. En sådan konsekvens kan förefalla rimlig med hänsyn till att långt utvecklade utbränningsförlopp resulterar i utmattning och tillbakadragenhet, varför viljan att svara på enkätfrågor kan vara måttlig. Några belägg för att utbränning systematiskt underskattas i olika studier till följd av bortfall har vi inte funnit, men i en nyligen

väl genomförd longitudinell studie (10) av sjuksköterskestuderande med sju upprepade mätningar fann man att personer som deltog i alla mätningar avvek från det ursprungliga urvalet i vissa avseenden. De fullständigt svarande hade dels upplevt mer av stress och otillfredsställelse under utbildningen och visade mer av ett s.k. "hjälparsyndrom", men samtidigt rapporterade de mer av professionell effektivitet och mindre av cynism. Dessutom hade de erfarit färre negativa livshändelser under utbildningen än studerande i bortfallsgruppen. Om ett liknande dubbelt mönster med tecken på både sårbarhet och motståndskraft gäller även för denna undersökningsgrupp kan prövas med tillgång till data från nästa mättillfälle. Här har vi försökt granska eventuella effekter av utbränning på svarsbortfallet genom att undersöka om det förelåg skillnader i utbränning mellan dem som svarade tidigt på enkäten och de som svarade sent. Sistnämnda grupp svarade efter en eller två påminnelser. Antagandet bakom testförfarandet var att en till följd av utbränning låg svarsvilja skulle kunna påverkas av påminnelser och framförda önskemål om att personerna skulle besvara enkäten. De som svarade sent skulle i så fall ha en större andel i utbränning. Det var emellertid ingen skillnad alls i utbränning med hänsyn till när enkäterna lämnades in ($\chi^2(1)=0,01$, $p>0,10$). Utfallet tyder på att utbränning inte påverkade bortfallet i någon systematisk riktning.

Den andra frågan rör vilken betydelse Pbskalan hade för de uppskattade andelarna av utbränning jämfört med alternativet att enbart nyttja Pinesskalan. Genom att skalorna visade hög samvariation med varandra ($r=0,43$) kan man utgå från att Pbskalan inte medförde någon väsentligt annorlunda rangordning av de undergrupper som jämfördes med varandra. Det kombinerade utbränningskriteriet medförde två förväntade konsekvenser. Den ena var att reducera den estimerade prevalensen av utbränning, den andra var att förstärka skillnader i utbränning mellan underkategorierna i vissa variabler. Om enbart Pinespoäng motsvarande 4,0 eller högre hade nyttjats som gränsvärde för utbränning hade fler hamnat i denna kategori. För totalgruppen skulle 13,9 procent i stället för 7,1 procent återfunnits i kategorin utbränning, och bland arbetande skulle andelen bli 11,7 procent i stället för 5,7 procent. Den andra konsekvensen var att den dubbla kriteriesättningen bidrog till att skillnaderna mellan vissa underkategorier förstärktes. Bland kvinnorna var det fler än bland männen som hade $\geq 4,0$ i Pinespoäng, men dessutom var det en större andel av kvinnorna (56%) än bland männen (46%) som uppfyllde både Pines- och Pbskriterierna. Korrelationerna med vissa arbetsmiljövariabler (dra in på lunchen för att klara arbetet, upplevelse av svårförenliga krav, övertidsarbete, måste ta igen arbete efter sjukfrånvaro), vilka kunde förväntas bidra till utbränning, förstärktes även. Det var endast för utbildnings- och SEI-variablerna bland de demografiska och socioekonomiska variablerna som en förändrad rangordning av utbränning uppstod. Enligt Pineskriteriet var det inte någon skillnad i utbränning mellan de tre SEI-grupperna, medan de i den högsta socioekonomiska gruppen erhöll störst andel i utbränning med det dubbla kriteriet, vilket också framgår av Figur 13. De nämnda konsekvenserna av den dubbla kriteriesättningen kan förefalla både rimliga och

teoretiskt tilltalande, genom att de förstärker sambanden med exempelvis professionella grupper som kan förväntas beröras av utbränning.

Det kan i sammanhanget påpekas att prestationsbaserad självkänsla inte i första hand uppfattas som ett stabilt personlighetsdrag, enbart grundat i tidigare erfarenheter, utan som en hållning som även kan påverkas av aktuella arbets- och levnadsförhållanden. Vad som bidrar till denna hållning bör närmare undersökas, och stabiliteten kommer att studeras med tillgång av data från nästa mättillfälle.

Vissa sensitivitetanalyser genomfördes även med mer liberala gränsvärden på Pines- och Pbsskalorna (Pines > 3,5 och Pbs > 3,0). Överlag gav det inga nämnvärda skillnader annat än att fler individer hänfördes till gruppen utbränning. Vid yrkesanalyserna observerades dock ett undantag. Vid det mer liberala kriteriet ändrades rangordningen i utbränning väsentligt för en yrkesgrupp, specialister inom biologi, hälso- och sjukvård. Istället för att rangordnas som nr 17 i utbränning blev rangtalet 4 bland 21 yrkesgrupper. Som framgår i Tabell 2 var gruppmedelvärdena på Pines- och Pbsskalorna också relativt höga för denna yrkesgrupp, och det är möjligt att andelen i utbränning underskattades här. I Hakulstudien erhöll denna grupp också en relativt höga utbränningspoäng baserad på två MBI-GS-dimensioner och Pbsskalan. Den estimerade andelen i utbränning blev således instabil för denna grupp, men i stort förefaller den tillämpade kriteriesättningen ha fungerat väl.

Frågan kan vidare ställas vilken betydelse Pinesskalan hade för resultaten jämfört med om MBI-GS hade använts, och om olika arbetande grupper skulle ha rangordnats på ett annorlunda med MBI-GS. Något enkelt svar kan inte presenteras, framför allt eftersom standardiserade sätt att bearbeta data från MBI-instrumenten saknas. MBI:s delskalor kan som i flertalet studier behandlas separat var för sig, alla tre kan slås samman till ett ovägt eller vägt index som i Burke och Greenglass (11) respektive Kalimos studier (47; 48), två av dem (emotionell utmattning och cynism) kan användas i kombination med andra skalor som i Hakulstudien eller användas för att bilda särskilda profiler (30). Orsaken till att inte alla delskalor alltid nyttjas är att en av skalorna, otillräcklighet (low professional efficacy) tycks utvecklas relativt oberoende av de andra två delskalorna (80). Jämfört med Kalimos studie där hela MBI-GS-batteriet nyttjades, blev det i denna undersökning inte några radikalt annorlunda utfall annat än för ett yrkesområde, jordbruk, trädgårdsarbete och fiske, som erhöll höga utbränningspoäng i den finska studien men låga här. Skillnaden kan antagligen hänföras till delskalan otillräcklighet. Granskningar som i efterhand genomförts på Hakulmaterialet visade att nämnda yrkesområde erhöll ett mycket högt värde i otillräcklighet, som har relativt svagt samband med Pinesskalan. De utbränningsmått som användes i Hakulstudien och i denna undersökning samvarierade måttligt positivt med varandra. Rangkorrelationen rho blev 0,41 räknat över yrkesområdena i Tabell 2 om specialistgruppen inom hälso- och sjukvård exkluderas, för vilken andelen i utbränning kan vara osäker. Det måttligt starka sambandet illustrerar antagligen att skillnaderna i utbränning mellan yrkesområdena är relativt små, men även att urvalsgrunderna för studierna skilde sig starkt åt. Den erhållna korrelationsnivån

kan kanske ses som en undre gräns för hur starkt sambandet hade blivit mellan Pines- och MBI-GS-grundade utbränningsmått för samma urvalsgrupp utan delskalan otillräcklighet.

Slutligen kan erinras om ett par begränsningar i denna undersökning. En är att urvalsgruppen var för liten för att kunna göra säkra jämförelser mellan grupper med få individer, som exempelvis mellan vissa specifika yrkesgrupper. Enbart stora skillnader i utbränning mellan dessa grupper hade chans att upptäckas. Denna begränsning kan vägas mot den överblick av forskningsfältet som studien givit, varvid uppgifter även från grupper utanför arbetsmarknaden inhämtats. En annan begränsning sammanhänger med ett antagande om utbränningsprocessen. Utbränning antas vara en företeelse som utvecklas under relativt lång tid, men i denna som i andra undersökningar av utbränning kan inte garanteras att erhållna utbränningsdata enbart är en följd av långvariga, och inte av akuta stressorer. Det som kan tala för att långvariga stressorer utövat påverkan är emellertid de klara samband med vissa arbets- och levnadsförhållanden som iaktogs.

6.2 Kommentarer till de empiriska utfallen

Denna studie är så vitt vi vet den första nationella kartläggningen av utbränning som ägt rum. Undersökningen har följt det i forskningen gängse socialpsykologiska perspektivet på utbränning som ett stress- och krisfenomen, vilket kan mätas med särskilda frågeformulär. Till skillnad från flertalet studier inom området söktes en precisering av begreppet genom hänvisning till en utbränningsprocess, där prestationsbaserad självkänsla antas spela en viktig roll, snarare än till ett kontextantagande om att utbränning bara kan ha sin orsak i arbetsförhållanden. Däremot ställdes inga krav på att utbränning enbart kan iakttas bland långtidssjukskrivna med en stressrelaterad diagnos, vilket varit vanligt i den svenska debatten. Till synes oväntade utfall i denna undersökning kan därför ha sin grund i att utbränning här betraktats som en form av självrapporterad, psykisk ohälsa snarare än som en diagnosticerad sjukdom som bidrar till arbetsoförmåga.

Studien har skattat andelarna i den svenska befolkningen i åldern 18-64 år som kommit långt i en utbränningsprocess med tydliga tecken på depressivitet och trötthet. Utmärkande för personerna ifråga har vidare varit att de haft starka egna prestationskrav och att de varit benägna att pressa sig hårt vid problem och svårigheter som de mött i arbete eller i andra långsiktiga verksamheter.

Ett huvudresultat var att omkring sju procent av befolkningen (7,1%) och knappt sex procent av de förvärvsarbetande (5,7%) bedömdes befinna sig i utbränning. De erhållna nivåerna är ungefär i paritet med de uppskattade andelarna i professionell utbränning (6,4%) som gjordes i Hakulstudien (85) och med den andel med allvarlig utbränning (7%) som Kalimo (48) presenterat från Finland bland arbetande personer. Våra skattade procentnivåer innebär att många människor befinner sig i, eller i riskzonen för, utbränning. För hela befolkningen i åldern 18-64 år skulle nästan 385 000 personer visa tecken på utbränning och 211 000 personer bland de förvärvsarbetande. Andelen minskar naturligtvis om ytterligare kriterier adderas, vilket exempelvis kan ses i den låga prevalensen för kroniskt

trötthetssyndrom (16), som kräver att många villkor är uppfyllda. Om krav på reducerad motivation även ställs för utbränning, och om reducerad motivation skulle kunna mätas med frågor om det nuvarande yrket eller arbetsplatsen inte är de önskade för framtiden, skulle andelen i utbränning för de förvärvsarbetande sjunka till fyra procent, vilket motsvarar drygt 151 000 personer i den arbetande befolkningen.

Utbränningsmättet definierades delvis med hänsyn till sambandet med stressrelaterad långtidsfrånvaro, men det är ändå av intresse att notera att det sambandet mellan måtten blev så tydligt. Det bivariata måttet visade att det var ca sju gånger så troligt att personerna var stressbetingat långtidssjukskrivna om de visade tecken på utbränning. Om kontroll för sex bakgrundsvariabler gjordes blev sambandet än starkare. Logistiska regressionsanalyser gav $OR=9,17$ och $OR=8,93$ ($p<0,001$) på totalgruppen respektive den förvärvsarbetande gruppen. Det betyder dock inte att det skulle vara nio gånger så stor risk för personer som i dag befinner sig i utbränning att bli långtidssjukskrivna senare p.g.a. stress, än de som inte befinner sig i utbränning. Orsakssambanden kan också vara de omvända. Ohälsan bakom sjukskrivningen kan uppfattas som hinder för att nå viktiga personliga mål och kan därmed bidra till utbränning. Hur utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning utvecklas kommer att undersökas i en kommande rapport.

Några av utfallen kan sägas ha varit *väntade*. Skillnaden i utbränning mellan kvinnor och män, mellan gifta/sammanboende och ensamstående samt kanske även mellan dem med svensk respektive utländsk härkomst kan räknas som förväntade eftersom de i stort överensstämmer med resultat från tidigare fallstudier. Den mycket höga andelen i utbränning bland de helårssjukskrivna var också väntad.

Könsskillnader i utbränning har som framgått belagts i många undersökningar, men differensen blev här relativt stor. Det var omkring dubbelt så många kvinnor som män i totalgruppen som hamnade i gruppen utbränning (9,3 respektive 4,6%). Bland förvärvsarbetande blev differensen något mindre (7,4 respektive 3,9%). Den erhållna skillnaden kan delvis förklaras med att dubbla och samvarierande kriterier för utbränning nyttjades, men mer betydelsefulla orsaker kan sannolikt återfinnas i kvinnornas och männens subjektiva arbets- och levnadsförhållanden. Kvinnorna i undersökningen angav signifikant mer negativa omdömen om de s.k. kontextfria vitaminerna eller livsvillkoren, och kvinnorna tenderade att uppfatta sin ekonomiska situation som sämre än vad männen gjorde ($p<0,10$). Bland arbetande personer var mönstren mer skiftande. De arbetande kvinnorna angav färre resurser och mindre kontroll över arbetstakten än männen. De var också mindre nöjda med kvaliteten på arbetet och hade något oftare än männen varit med om personalnedskärningar. Männen däremot beskrev en mer kravfylld arbetssituation med svår-förenliga krav, indragna luncher, krav på att ta igen arbetsuppgifter efter sjukdom samt övertidsarbete. Arbetande män och kvinnor skilde sig även beträffande de kontextfria vitaminerna. Kvinnorna ansåg exempelvis i lägre grad än männen att de hade kontroll över sina liv. Även om en del av samvariationen mellan utbränning och uppfattningar av omvärlden kan förklaras av begrepp som

negativ/positiv affektivitet (84) tycks de senare bara förklara mindre andelar av samvariationen (45). I denna studie mättes global självkänsla som kan ses som en möjlig affektivitetsindikator, och den förklarade viss del av skillnaden mellan män och kvinnor i utbränning. Oddskvoten för kvinnor jämfört med män att befinna sig i utbränning minskade från 2,08 till 1,72 om hänsyn togs till global självkänsla, men även det senare värdet var signifikant ($p < 0,01$).

Risken för utbränning var större för ensamstående än för gifta/sammanboende (9,4 respektive 6,1%), vilket också noterats från studier med MBI-skalorna (73). Utfallen är tecken på att förhållanden vid sidan om arbetslivet kan påverka utbränning. Ensamstående upplevde mindre av kontextfria faktorer i sin omgivning och de beskrev sina relationer till närstående och sin ekonomi som sämre än vad gifta/sammanboende gjorde. Däremot uppfattade de ensamstående inte sin arbetsituation som sämre än vad gifta/sammanboende gjorde, men de uppgav i större utsträckning att de kände sig inlåsta i sitt arbete och att de önskade sig ett annat yrke eller arbetsplats.

Bland personer med utländsk härkomst var andelen med utbränning större än bland dem som var födda i Sverige. Även om denna bakgrundsfaktor sällan undersökts är resultatet föga förvånande med tanke på de välkända svårigheter som många utlandsfödda numera möter i Sverige. De utlandsfödda angav både högre Pbs- och Pinespoäng än svenskfödda personer. Förhållanden som bidrog till höga Pinespoäng var att de oftare var arbetslösa och hade sämre ekonomi. Däremot var det små eller inga skillnader i beskrivningen av arbetsförhållandena mellan utlands- och svenskfödda personer som förvärvsarbetade. De utlandsfödda beskrev emellertid något oftare att de kände sig inlåsta i sina arbeten.

I likhet med Kalimos studie erhöles här klara skillnader i utbränning mellan dem som hade, och de som inte hade varit med om organisationsförändringar. Det var mer än dubbelt så troligt att personer befann sig i utbränning om de hade varit med om organisatoriska förändringar under det senaste året. Denna variabeltyp borde beaktas mer i studier av utbränning, bl.a. eftersom organisatoriska förändringar antagligen bidrar till att många personer erhåller arbetsuppgifter som inte är väl avpassade till deras förutsättningar eller intresse. Effekter av konflikter och mobbning på utbränning borde också uppmärksammas mer, och här iaktogs mycket stora andelar i utbränning bland dem som mobbats eller var i konflikt på arbetsplatsen. Det kan tilläggas att dessa resultat knappast var beroende av de mätinstrument som nyttjades här. Från beräkningar vi i efterhand gjort på motsvarande variabler i Hakulundersökningen (85) där MBI-GS nyttjades iaktogs liknande klara effekter. Särskilt graden av cynism men även emotionell utmattning påverkades kraftigt av konflikter och mobbning.

Socioekonomisk status var intressant genom tendensen att kvinnliga högre tjänstemän i högre grad visade utbränning än övriga grupper. En större andel av de kvinnliga (63%) än de manliga högre tjänstemännen (38%) är verksamma inom offentlig sektor och de arbetar oftare deltid. Det var emellertid ingen skillnad i de subjektiva arbetskraven för dessa båda grupper och heller inte i prestationsbaserad självkänsla. Däremot arbetade de kvinnliga högre tjänstemännen oftare utöver sin

ordinarie arbetstid (i motsats till majoriteten av de arbetande kvinnorna) och de var något mer missnöjda än motsvarande manliga grupp beträffande kvaliteten i arbetet, och de hade högre poäng på Pinesskalan. Dessutom framkom att kvinnliga högre tjänstemän liksom andra kvinnor oftare hade hemuppgifter som tog en stor del av deras resurser och ork i anspråk. I jämförelse med kvinnor i lägre socioekonomisk status angav de kvinnliga högre tjänstemännen mycket högre krav i arbetet, störst skillnad förelåg i kravet på att ta igen arbetsuppgifter efter sjukfrånvaro. De uttryckte också mer av prestationsbaserad självkänsla. Däremot skilde de sig inte så mycket från de andra kvinnorna gällande kontextfria vitaminer eller hemförhållanden. Det förefaller som om många kvinnliga högre tjänstemän kläms mellan dubbla krav från arbete och hem. Resultaten överensstämmer dock inte med dem som Kalimo (47; 48) erhöll, där det framkom att kvinnliga arbetare rapporterade mest utbränning mätt med MBI-GS. Skillnaden kan delvis bero på att Pinesskalan inkluderats i denna studie där kvinnliga högre tjänstemän erhöll högre poäng än kvinnliga arbetare och lägre tjänstemän. Det var emellertid inte hela förklaringen eftersom dessa kvinnliga grupper inte skilde sig i Pinesskalan. En möjlig förklaring till Kalimos utfall är att delskalan otillräcklighet inkluderats i mätningarna, i vilken personer i lägre socialgrupper erhållit högre poäng.

Den höga andelen i utbränning bland de helårssjukskrivna, nästan var tredje person visade tecken på utbränning, var väntad. Utfallet kan kanske ses som stöd för antagandet att utbränning som en stress- och krisreaktion i sin förlängning kan utmynna i en allvarigare form av psykisk ohälsa som inte bara försvagar funktionsförmågan utan skapar en påtaglig arbetsoförmåga. En relativt hög andel av utbränning bland förtidspensionerade var heller inte oväntad, även om det inte brukar talas om utbränning som orsak till förtidspensionering.

Till de mer *oväntade resultaten* hör antagligen de relativt höga andelarna av utbränning bland studerande och arbetslösa. Vanligtvis talas det enbart om utbränning bland arbetande och kanske underskattas kraven som grupper vid sidan om arbetsmarknaden ställs inför. Det förefaller rimligt att tro att studier kan skapa tecken på långt utvecklad utbränning, kanske framför allt med hänsyn till de uppenbara prestationskrav som ställs på personer i högre utbildning. Därtill kan mer eller mindre förtäckta yrkesideal sätta press på studerande redan under praktikperioden. Den undergrupp bland de studerande som visade högsta andelen i utbränning (14%) var dock de som ägnade sig åt grund-, gymnasie- och folkhögskolestudier medan de på högskolestuderande låg strax över nivån för förvärvsarbetande (7,4%). De som deltog i arbetsmarknadsutbildning hade något oväntat den minsta andelen i utbränning (5%). Det var framför allt kvinnor och de med utländsk härkomst bland de studerande som befann sig i utbränning. Förhållanden som bidrog till att en större andel studerande visade utbränning än arbetande var att de studerande i mindre grad ansåg att de sysslade med viktiga uppgifter samt att de uppfattade att sin ekonomi som sämre. Därtill var en större andel av de studerande kvinnor och de hade oftare utländsk bakgrund, vilket hade positiva samband med utbränning. Kontroll för de senare faktorerna medverkade till att

skillnaden mellan studerande och förvärvsarbetande inte blev statistiskt signifikant.

Arbetslösa visade också mer av utbränning än förvärvsarbetande, något som inte kunde förklaras av individuella bakgrundsfaktorer. Utfallet överensstämmer med det som Eriksson och Hallsten (22) erhöll, där dock enbart Pinesskalan nyttjades som utbränningsinstrument. Som väntat beskrev de arbetslösa oftare än förvärvsarbetande att deras ekonomi var svag, att de inte sysslade med viktiga saker och att de inte visste vad de skulle syssla med under den kommande veckan. Sistnämnda två aspekter ingår bland de kontextfria vitaminer som Warr (82) menar är väsentliga för psykisk hälsa. De arbetslösa hade signifikant högre värden på Pinesskalan än de arbetande, men de hade även högre värden, om än insignifikant, på Pbskalan. Prestationsorienteringen tycks således inte vara lägre under arbetslöshet.

Fördelningen av utbränning över arbetsmarknadssektorer och näringsgrenar blev inte helt väntad. Nära dubbelt så många inom staten hänfördes till denna kategori som bland arbetande inom kommuner, landsting och privat sektor. Utifrån frekvensen av långtidssjukskrivning med stressrelaterade diagnoser kunde man ha förväntat sig att nivåerna skulle vara högre bland kommunanställda. Statligt anställda hade högre poäng på Pinesskalan och de tenderade även att ha högre prestationsbaserad självkänsla än anställda inom andra sektorer. I några avseenden beskrev de en besvärligare arbetssituation: Mindre tydliga mål, mindre resurser för att uppnå mål, mindre stöd från chefer, fler omorganisationer under senaste året och mer frekventa krav på att ta igen uppgifter efter sjukdom. Som på flera sätt framgått (78) har staten genomgått betydande förändringar under senare år med ändrad inriktning, utökat EU-engagemang, rationaliseringar och personalneddragningar. Inom gruppen statligt anställda kunde inga särskilda grupper urskiljas som befann sig i utbränning, även om svaga tendenser noterades till att kvinnor, äldre, ensamstående och de i högre socioekonomiska grupper var överrepresenterade. Däremot beskrev statligt anställda i utbränning arbetssituationen som mer besvärlig än andra statsanställda som erhöll lägre utbränningspoäng: Överlag högre arbetskrav och arbetsintensitet samt upplevd brist på resurser, stöd och uppmuntran från chefer och inlåsning. Därtill angav de oftare att relationerna till närstående var dåliga samt att uppgifterna i hemmet var krävande.

Det är värt att uppmärksamma sektorerna inte rangordnades på samma sätt av stressrelaterad långtidssjukskrivning, och uppenbarligen påverkas utbränning och stressrelaterad långtidssjukskrivning på olika sätt av bakgrunds-, arbets- och hemförhållanden. Flertalet av dessa förhållanden hade lägre samband med stressrelaterad långtidssjukskrivning än med utbränning.

Variationen i utbränning över elva näringsgrenar enligt SNI92 var begränsad och blev inte signifikant. Andelarna i utbränning varierade mellan 2,9 och 9,9 procent. Högst andelar iaktogs inom offentlig förvaltning, andra samhällsrelaterade tjänster och utbildning, medan hälso- och sjukvård samt sociala tjänster visade en relativt låg andel. Två förklaringar till dessa resultat ligger nära till hands. Den ena är att näringsgrenarna är heterogena och innefattar en rad yrken med skilda krav,

resurser och inriktningar. Ett extremt exempel är näringsgrenen ”andra samhällsliga tjänster” som är en restkategori som innehåller religiös verksamhet, rekreations-, kultur- och sportverksamheter men även skönhetsvård och renhållning. Den andra förklaringen är att arbetsvillkoren inom yrken och verksamheter varierar mycket och till stor del är situationsbundna.

Ett likartat mönster iaktogs vid analysen av sambanden mellan yrkesområden och utbränning. Andelarna i utbränning varierade måttligt och gränsade bara till signifikans ($p < 0,10$), mellan noll och 9,6 procent för 21 yrkesområden. Lärare hade den största andelen i utbränning, särskilt undergruppen universitets- och gymnasielärare (13,3 %), följt av kundservice- och kontorsarbete, medan de minsta andelarna noterades bland processoperatörer, arbetande inom jord- och skogsbruk och fiske samt, något förvånande, förskollärare och fritidspedagoger. Som vid resonemanget om näringsgrenarna är det uppenbart att variationen inom dessa yrkesområden är betydande, ofta betydligt större än skillnaderna mellan yrkesområdena. Till detta kommer att antalet personer inom yrkesområdena i några fall var relativt litet, vilket lämnar utrymme för slumpinflytanden. Samma begränsade variation i utbränning iaktogs dock i den breda finska studien med MBI-GS (48), och resultaten blev inte heller där de helt väntade med de högsta andelarna med ”allvarlig utbränning” bland så skilda grupper som jordbrukare och läkare. Bristen på tydlig yrkesrelaterad variation i utbränning i denna studie beror därmed sannolikt inte bara på de använda mätinstrumenten. Kalimo framhåller att antagandet om att utbränning bara kan uppstå i mentalt och emotionellt krävande yrken bör revideras. Andra breda populationsstudier som studerat lättare psykiska besvär (87), har också funnit mycket begränsade skillnader mellan yrkesgrupper. Psykiska besvär förefaller, till skillnad från yrkessjukdomar, vara ett allmänt och vanligt ohälsfenomen till följd av stressorerens närmast obegränsade utbredning. Om det föreligger mer yrkes- och grupp-specifika orsaksmönster till utbränning skulle kunna analyseras mer detaljerat än vad som varit möjligt här, exempelvis med klusteranalys.

Det är värt att notera att sambandet mellan yrkesområden och stressrelaterad långtidssjukskrivning inte blev signifikant. Dessa data skiljer sig därmed något från den statistik som Riksförsäkringsverket har om långtidssjukskrivningar över 60 dagar med diagnosen utbrändhet och andra stressrelaterade diagnoser (69). Riksförsäkringsverkets statistik visar högre andelar med stressrelaterade diagnoser bland långtidsutbildade grupper.

Avslutningsvis bör påpekas att många av de samband vi funnit mellan utbränning och en rad variabler som arbetsmarknadsposition, yrkestillhörighet och stressrelaterad långtidssjukskrivning inte kan tolkas som orsakssamband. Det kan också förekomma selektionsmönster som gör att personer med vissa personegenskaper och erfarenheter väljer eller styrs mot särskilda positioner i samhälle och arbetsliv. Hur *orsakssambanden* mellan utbränning och andra variabler ser ut kan bättre studeras med tillgång av data från nästa mättillfälle, som ägde rum under hösten 2001.

7. Sammanfattning

Hallsten L, Bellaagh K & Gustafsson K. *Utbränning i Sverige – en populationsstudie*. Arbete och Hälsa 2002:6, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Utbränning inom grupper av den svenska befolkningen i åldern 18-64 år studerades i ett representativt populationsurval. Utbränning mättes enligt en processmodell med två instrument, Pines BM-skala och en skala för prestationsbaserad självkänsla. Data erhöles från 4 810 personer och det framkom att 7,1 procent av hela gruppen och 5,7 procent av de förvärvsarbetande visade tecken på utbränning. Kvinnor, särskilt i högre tjänstemannayrken, var överrepresenterade i denna kategori liksom ensamstående personer, utlandsfödda och helårssjukskrivna. Personer utanför arbetsmarknaden, som arbetslösa, hade större andelar i utbränning än förvärvsarbetande. Sambanden med yrkesområde och näringsgren var måttliga. Den arbetsmarknadssektor som hade störst andel i utbränning var staten, och lärare var den yrkesgrupp med högst prevalens. Besvärliga arbetsförhållanden hade samband med utbränning men även organisationsförändringar, konflikter och mobbning. Hemförhållanden bidrog till att förklara utbränning bland förvärvsarbetande men var aldrig den enda bidragande faktorn. Utbränning hade starkt samband med stressrelaterad långtidssjukskrivning.

Nyckelord: Utbränning, utbrändhet, burnout, stress, sjukskrivning, epidemiologi, självkänsla, arbetsmarknad, yrke, organisationsförändring, mobbning.

8. Summary

Hallsten L, Bellaagh K & Gustafsson K. *Burnout in Sweden – a national survey*. Arbete och Hälsa, 2002:6, National Institute for Working Life, Stockholm.

Burnout among Swedes aged 18-64 years was studied in a national sample. Burnout was measured according to a process model by two instruments, Pines' Burnout Measure and a scale for performance-based self-esteem. Data were derived from 4 810 persons (response rate 69%) and 7,1 per cent of the total sample and 5,7 per cent of the employees showed clear signs of burnout. Women, especially in higher socio-economic status had high rates of burnout as well as single persons, immigrants and those on long-term sick-leave. Burnout was more frequent among non-employed and unemployed persons than among employed ones. The relationship between burnout and occupational groups was weak. Burnout was more prevalent among state officials than among employees in local authorities, county councils and in the private sector, and the most afflicted occupational group was teachers. Hard and difficult working conditions were correlated with burnout as were experiences of organisational changes, shut-downs as well as interpersonal conflicts and mobbing. Family conditions contributed to the prediction of burnout among employees but were never the only contributing factors. Burnout and stress-related long-term sick leave were strongly correlated.

Keywords: Burnout, stress, self-esteem, epidemiology, sick-leave, labour market, occupational conditions, organisational change, mobbing.

9. Referenser

1. Arbetarskyddsstyrelsen & Statistiska centralbyrån (1999) *Arbetsorsakade besvär 1999*. Solna: Arbetarskyddsstyrelsen.
2. Arbetarskyddsstyrelsen & Statistiska centralbyrån (2000) *Arbetsmiljön 1999*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
3. Arbetsmarknadsstyrelsen (1997) *AMS yrkesklassificering AMSYK och standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)*. Stockholm: Norstedts.
4. Arbetsmiljöverket & Statistiska centralbyrån (2001) *Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Nr 2001:2, Örebro: SCB, Arbetsmiljöverket.
5. Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000) *Yrkes- och arbetsplatsinläsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. *Arbete och Hälsa*, 5, 1-25, Stockholm: Arbetlivsinstitutet.
6. Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (1999) Sjuk och på jobbet. En empirisk studie av sjuknärvaro. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, 5(1), 27-43.
7. Björner JB, Søndergaard-Kristensen T, Orth-Gomér K, Tibblin G, Sullivan M & Westerholm P (1996) *Self-rated health - a useful concept in research, prevention and clinical medicine*. Uppsala: Forskningsrådsnämnden.
8. Borritz M & Kristensen TS (2000) *Copenhagen Burnout Inventory. Normative data from a representative Danish population on personal burnout.*, Copenhagen: National Institute of Occupational Health.
9. Brockner J (1988) The effects of work layoffs on survivors: Research, theory and practice. *Organizational Behavior*, 10, 213-255.
10. Burisch M (2002) A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work and Stress*, 16(1), 1-17.
11. Burke RJ & Greenglass ER (1995) A longitudinal examination of the Cherniss model of psychological burnout. *Social Science and Medicine*, 40, 1357-1363.
12. Cherniss C (1993) Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. I: Schaufeli WB, Maslach C & Marek T eds. *Professional burnout. Recent developments in theory and research*. Pp 135-149, Washington: Francis & Taylor.
13. Corcoran KJ (1986) Measuring burnout: A reliability and convergent validity study. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1(1), 107-112.
14. Crocker J & Wolfe CT (2001) Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108(3), 593-623.
15. Cullberg J (1998) *Dynamisk psykiatri i teori och praktik*. Smedsbacken: Natur & Kultur.
16. Demitrack MA & Abbey ESE eds. (1996) *Chronic fatigue syndrome. An integrative approach to evaluation and treatment*. London: The Guilford Press.
17. Drake B & Yadama GN (1996) A structural equation model of burnout and job exit among child protective service workers. *Social Work Research*, 20(3), 179-187.
18. Dworkin AG (1985) *When teachers give up: Teacher burnout, teacher turnover and their impact on children*. Austin: Hogg Foundation for Mental Health, Texas university.
19. Edelwich J, Brodsky, A (1980) *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Sciences Press.

20. Ekblad S, Belkic K & Eriksson NG (1996) *Health and disease among refugees and immigrants. A quantitative review approaching meta-analysis, implications for clinical practice and perspectives for further research. Part 1: Mental health outcomes*. Stress Research Report 267, Stockholm: National institute for psychosocial factors and health (IPM).
21. Enzmann D, Schaufeli WB, Janssen P & Rozeman A (1998) Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 331-351.
22. Eriksson M & Hallsten L (2000) *Arbetsmarknadsförankring, psykisk hälsa och livssituation*. Arbetsrapport nr 8, Gävle: Högskolan i Gävle.
23. Eriksson M & Hallsten L (2000) *Avveckling av civilanställd personal inom försvaret. Delstudie 2: Hälsa, sysselsättning och psykologiska vitaminer under första året efter nedläggningarna i Ystad, Borås och Söderhamn*. Arbetslivsrapport nr 2000:10, Solna: Arbetslivsinstitutet.
24. Eriksson M, Liljeqvist M & Hallsten L (1998) *Avveckling av civilanställd personal inom försvarsmakten. Delstudie 1: Hälsa och känslomässiga reaktioner under avvecklingen*. Arbetslivsrapport 1998:39, Solna: Arbetslivsinstitutet.
25. Ferguson GA (1959) *Statistical analysis in psychology and education*. New York: McGraw-Hill.
26. Freudenberger HJ (1974) Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
27. Freudenberger HJ & North G (1986) *Att inte räcka till*. Stockholm: Bonniers.
28. Glass DC & McKnight JD (1996) Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. *Psychology and Health*, 11, 23-48.
29. Goldberg DP (1972) *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. Oxford: Oxford University Press.
30. Golembiewski RT, Boudreau RA, Munzenrider RF & Luo H (1996) *Global burnout: a worldwide pandemic explored by the phase model*. Greenwich, Connecticut: Jai Press Inc.
31. Greenglass ER, Burke RJ & Ondrack M (1990) A gender-role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology: an International Review*, 39(1), 5-27.
32. Hallsten L (1983) *Utbränd i jobbet. En litteraturgenomgång av burnout-fenomenet*. Rapport nr 18, Stockholm: Länsarbetsnämnden, Stockholm.
33. Hallsten L (1985) *Burnout: En studie kring anpassnings- och utvecklingsprocesser i en byråkrati*. Rapport nr 18:2, Stockholm: Länsarbetsnämnden, Stockholm.
34. Hallsten L (1989) Vad är utbrändhet? I: Jenner H & Segræus E eds. *Att hålla lågan levande*. Pp 5-12, Lund: Studentlitteratur.
35. Hallsten L (1993) Burning out: A framework. I: Schaufeli W, Maslach C & Marek T eds. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Pp 95-113, Washington: Taylor & Francis.
36. Hallsten L (1994) *Arbete, utbränning och arbetsbyte. Slutrapport*. Stencil (för Arbetslivsfonden och landstinget Västmanland), Vallentuna.
37. Hallsten L (2001) Utbränning - en processmodell. *Svensk Rehabilitering*(3), 26-35.
38. Hallsten L & Bracken R (1995) *Offentlig sektor under omvandling. Arbetsattityder, psykiskt välbefinnande och utveckling hos anställda inom Arbetsmarknadsverket*. Undersökningsrapport nr 20, Solna: Arbetslivsinstitutet.
39. Hallsten L & Isaksson K (2000) Arbetslöshet, osäker anställning och psykisk ohälsa. I: Marklund S ed. *Arbetsliv och hälsa 2000*. Pp 261-286, Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen-Arbetslivsinstitutet.
40. Harvey E & Burns J (1994) Staff burnout and absenteeism through service transition: From hospital to hostel. *Mental Handicap Research*, 7(4), 328-337.
41. Hasselbladh H (2000) HRM och arbetskontraktet. I: Bergström O & Sandoff M eds. *Handla med människor - perspektiv på Human Resource Management*. Lund: Academia Adacta.
42. Härenstam A (1999) *Beskrivning och utvärdering av variabler om arbets- och livsvillkor*. Nr 1999:9, Stockholm: Yrkesmedicinska kliniken.

43. Isaksson K, Hellgren J & Pettersson P (1998) *Strukturömvandling inom svensk detaljhandel: Uppföljning av omorganisation och personalminskning i KF/KD AB. 97*, Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
44. Iversen RD, Olekalns M & Erwin PJ (1998) Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 1-23.
45. Jex SM & Spector PE (1996) The impact of negative affectivity on stressor-strain relations: A replication and extension. *Work and Stress*, 10(1), 36-45.
46. Johnson M (1997) *On the dynamics of self-esteem. Empirical validation of basic self-esteem and earning self-esteem*. Doktorsavhandling, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
47. Kalimo R (1999) *Psychosocial resources and burnout of women*. Report no 20, Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
48. Kalimo R (2000) The challenge of changing work and stress for human resources. The case of Finland. *Journal of Tokyo Medical University*, 58(3), 349-356.
49. Kernis MH & Washull SB (1995) The interactive roles of stability and level of self-esteem: Research and theory. I: Zanna MP ed. *Advances in experimental social psychology*. Vol. 27. Pp 94-141, San Diego: Academic Press.
50. Kivimäki M, Vahtera J, Pentti J & Ferrie J (2000) Factors underlying the effects of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. *British Medical Journal*, 320, 971-975.
51. Krausz M, Koslowsky M, Shalom N & Elyakim N (1995) Predictions of intentions to leave the ward, the hospital and the nursing profession: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 277-288.
52. Lee R & Ashforth B (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
53. Lemkau JP, Rafferty JP & Gordon R (1994) Burnout and career-choice regret among family practice physicians in early practice. *Family Practice Research Journal*, 14(3), 213-222.
54. Lundberg I (2000) Arbetsmarknad, arbetsliv och psykisk ohälsa. I: Marklund S ed. *Arbetsliv och hälsa 2000*. Pp 303-321, Stockholm: Arbetskyddsstyrelsen & Arbetslivsinstitutet.
55. Maslach C (1976) Burned-out. *Human Behavior*, 5(9), 16-22.
56. Maslach C (1998) A multidimensional theory of burnout. I: Cooper CL ed. *Theories of organizational stress*. Pp 68-85, Oxford: Oxford University Press.
57. Maslach C, Jackson SE & Leiter MP (1996) *Maslach Burnout Inventory Manual, 3rd ed.*, Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
58. Maslach C, Jackson, S. E. (1981) The measurement of experienced burnout. *Occupational Behavior*, 2, 99-113.
59. Maslach C & Leiter M (1997) *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
60. Maslach C, Schaufeli WB & Leiter MP (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
61. Parker P & Kulik JA (1995) Burnout, self- and supervisor-related job performance, and absenteeism among nurses. *Journal of Behavioral Medicine*, 18(6), 581-599.
62. Pelsma DM, Roland B, Tollefson N & Wigington H (1989) Parent burnout: Validation of the Maslach Burnout Inventory with a sample of mothers. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 22(2), 81-87.
63. Perski A (2000) Utbrändhetens ansikte: Trötthet utan botten, tankar utan styrsel. I: Leander G ed. *Jäktad, pressad - utbränd?* Pp 35-46, Falköping: Forskningsrådsnämnden.
64. Pierce C & Molloy G (1990) Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 60(1), 37-51.

65. Pines AM (1996) *Couple burnout. Causes and cures*. New York: Routledge.
66. Pines AM & Aronson E (1988) *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press.
67. Pines AM, Aronson E & Kafry D (1981) *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: The Free Press.
68. Ray EB & Miller KI (1994) Social support, home/work stress, and burnout: Who can help? *Journal of Applied Behavioral Science*, 30(3), 357-373.
69. RFV (2002) *Långtidssjukskrivningar för psykisk sjukdom och utbrändhet*. Nr 2002:4, Stockholm: Riksförsäkringsverket.
70. RFV (1999) *4:e septemberundersökningen av pågående sjukskrivningar - en jämförelse mellan 1998 och 1999*. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
71. Rylander G, Nygren Å & Åsberg M (2001) Utmattningsdepression. *Svensk Rehabilitering*(3), 4-7.
72. SCB (1995) *SNI92. Standard för svensk näringsgrensindelning 1992*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
73. Schaufeli W & Enzmann D (1998) *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
74. Schaufeli W & van Dierendonck D (1993) The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631-647.
75. Schaufeli WB, Bakker AB, Hoogduin K, Schaap C & Kladler A (2001) On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology and Health*, 16, 565-582.
76. Schaufeli WB & Buunk BP (1996) Professional burnout. I: Schabracq MJ, Winnubst JAM & Cooper CL eds. *Handbook of work and health psychology*. Pp 311-346, Chichester: Wiley.
77. Shelledy DC, Mikles SP, May DF & Youtsey JW (1992) Analysis of job satisfaction, burnout, and intent of respiratory care practitioners to leave the field and the job. *Respir Care*, 37(1), 46-60.
78. Statskontoret (2000) *Staten i omvandling 2000*. Stockholm: Statskontoret.
79. Stjernö C (1983) *Stress og utbrenthet. Belastningar i arbeid med mennisker*. Oslo: Universitetsforlaget.
80. Söderfeldt M (1997) *Burnout? Doktorsavhandling, Meddelanden från Socialhögskolan 1997:2, Socialhögskolan, Lunds universitet*.
81. TCO (1997) *Så har vi det på jobbet. Tjänstemäns arbetsvillkor*. Halmstad: TCO.
82. Warr P (1987) *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
83. Warr P (1994) A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8(2), 84-97.
84. Watson D & Pennebaker JW (1989) Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96(2), 234-254.
85. Vingård E, Josephson M, Ahlberg G, Hallsten L, Heijbel B, Isaksson K, Larsson S & Lindberg P (2001) *Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting - en lägesrapport i mars 2001 Stencil*. Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, sektionen för personskadeprevention, Karolinska institutet.
86. Vogel J & Häll L (1997) *Levnadsförhållanden. Välfärd och ojämlikhet i 20-årsperspektiv 1975-1995*. Nr 91, Göteborg: Statistiska centralbyrån.
87. Yrkesmedicin (1999) *Arbetshälsorapport. Om samband mellan arbetsvillkor och ohälsa i Stockholms län*. Stockholm: Yrkesmedicin, Stockholms läns landsting.

Bilagor

B1. Mätskalor för utbränning

Pinesskalan:

Hur ofta under det senaste året har du haft nedanstående upplevelse?

	<i>Aldrig</i>	<i>En eller ett par ggr/år</i>	<i>Sällan</i>	<i>Ibland</i>	<i>Ofta</i>	<i>Vanligtvis</i>	<i>Alltid</i>
Trött	1	2	3	4	5	6	7
Värdelös	1	2	3	4	5	6	7
Nedstämd	1	2	3	4	5	6	7
Uttråkad	1	2	3	4	5	6	7
"Jag har en fin dag"	1	2	3	4	5	6	7
Upprörd	1	2	3	4	5	6	7
Fysiskt utmattad	1	2	3	4	5	6	7
Desillusionerad och förbittrad på människor	1	2	3	4	5	6	7
Känslomässigt utmattad	1	2	3	4	5	6	7
Svag och hjälplös	1	2	3	4	5	6	7
Lycklig	1	2	3	4	5	6	7
Utan hopp	1	2	3	4	5	6	7
Tom inombords	1	2	3	4	5	6	7
Åsidosatt	1	2	3	4	5	6	7
Utbränd	1	2	3	4	5	6	7
Optimistisk	1	2	3	4	5	6	7
Olycklig	1	2	3	4	5	6	7
Fylld av energi	1	2	3	4	5	6	7
Nedkörd	1	2	3	4	5	6	7
Ängslig, oroad	1	2	3	4	5	6	7
Låst	1	2	3	4	5	6	7

Pbsskalan:

	<i>Stämmer inte alls</i>			<i>Stämmer helt</i>	
1. Jag tror att jag ibland försöker bevisa mitt värde genom att vara duktig	1	2	3	4	5
2. Jag känner ibland att jag måste vara litet bättre än andra för att duga inför mig själv.	1	2	3	4	5
3. Min självkänsla är alltför mycket beroende av vad jag åstadkommer i mina dagliga sysslor.	1	2	3	4	5
4. Jag känner ibland ett inre tvång att åstadkomma något värdefullt här i livet.	1	2	3	4	5

B2. Faktoranalys av Pinesskalan

Pines och Aronsons Tedium scale eller Burnout Measure (67), här kallad Pinesskalan, har tidigare enbart använts på mindre material, varför det är av särskilt intresse att analysera skalans dimensioner i ett populationsurval. Skalan som består av 21 frågor undersöktes här med en explorativ faktoranalys för att se vilka variabler som bildade subdimensioner. Analysen utfördes enligt principalfaktor-metoden med oblik rotering, för att kunna jämföra resultaten med dem från Enzmann, Schaufeli, Janssen och Rozeman (21).

Faktoranalysen bygger på svar från respondenter som har besvarat samtliga frågor som ingår i Pinesskalan. Analysen gav tre faktorer eller subdimensioner med egenvärden över 1,0, se tabell B2:1. Faktorerna benämns Depressivitet, Lågt

Tabell B 2:1. Explorativ faktoranalys av Pinesskalans 21 frågor för hela undersökningsgruppen. I tabellen nedan redovisas laddningar $\geq 0,25$. N=4396.

Fråga	Faktor1 (Depressivitet)	Faktor2 (Lågt välbefinnande)	Faktor3 (Trötthet)
1 Tom inombords	,83		
2 Utan hopp	,82		
3 Åsidosatt	,78		
4 Värdelös	,76		
5 Svag – hjälplös	,74		
6 Olycklig	,73		
7 Känsломässigt utmattad	,66		
8 Ängslig – oroad	,65		
9 Desillusionerad	,65		
10 Nedstämd	,60		
11 Låst	,56		
12 Nedkörd	,45		,37
13 Uttråkad	,43		
14 Utbränd	,42		,38
15 Upprörd	,41		
16 Fyllt av energi (omvänd)		,75	
17 Optimistisk (omvänd)		,74	
18 ”Har en fin dag” (omvänd)		,73	
19 Lycklig (omvänd)		,73	
20 Fysiskt utmattad			,55
21 Trött		,25	,54
Egenvärde	10,27	1,49	1,10
Förklarad varians (%)	48,9	6,6	5,2
Faktorkorrelationer	Faktor1	Faktor2	Faktor3
Faktor1	1,00		
Faktor2	,70	1,00	
Faktor3	,52	,33	1,00

välbefinnande, samt Trötthet. Den första oroterade faktorn förklarade 48,9 procent av variansen och de tre faktorerna tillsammans 60,7 procent. Förklaringsandelarna överensstämmer i stort med dem som Enzmann, Schaufeli, Janssen och Rozeman erhöill.

Medelvärden, standardavvikelser och Cronbach's alfa för subdimensionerna redovisas i Tabell B 2:2. Medelvärdena och standardavvikelsena överensstämmer helt med dem som erhöills för gruppen med "imputerade" värden, se Bilaga 4. Reliabiliteten för Depressivitet och Lågt välbefinnande dimensionerna var hög, medan den var relativt låg för Trötthet.

De erhållna subdimensionerna blev något annorlunda än förväntat. Pines och Aronson utgick från att skalan hade tre subdimensioner av utmattning, nämligen fysisk (fråga³ 1, 5, 12, 13, 16, 20, 21), emotionell (fråga 2, 4, 7, 8, 10, 14, 15) och mental (fråga 3, 6, 11, 17, 18, 19) trötthet. Denna hypotes har dock inte erhållit stöd i empiriska studier. Corcoran (13) fann en enda dimension, medan Ray och Miller (1991) kom fram till två korrelerade dimensioner, trötthet (fråga 1, 7, 12, 13, 14, 16, 20, 21) och depressivitet (fråga 3, 4, 6, 8, 9, 11, 15).

Det bästa jämförelsematerialet erbjuder studien av Enzmann m.fl. (21) där författarna undersökte utbränning bland yrkesarbetande, både med och utan klientkontakter. Deras resultat visade att Pinesskalan innefattade tre korrelerade dimensioner: Depressivitet (Demoralization) (fråga 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 15), Lågt välbefinnande (Loss of motive) (fråga 16, 17, 18, 19) och trötthet (Exhaustion) (fråga 1, 7, 12, 13, 14, 20, 21) efter att de har exkluderat fråga 9. Trots att tre subdimensioner observeras i föreliggande studie får dimensionerna en annan karaktär, då depressivitetsfaktorn består av fler variabler än hos Enzmann m. fl. medan trötthetsdimensionen enbart består av två variabler. Faktorn Lågt välbefinnande överensstämde dock helt.

Varför faktorstrukturen blev annorlunda i denna studie jämfört med hos Enzmann m. fl. är inte lätt att svara på. En förklaring kan sammanhänga med den språkliga översättningen eller med kulturella olikheter som gör att en och samma

Tabell B2:2. Medelvärde (M), standardavvikelse (sd) samt Cronbach's alfa (α) för subdimensionerna.

Subdimensioner	Antal frågor	M	sd	α
Depressivitet	15	2,76	1,02	0,94
Lågt välbefinnande	4	3,25	0,99	0,85
Trötthet	2	3,98	1,08	0,65

³ Fråganumerering följer ordningen i tabell B 2:1.

fråga kan uppfattas på annorlunda sätt. En annan tänkbar förklaring skulle kunna vara att denna studie innefattar personer både på och utanför arbetsmarknaden, vilket Enzmans m. fl. studie ej gjorde. Andra faktoranalyser som vi genomfört och som enbart baserats på förvärvsarbetande motsäger dock detta. Pinesskalans faktorstruktur blev i det senare fallet väsentligen densamma som för hela undersökningsgruppen. Det kan tilläggas att separata analyser för män och kvinnor inte visade någon skillnad i faktorstruktur. Det förefaller oss som om den troligaste förklaringen till det mot Enzmann m. fl. avvikande faktormönstret är att urvalet av personer och grupper i föreliggande undersökning var bredare och mer heterogent.

B3. Bortfallsanalys

Bortfallet i AKU-undersökningen motsvarar 1 105 personer, vilket utgör 13 procent av det totala, representativa urvalet. Postenkäten om utbränning besvarades av 4 878 personer, vilket motsvarar 69 procent av dem som tillfrågades (n=7056).

Tabell B3:1. Svandsandelar och bortfall för enkät- och AKU-studien.

	Svarande enkät	Bortfall enkät	p-värde χ^2	Svarande AKU	Bortfall AKU	AKU Grupp
Antal	4878	2178		7056	1105	8161
Andel	69,1	30,9		100	13,5	
Ålder, år (sd)	41,94 (12,9)	38,47 (13,1)		40,87 (13,1)	41,13 (12,6)	40,91 (13,0)
Kön			0,001			
Kvinnor	53,8	42,7		50,4	42,4	49,3
Män	46,2	57,3		49,6	57,6	50,7
Utbildningsnivå			0,001			
Ej högskola	69,9	79,7		72,9	80,4	73,9
Högskola	30,1	20,3		27,1	19,6	26,1
Härkomst			0,001			
Född i Sverige	88,0	81,3		85,9	74,2	84,3
Ej född i Sverige	12,0	18,7		14,1	25,8	15,7
Civilstånd			0,001			
Gift/sammanboende	69,4	59,3		66,3		
Ensamstående	30,6	40,7		33,7	-	-
Anknytningsgrad			0,001			
Fast	62,9	51,5		59,4	-	-
Tidsbegränsat anst.	10,6	12,7		11,2	-	-
Företagare	7,2	8,5		7,6	-	-
Utan arbete					-	-
(haft arbete under senaste året)	5,7	7,1		6,2		
Utan arbete	8,4	10,6		9,1	-	-
Långvarigt sjuk / Utlandsvistelse	5,0	9,3		6,3	-	-
Sektor			0,001			
Statlig	5,7	4,0		5,2	-	-
Kommun	21,9	16,7		20,4	-	-
Landsting	7,3	4,8		6,6	-	-
Privat	64,1	73,8		66,9	-	-

I Tabell B3:1 redovisas frekvenser, procentandelar och medelvärden för bortfall och svarande på AKU-undersökningen och postenkäten med avseende på ålder, kön, utbildningsnivå, nationalitet, civilstånd, anknytningsgrad till arbetsmarknaden, samt sektor (arbetsgivare). Fördelningarna har prövats med χ^2 -test. Det framgår att den genomsnittliga åldern (M) var något högre för personer som besvarade postenkäten (42 år) än för dem i enkätbortfallet (39 år) och i den ursprungliga AKU-gruppen (41 år). Procentuella jämförelser mellan enkätsvar och bortfall visar att högre svarsandelar förekommer bland kvinnor och högutbildade personer. Likaså har personer födda i Sverige, gifta personer och fast anställda svarat i större utsträckning på enkäten. Lägre svarsandelar förekommer bland långtidssjukskrivna, arbetslösa och tidsbegränsat anställda. Slutligen har offentligt anställda högre svarsfrekvenser än privatanställda. Bortfalls- och svarandegrupperna skiljer sig således systematiskt från varandra, men avvikelserna är dock av begränsad storlek.

B4. Resultat för totalgruppen

Bilaga 4. Tabell B4:1. Utbränning m. m. med hänsyn till kön, ålder, familj, utbildning, härkomst, socioekonomisk grupp och arbetsmarknadsposition för totalgruppen. Aritmetiska medelvärden (M), standardavvikelser (sd) för de olika skalorna. Andelar i utbränning (Pines $\geq 4 + >3,5$ i prestationsbaserad självkänsla) och stressrelaterad långtidssjukskrivning (> 1 månad) anges i procent. Testningar utförda med F- och χ^2 -test med angivande av frihetsgrader samt effektstorlekar (ϵ). *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; ns = ej signifikant. ^a signifikansen försvinner efter kontroll för övriga bakgrundsvariabler, ^b signifikansen försvinner efter kontroll för övriga bakgrundsvariabler + oberoende variabler, ^c blir signifikant efter kontroll för övriga bakgrundsvariabler, ^d blir signifikant efter kontroll för övriga bakgrundsvariabler + oberoende variabler. Avsaknad av bokstav efter signifikansangivelsen innebär att kontroll för andra variabler inte ändrade signifikanssprövningen.

Grupp	Pines		Depres-sivitet		Lågt väl-befinnande		Trötthet		Prest. bas. självkänsla (Pbs)		Andelar i utbränning		Andelar i stress-rel. långtidssjukskrivning	
	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	Procent	Procent		Procent
Kön														
Kvinnor	3,08	0,94	2,90	1,03	3,27	0,97	4,10	1,05	2,87	1,14	9,3	4,6		
Män	2,83	0,89	2,60	0,99	3,23	1,00	3,84	1,08	2,70	1,06	4,6	2,0		
Totalt	2,97	0,93	2,76	1,02	3,25	0,99	3,98	1,08	2,79	1,11	7,1	3,4		
Df	F(1/4821)		F(1/4833)		F(1/4822)		F(1/4832)		F(1/4845)		$\chi^2(1)$			
F/ χ^2	88,9***		106,9***		1,94 ns		73,2***		28,9***		39,3***		$\chi^2(1)$	
ϵ	0,14		0,15		0,02		0,12		0,08		0,09		23,8***	0,07
Ålder														
-19	3,01	0,84	2,80	0,94	3,25	0,87	4,12	1,11	3,14	1,00	7,3	1,1		
20-29	2,99	0,89	2,78	1,00	3,24	0,96	4,12	0,98	3,04	1,05	7,9	2,1		
30-39	3,00	0,92	2,78	1,02	3,29	0,95	4,09	1,00	2,89	1,09	7,5	3,3		
40-49	3,04	0,96	2,83	1,07	3,36	1,01	3,98	1,06	2,71	1,11	7,9	3,6		
50-59	2,93	0,93	2,74	1,02	3,19	1,01	3,89	1,14	2,64	1,13	6,2	4,7		
60 -	2,77	0,90	2,59	0,99	3,01	1,00	3,65	1,18	2,53	1,16	5,0	3,1		
Df	F(5/4821)		F(5/4829)		F(5/4818)		F(5/4828)		F(5/4841)		$\chi^2(5)$			
F/ χ^2	6,3*** ^a		3,7*** ^a		9,5*** ^a		15,9***		24,8***		6,7 ns		$\chi^2(5)$	
ϵ	0,08		0,06		0,10		0,13		0,16		0,05		13,4*	0,05
Familj														
Gift/sambo	2,91		2,70		3,18		3,96		2,73		6,0			
Ensamst	3,11		2,92		3,39		4,03		2,92		9,0			
Df	F(1/4822)		F(1/4833)		F(1/4822)		F(1/4832)		F(1/4845)		$\chi^2(1)$			
F/ χ^2	50,6***		48,4***		47,9***		3,97 ^a		28,3***		13,6***		$\chi^2(1)$	
ϵ	0,10		0,10		0,10		0,03		0,08		0,03		1,8 ns	0,02

forts Tabell B4:1

Grupp	Pines		Depres- sivitet		Lågt väl- befinnande		Trötthet		Prest. bas. självkänsla (Pbs)		Andelar i utbränning		Andelar i stress- rel. långtids- sjukskrivning	
	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	Procent	Procent	Procent	Procent
Utländsk härkomst														
Nej	2,94	0,91	2,73	1,00	3,23	0,97	3,95	1,06	2,75	1,10	6,3	3,3	3,3	
Ja	3,21	1,03	3,04	1,15	3,36	1,06	4,20	1,14	3,05	1,13	12,8	4,0	4,0	
Df	F(1/4816)		F(1/4831)		F(1/4820)		F(1/4830)		F(1/4843)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	43,4***		47,8***		9,0**		27,4***		35,6***		32,3***		0,6 ns	
ϵ	0,09		0,10		0,04		0,08		0,09		0,08		0,01	
Hemmavarande barn														
Barn	2,9710	0,90	2,75	1,01	3,26	0,94	4,03	1,10	2,79	1,10	6,6	3,6	3,6	
Ej barn	2,97	0,94	2,77	1,045	3,23	1,02	3,94	1,09	2,79	1,12	7,5	3,3	3,3	
Df	F(1/4821)		F(1/4834)		F(1/4823)		F(1/4833)		F(1/484)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	0,01 ns		0,69 ns ^d		1,08 ns ^c		7,79*		0,02 ns		1,40 ns		0,44 ns	
ϵ	0,00		0,01		0,02		0,04		0,00		0,02		0,01	
Utbildning														
Ej högsk.	2,98	0,94	2,78	1,04	3,23	1,00	3,99	1,09	2,72	1,12	7,3	3,3	3,3	
Högskola	2,94	0,90	2,72	0,99	3,27	0,95	3,96	1,03	2,94	1,08	6,8	3,6	3,6	
Df	F(1/4805)		F(1/4817)		F(1/4806)		F(1/4816)		F(1/4829)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	1,55 ns		3,95* ^b		1,64 ns		0,95 ns		37,9***		0,4 ns		0,03 ns	
ϵ	0,02		0,02		0,02		0,01		0,09		0,01		0,01	
Socioekonomisk indelning (SEI)														
Arbetare.	2,93	0,88	2,74	1,00	3,25	0,98	4,00	1,07	2,67	1,10	5,3	3,8	3,8	
Lägre tjm	2,94	0,88	2,74	0,98	3,23	0,96	3,96	1,03	2,85	1,10	6,5	4,4	4,4	
Högre tjm	2,90	0,88	2,67	0,96	3,28	0,92	3,84	1,00	2,90	1,07	8,5	3,1	3,1	
Df	F(2/3555)		F(2/3708)		F(2/3701)		F(2/3705)		F(2/3716)		$\chi^2(2)$		$\chi^2(2)$	
F/ χ^2	0,4 ns		1,4 ns		0,4 ns		4,9** ^b		14,6***		7,3* ^d		1,8 ns	
ϵ	0,02		0,03		0,02		0,05		0,09		0,04		0,02	
Arbetande – ej arbetande														
Ej arbete	3,17	1,03	2,99	1,14	3,35	1,08	4,14	1,12	2,91	1,13	11,1	3,3	3,3	
Arbete	2,90	0,88	2,68	0,97	3,21	0,94	3,93	1,05	2,74	1,10	5,7	3,4	3,4	
Df	F(1/4724)		F(1/4734)		F(1/4724)		F(1/4733)		F(1/4745)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	76,6***		87,1***		16,6***		34,0***		22,0***		40,4***		0,03 ns	
ϵ	0,13		0,13		0,06		0,08		0,07		0,09		0,00	

forts Tabell B4:1

Grupp	Pines		Depres- sivitet		Lågt väl- befinnande		Trötthet		Prest. bas. självkänsla (Pbs)		Andelar i utbränning		Andelar i stress- rel. långtids- sjukskrivning	
	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	Procent	Procent	M	sd
Arbetsmarknadsposition														
Anställda	2,92	0,87	2,70	0,96	3,24	0,94	3,94	1,04	2,74	1,10	5,8	3,7		
Egen föret	2,73	0,90	2,52	1,00	3,00	0,97	3,86	1,13	2,74	1,14	4,5	1,0		
Hemarb	2,95	0,90	2,76	0,96	3,13	0,96	4,05	0,97	2,77	1,11	4,4	0,0		
Arbetslös	3,22	1,15	3,09	1,27	3,34	1,24	4,03	1,11	2,86	1,15	12,7	0,8		
Studier	3,07	0,90	2,87	1,00	3,27	0,96	4,13	0,98	3,17	0,98	9,4	0,0		
Avtalspen	2,47	0,74	2,26	0,82	2,84	0,83	3,36	0,99	2,39	0,98	0,0	0,0		
Förtidspen	3,30	1,03	3,14	1,18	3,48	1,10	4,33	1,22	2,68	1,25	10,3	0,0		
Helårssjuk	3,88	1,06	3,75	1,20	3,97	1,03	4,69	1,28	3,10	1,17	32,3	39,6		
Df	F(7/4724)		F(7/4727)		F(7/4717)		F(7/4726)		F(7/4738)		$\chi^2(7)$		$\chi^2(7)$	
F/ χ^2	31,2***		31,2***		15,8***		16,8***		11,6***		131,0***		425,2***	
ϵ	0,21		0,21		0,15		0,16		0,13		0,17		0,30	

B5. Resultat för förvärvsarbetande

Bilaga 5. Tabell B5.1. Förvärsarbetande. Utbränning m. m. med hänsyn till kön, ålder, familj, utbildning, härkomst, socioekonomisk grupp och arbetsmarknadsposition för de förvärsarbetande. Aritmetiska medelvärden (M), standardavvikelser (sd) för de olika skalorna. Andelar i utbränning (Pines $\geq 4 + >3,5$ i prestationsbaserad självkänsla) och stressrelaterad långtidssjukskrivning (> 1 månad) anges i procent. Testningar utförda med F- och χ^2 -test med angivande av frihetsgrader och effektstorlekar (ϵ).

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ns = ej signifikant. ^a signifikansen försvinner efter kontroll för övriga bakgrundsvariabler, ^b signifikansen försvinner efter kontroll för övriga bakgrundsvariabler + beroende variabler + beroende variabler, ^c blir signifikant efter kontroll för övriga bakgrundsvariabler, ^d blir signifikant efter kontroll för övriga bakgrundsvariabler + beroende variabler. Avsaknad av bokstav efter signifikansangivelsen innebär att kontroll för andra variabler inte ändrade signifikansprövningen.

Grupp	Pines		Depres-sivitet		Lågt väl-befinnande		Trötthet		Prest. bas. självkänsla		Andelar i utbränning		Andelar i stress-rel. långtids-sjukskrivning	
	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	Procent	Procent	Procent	Procent
Kön														
Kvinnor	3,01	0,89	2,82	0,98	3,22	0,93	4,06	1,03	2,82	1,14	7,4		5,0	
Män	2,78	0,85	2,54	0,93	3,20	0,96	3,80	1,06	2,66	1,05	3,9		1,5	
Totalt	2,90	0,88	2,68	0,97	3,21	0,94	3,93	1,05	2,74	1,10	5,7		3,8	
Df	F(1/3247)		F(1/3514)		F(1/3508)		F(1/3516)		F(1/3524)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	63,4***		78,3***		0,4 ns		52,7*** ^e		18,6***		20,8***		26,8***	
ϵ	0,13		0,15		0,01		0,12		0,07		0,08		0,09	
Ålder														
-19	3,10	1,04	2,87	1,14	3,36	0,94	4,24	1,29	3,21	1,09	9,3		2,3	
20-29	2,88	0,83	2,64	0,94	3,19	0,91	4,10	0,98	2,92	1,05	5,2		2,5	
30-39	2,94	0,86	2,69	0,95	3,28	0,91	4,06	0,98	2,86	1,08	6,1		3,3	
40-49	2,96	0,90	2,73	1,00	3,30	0,95	3,93	1,02	2,66	1,09	6,3		2,7	
50-59	2,83	0,87	2,64	0,95	3,13	0,96	3,78	1,10	2,64	1,11	4,9		4,3	
60 -	2,78	0,90	2,61	0,99	3,00	1,00	3,63	1,17	2,54	1,19	5,0		5,8	
Df	F(5/3509)		F(5/3510)		F(5/3504)		F(5/3512)		F(5/3520)		$\chi^2(5)$		$\chi^2(5)$	
F/ χ^2	3,5*** ^a		1,67 ns		6,2*** ^c		13,8***		10,6***		3,6 ns		8,5 ns	
ϵ	0,07		0,05		0,09		0,14		0,12		0,03		0,05	
Familj														
Gift/sambo	2,85	0,86	2,63	0,94	3,16	0,92	3,92	1,05	2,71	1,10	5,1		3,5	
Ensamst	3,03	0,93	2,82	1,02	3,38	1,01	3,97	1,07	2,82	1,10	7,2		3,2	
Df	F(1/3509)		F(1/3514)		F(1/3508)		F(1/3516)		F(1/3524)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	26,6***		23,7***		35,2***		1,5 ns		6,5* ^a		5,1*		0,2 ns	
ϵ	0,09		0,08		0,10		0,02		0,04		0,04		0,01	

Tabell B5:1 forts.

Grupp	Pines		Depres- sivitet		Lågt väl- befinnande		Trötthet		Prest. bas. självkänsla		Andelar i utbränning		Andelar i stress- rel. långtids- sjukskrivning	
	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	Procent	Procent	Procent	Procent
Utländsk härkomst														
Nej	2,90	0,89	2,66	0,95	3,20	0,94	3,91	1,04	2,72	1,10	5,2	3,3	3,3	
Ja	3,02	0,95	2,82	1,04	3,25	0,96	4,11	1,13	2,96	1,12	9,6	4,6	4,6	
Df	F(1/3506)		F(1/3513)		F(1/3507)		F(1/3515)		F(1/3523)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	7,6**		7,7**		0,6 ns		10,7***		15,0***		11,4***		1,5 ns	
ϵ	0,05		0,05		0,01		0,06		0,07		0,06		0,02	
Utbildning														
Ej högsk.	2,90	0,89	2,68	0,98	3,19	0,96	3,94	1,07	2,66	1,11	5,5	3,4	3,4	
Högskola	2,90	0,86	2,67	0,94	3,25	0,92	3,92	1,02	2,91	1,07	5,9	3,4	3,4	
Df	F(1/3503)		F(1/3508)		F(1/3502)		F(1/3510)		F(1/3518)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	0,0 ns		0,2 ns ^c		3,2 ns		0,5 ns		39,5***		0,2 ns		0,0 ns	
ϵ	0,00		0,01		0,03		0,01		0,11		0,01		0,00	
Hemnavarande barn														
Barn	2,90	0,86	2,67	0,95	3,24	0,91	3,98	1,03	2,74	1,09	5,3	3,4	3,4	
Ej barn	2,90	0,89	2,69	0,98	3,19	0,99	3,89	1,07	2,74	1,12	6,0	3,4	3,4	
Df	F(1/3509)		F(1/3515)		F(1/3509)		F(1/3518)		F(1/3525)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	0,0 ns		0,57 ns		2,7 ns		6,8** ^a		0,2 ns		0,08 ns		0,0 ns	
ϵ	0,00		0,01		0,03		0,04		0,00		0,02		0,00	
Socioekonomisk indelning (SEI)														
Arbetare.	2,90	0,86	2,68	0,96	3,22	0,94	3,98	1,06	2,59	1,09	4,3	3,8	3,8	
Lägre tjm	2,93	0,87	2,71	0,96	3,23	0,94	3,94	1,03	2,81	1,10	5,7	3,9	3,9	
Högre tjm	2,89	0,87	2,66	0,96	3,28	0,91	3,83	0,99	2,90	1,07	8,2	2,9	2,9	
Df	F(2/3085)		F(2/3126)		F(2/3121)		F(2/3124)		F(2/3132)		$\chi^2(2)$		$\chi^2(2)$	
F/ χ^2	0,6 ns		0,7 ns		0,6 ns		3,7*		20,1***		10,52* ^b		1,1 ns	
ϵ	0,02		0,02		0,02		0,05		0,11		0,06		0,02	

Tabell B5:1 forts.

Grupp	Pines		Depres- sivitet		Lågt väl- befinnande		Trötthet		Prest. bas. självkänsla		Andelar i utbränning		Andelar i stress- rel. långtids- sjukskrivning	
	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	M	sd	Procent	Procent	Procent	Procent
Arbetsmarknadssektor														
Stat	3,05	0,89	2,85	0,99	3,45	0,94	3,91	1,04	2,86	1,11	11,8	4,2	4,8	4,2
Kommun	2,99	0,86	2,80	0,95	3,17	0,89	4,01	0,97	2,65	1,10	4,9	3,9	2,8	3,9
Landsting	2,91	0,88	2,68	0,98	3,24	0,96	4,07	1,09	2,76	1,08	5,2	20,6***	6,9 ns	0,05
Privat	2,84	0,87	2,61	0,95	3,19	0,96	3,89	1,05	2,73	1,10	$\chi^2(3)$	0,08	2,3 ns	0,03
Df	F(3/3411)		F(3/3414)		F(3/3408)		F(3/3414)		F(3/3423)		$\chi^2(3)$		$\chi^2(3)$	
F/ χ^2	8,1***		10,4***		5,9** b		4,0** b		2,5 ns d		20,6***		6,9 ns	
ϵ	0,08		0,10		0,07		0,06		0,05		0,08		0,05	
Fast – tillfällig anställning														
Fast	2,90	0,9	2,73	1,10	3,21	0,95	3,94	1,04	2,76	1,11	5,4	3,7	2,0	2,0
Tillfällig	2,98	0,89	2,78	1,00	3,26	0,90	3,98	1,09	2,68	1,05	8,3	$\chi^2(1)$	4,3* b	2,3 ns
Df	F(1/3275)		F(1/3278)		F(1/3275)		F(1/3279)		F(1/3314)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	2,7 ns		3,0 ns		0,7 ns		0,5 ns		2,6 ns		4,3* b		2,3 ns	
ϵ	0,03		0,03		0,01		0,01		0,03		0,04		0,03	
Arbetstid														
Heltid	2,88	0,89	2,65	0,98	3,22	0,96	3,92	1,10	2,75	1,10	5,8	3,1	5,0	3,1
Deltid	2,97	0,84	2,77	0,92	3,21	0,89	4,01	1,00	2,67	1,07	4,9	$\chi^2(1)$	6,3** b	0,04
Df	F(1/3301)		F(1/3305)		F(1/3086)		F(1/3306)		F(1/3097)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	7,0** b		9,1** b		0,0 ns		3,9* b		2,5 ns		0,8 ns		6,3** b	
ϵ	0,05		0,05		0,00		0,03		0,03		0,02		0,04	
Erfarenhet av organisationsförändring														
Ja	3,03	0,87	2,82	0,97	3,33	0,93	4,05	1,00	2,86	1,11	7,3	4,1	2,4	2,4
Nej	2,72	0,83	2,48	0,91	3,06	0,93	3,78	1,09	2,59	1,07	3,3	$\chi^2(1)$	7,7**	0,05
Df	F(1/3411)		F(1/3415)		F(1/3411)		F(1/3414)		F(1/3424)		$\chi^2(1)$		$\chi^2(1)$	
F/ χ^2	112,6***		105,0***		70,5***		55,0***		52,2***		24,4***		7,7**	
ϵ	0,18		0,17		0,14		0,13		0,12		0,09		0,05	