



**SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA
FAKULTETEN**

DET GRÄNSLÖSA ARBETET

En kvalitativ studie gällande risk för stressrelaterad ohälsa vid gränslöst arbete

Författare: Linda Richter och Anna-Karin Vogel

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program:	Personalvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
År:	2015
Handledare:	Jessica Bagger
Examinator:	Petra Adolfsson

Sammanfattning

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Personalvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
År:	2015
Handledare:	Jessica Bagger
Examinator:	Petra Adolfsson
Nyckelord:	Gränslöst arbete, flexibilitet, återhämtning, balans, arbetsmiljöarbete

Syftet med studien är att undersöka medvetenhet hos arbetsgivare gällande de konsekvenser ett gränslöst arbete kan leda till för arbetstagare. Studien fokuserar även på vilka underlättande aktiviteter arbetsgivare erbjuder sina anställda samt hur arbetstagare upplever stödet från sin arbetsgivare, gällande möjligheten för dem att skapa balans mellan arbete och fritid.

Vi har använt oss av kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer vid insamlandet av empiri. Respondenterna valdes genom bekvämlighetsurval och representerar både privat och offentlig verksamhet inom tjänstesektorn, där arbetet i samtliga fall kan definieras som gränslöst. Fem respondenter är chefer med personalansvar och representerar ett arbetsgivarperspektiv. Tre respondenter representerar ett arbetstagarperspektiv och är tjänstemän inom olika branscher. Då intervjuerna transkriberats har empirin därefter tematiserats och analyserats utifrån två teoretiska modeller gällande stressrelaterad ohälsa; Krav-kontroll-stödmodellen och Allostatiska modellen samt de krav som ställs på arbetsgivaren i Arbetsmiljölagen (AML). Tidigare forskning vi utgått från berör konflikt mellan arbete och fritid, stressrelaterad ohälsa och hälsofrämjande aktiviteter.

Resultatet visar att arbetsgivarna i studien visar en relativt hög medvetenhet kring den psykosociala delen i AML och de konsekvenser ett gränslöst arbete kan få för arbetstagaren. Alla fem arbetsgivare erbjuder någon form av underlättande aktivitet så som möjlighet till flextid eller distansarbete för sina anställda. Utöver detta erbjuder de även hälsofrämjande aktiviteter så som friskvårdsbidrag och sociala aktiviteter. Upplevelsen av stöd från arbetsgivaren visar sig i resultatet skilja sig åt något mellan de tre arbetstagarrespondenterna. Två av respondenterna uppger sig ha en bra relation till sin närmaste chef och menar att de har ett relativt gott stöd av denne, då det kommer till möjligheten att skapa balans mellan arbete och fritid. Den tredje respondenten uppger sig dock sakna riktlinjer kring närhet efter arbetstid och menar att det lämnas åt honom själv att lösa balansen mellan arbete och fritid, utan stöd från arbetsgivaren.

Förord

Vi vill tacka vår handledare Jessica Bagger för all värdefull återkoppling angående detta examensarbete. Vi vill även visa vår uppskattning till kurskamrater som via seminarier och opponering delat med sig av sina synpunkter, tips och råd. Avslutningsvis vill vi tacka våra åtta respondenter som delat med sig av sina erfarenheter, kunskap och tankar kring gränslöst och arbete.

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
2. Syfte och frågeställningar	7
2.1 Frågeställningar	7
2.2 Avgränsningar	7
2.3 Disposition	7
3. Teori och tidigare forskning	8
3.1 Teoretiska modeller för att förklara stress och ohälsa.....	8
3.1.1 Krav-kontroll-stödmodellen	8
3.1.2 Återhämtning och Allostatiska modellen för stress	8
3.2 Tidigare forskning	9
3.2.1 Det nya gränslösa arbetslivet – fria arbeten	11
3.2.2 Arbetsmiljö, Arbetsmiljörätt och stressrelaterad ohälsa.....	9
3.2.3 Hälsofrämjande aktiviteter	10
3.2.4 Balans mellan arbete och fritid	12
4. Metod	13
4.1 Val av metod	13
4.2 Urval.....	14
4.3 Bearbetning och analys av data	15
4.4 Etiska reflektioner	16
4.5 Tillförlitlighet och äkthet (reliabilitet och validitet).....	16
5. Resultat.....	17
5.1 Arbetsgivarens medvetenhet kring stressrelaterad ohälsa vid gränslöst arbete	17
5.2 Aktiviteter arbetsgivaren gör för att underlätta återhämtning och balans mellan arbete och fritid	19
5.3 Arbetstagarens upplevelse av stöd	21
6. Analys och tolkning	24
7. Diskussion och slutsats	28
7.1 Studiens begränsningar.....	29
7.2 Förslag på vidare forskning.....	29
Referenslista	30
Bilagor.....	32
Bilaga 1.	32
Bilaga 2.	34
Bilaga 3.	36

1. Inledning

Skiftet från ett industrisamhälle till ett postindustriellt samhälle har i Sverige mynnat ut i en arbetsmarknad där en stor del av befolkningen numera sysselsätts inom tjänsteproduktion istället för inom tillverkningsindustrin. Skiftet har även medfört att det sätt arbetet organiseras och mäts på har förändrats samt kunskapskraven och förväntningarna på individen. Den nya tidens arbete utmärks av att gränserna mellan arbete och fritid har blivit allt mer otydlig. Arbetet kan sägas ha blivit gränslöst (Allvin m.fl. 2006).

Allvin m.fl. (2006) beskriver den nya tidens arbete som gränslöst utifrån tre dimensioner. Dels är arbetet gränslöst i tiden, det vill säga tiden har idag inte längre samma funktion när det kommer till att mäta arbetsinsats eller styra arbetsdagen. Många människor arbetar idag mot deadlines och i projekt och styrs på så sätt inte längre av en stämpelklocka. Allvin m.fl. (2006) beskriver därefter även arbetet som gränslöst i rummet, det vill säga arbetet är inte längre låst till en specifik geografisk plats utan det är för många människor idag en möjlighet att utföra vissa arbetsuppgifter från annan plats än arbetsplatsen. Utvecklingen inom IT-området har bidragit med smarttelefoner och bärbara datorer, vilket gjort det möjligt för människor idag att vara tillgängliga i stort sett var och när som helst. Det kan leda till att det blir svårt för arbetstagaren att skärma av sig från arbetet efter arbetsdagens slut. Till sist visar sig gränslösheten även genom att arbetsuppgifterna idag många gånger inte är lika definierade. Ramarna för arbetet är mer otydliga och det ligger ett stort ansvar på individen själv att forma sitt arbete och ägna sig åt rätt aktiviteter för att kunna klara av att nå uppsatta mål och deadlines. Starkt reglerade arbetsuppgifter och lite inflytande för individen att kunna påverka sitt arbete har länge uppfattats som omotiverande och dåligt för individen. Det betyder dock inte att det motsatta förhållandet, som är en följd av flexibiliteten, enbart är av godo för arbetstagaren. Allt för stor frihet och otydlighet i hur arbetet ska utföras bidrar istället med en intellektuell stress för arbetstagaren. De otydliga gränserna mellan arbete och fritid kan leda till ohälsosamma nivåer av stress hos individen, vilket på länge sikt kan leda till depression och ohälsa (Allvin m.fl. 2006). Det är därför viktigt med balans mellan aktivitet och återhämtning för arbetstagaren för att undvika ohälsosamma nivåer av stress hos denne (McEwen 1998; McEwen 2004). Individens stressnivåer kan bedömas utifrån den Allostatiska stressmodellen (McEwen 1998), vilken tar hänsyn till alla stressorer i individens liv, privata som arbetsrelaterade. Då gränserna mellan arbete och fritid idag inte längre är lika tydliga blir detta perspektiv på stressnivåer högst relevant, då det kommer till att förebygga ohälsa. Allvin m.fl. (2006) menar att det kan vara svårt för individen att själv sätta gränser för sin egen arbetsbelastning och hålla stressnivåerna på en balanserad nivå, då det råder en stor konkurrens på arbetsmarknaden idag, vilket bidrar till en rädsla hos individen att framstå som otillräcklig i arbetsgivarens ögon.

I Sverige är arbetsgivare skyldig enligt Arbetsmiljölagen (AML) att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som omfattar både den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. AML är en ramlag som tillkommit med målsättningen att förhindra olycksfall och ohälsa på arbetsplatser i Sverige samt att bidra till en övergripande god arbetsmiljö för de anställda. Som komplement till AML ger Arbetsmiljöverket ut förtydligande föreskrifter, vilka ger riktlinjer för hur detta arbete bör utföras i praktiken för att uppfylla lagkraven. Andersson (2013) menar dock att

Arbetsmiljölagstiftningen visar på vissa svagheter just inom den psykosociala delen av arbetsmiljön, då det saknas bindande föreskrifter för hur arbetsgivaren bör arbeta förebyggande för att motverka för höga stressnivåer på arbetsplatsen. AFS 1980:14 innefattar förvisso psykosociala aspekter på arbetsmiljön, men ställer inte specifika krav på hur arbetsgivare bör arbeta för att förebygga för höga stressnivåer hos de anställda. Andersson (2013) menar vidare att lagstiftningen behöver uppdateras inom detta område eftersom den idag inte ger det skydd åt arbetstagarna den var tänkt att ge, då samhället idag står inför helt andra hälsoproblem än då lagen stiftades. Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2014a) arbetar med att ta fram uppdaterade föreskrifter, vilka är tänkta att bättre matcha dagens behov på arbetsmarknaden, och har arbetat fram ett förslag som förtydligar arbetsgivarkraven rörande arbetstidens förläggning, kränkande särbehandling och arbetsbelastning bland annat. Förslaget är dock inte färdigbehandlat ännu.

Studier visar att 47 % av arbetena i Sverige idag kan sägas vara gränslösa och flexibla i någon form (Allvin m.fl. 2013). Sjukskrivningarna ökar samtidigt kraftigt i samhället, och en majoritet av sjukfrånvaron är orsakad av psykiska besvär som utmattningssyndrom och andra stressrelaterade sjukdomar. Detta medför konsekvenser på både individ- och organisationsnivå, då det kan vara svårt att återgå i arbete efter sjukskrivning orsakad av stress (Arbetsmiljöverket 2014b). En sjukskrivning orsakad av psykiska besvär riskerar dessutom att bli långvarig (Allvin m.fl. 2006). De höga sjukskrivningsnivåerna innebär höga kostnader för samhället. Försäkringskassan (2014) beräknar att de totala kostnaderna för sjukskrivningarna kostade samhället 28 miljarder kronor 2013 och kostnaderna beräknas öka ytterligare och hamnar på 37 miljarder kronor till år 2018. De höga sjukskrivningstalen får även ekonomiska konsekvenser för organisationen, till exempel sjuklön, rehabiliteringsinsatser och produktionsbortfall (Arbetsmiljöverket 2014b). Enligt Personalvetarnas etiska riktlinjer och råd bör det finnas en långsiktighet i personalarbetet:

”Personalvetaren ska sträva efter att organisationen utvecklas och når framgång i sin verksamhet. Det innebär inte minst att arbeta för en långsiktigt hållbar personalpolitik.”

(Akademikerförbundet SSR 2014:12)

Därför menar vi att det är av stort intresse för det personalvetenskapliga området att undersöka hur medvetna arbetsgivare idag är kring de konsekvenser det gränslösa arbetet kan ha för de anställda. Vi vill också undersöka om och hur arbetsgivarna arbetar förebyggande för att undvika att de anställda hamnar i psykisk ohälsa samt hur arbetstagare upplever stödet från arbetsgivaren då det kommer till att skapa balans mellan arbete och fritid.

2. Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är dels att undersöka medvetenheten hos arbetsgivare kring de möjliga konsekvenser för individen och organisationen, negativa som positiva, som kan följa på ett arbete där gränserna mellan arbete och fritid är otydliga. Vi avser med studien även att undersöka arbetstagares upplevelse av stöd ifrån arbetsgivaren, gällande aktiviteter som kan underlätta för arbetstagaren att skapa balans mellan arbetsliv och fritid.

2.1 Frågeställningar

- Hur medvetna är arbetsgivare om risk för stressrelaterad ohälsa vid gränslöst arbete?
- Vilka aktiviteter görs för att minska stress och underlätta för arbetstagare att få balans mellan arbete och fritid när arbetet kan definieras som gränslöst?
- Hur upplever arbetstagare stödet från arbetsgivare när det kommer till balans mellan arbete och fritid?

2.2 Avgränsningar

Vi kommer i denna studie att begränsa oss till att fokusera på de konsekvenser som det gränslösa arbetet kan få för individen. Samhällskonsekvenser och konsekvenser för organisationen i fråga kommer inte att undersökas. Det systematiska arbetsmiljöarbetet inkluderar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Fokus för studien ligger dock enbart på den psykosociala arbetsmiljön.

2.3 Disposition

Uppsatsen inleds med en övergripande beskrivning av problemområdet och motivering till ämnesvalet i kapitel 1. Kapitel 2 redogör därefter för syfte och frågeställningar samt beskriver de avgränsningar som gjorts för studien och redogör för uppsatsens disposition. Kapitel 3 följer därefter med presentation av valda teorier och tidigare forskning på området. Metod redogörs för i kapitel 4, vilket innefattar metodval, urval, bearbetning och analys av data, etiska reflektioner samt tillförlitlighet och äkthet (validitet och reliabilitet). I kapitel 5 presenteras studiens resultat som följs av kapitel 6 med tolkning och analys. Därefter följer diskussion och slutsatser som kan dras av studien samt förslag på vidare forskning i kapitel 7. Uppsatsen avslutas med referenslista på den litteratur vi använt oss av samt bilagor.

3. Teori och tidigare forskning

3.1 Teoretiska modeller för att förklara stress och ohälsa

Två teorier som förklarar samband mellan stress och ohälsa är Krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell 1990) och Allostatiska modellen (McEwen 1998). Båda modellerna handlar om obalans. Krav-kontroll-stödmodellen valdes då den kan förklara hur förhållanden i individens förutsättningar att utföra sitt arbete kan påverka individens stressnivåer och hälsa. Den Allostatiska modellen inkluderar även stressorer utanför arbetet och betonar också vikten av återhämtning, vilket gör denna modell relevant för studien.

3.1.1 Krav-kontroll-stödmodellen

Karaseks och Theorells Krav-kontroll-stödteori är en förklaringsmodell för sambandet mellan psykosocial arbetsmiljö och stressrelaterad ohälsa. Från början bestod denna modell endast av de första två komponenterna krav och kontroll. Teorin bygger på att människan klarar av höga krav i tillvaron så länge hon känner att hon har både kontroll och handlingsutrymme i situationen. En viss nivå av krav i form av utmaning, intresse och betydelse är nödvändig för att jobba effektivt och känna tillfredsställelse över sitt arbete. Den som har stort handlingsutrymme stimuleras till och med av höga krav. Risk uppstår dock om kraven blir för höga och individen saknar handlingsutrymme. Individen tappar därmed kontroll över situationen och risk för stressrelaterad ohälsa uppstår (Karasek & Theorell 1990). Sambandet mellan krav och handlingsutrymme förklarar varför stressrelaterad ohälsa kan finnas bland medarbetare i lägre positioner samtidigt som chefer och medarbetare i högre positioner med erkänt höga krav kanske inte visar stressymptom (Allvin 2006:141).

Krav-kontrollmodellen utvecklades och det lades till en tredje komponent, socialt stöd. Med socialt stöd i arbetet menas att man kan få hjälp både praktiskt och känslomässigt, d v s både instrumentellt och emotionellt stöd. Att stöd finns från både chefer och kollegor där det praktiska stödet kan vara avlastning med arbetsuppgifter och det emotionella stödet kan vara en öppen och tillåtande dialog. Socialt stöd i arbetet bromsar psykisk ohälsa och ökar välbefinnandet. Med andra ord klarar individen högre stresspåslag i arbetet om individen upplever att den har socialt stöd från arbetskamrater och chefer (Karasek & Theorell 1990).

3.1.2 Återhämtning och Allostatiska modellen för stress

Människor känner instinktivt att efter belastning behövs återhämtning. Återhämtning är viktigt både fysiskt och psykiskt. Fysiskt behöver kroppen återställning till basnivåer i form av till exempel nedvarvning av hjärtfrekvens, blodtryck, andning och adrenalininsöndring. Psykiskt talar vi om att få tillbaka normal energinivå och känna sig utvilad efter exempelvis ihållande mentalt arbete eller långvarig emotionell belastning. Återhämtning kan vara att man får tillräcklig dygns- eller veckovila eller en sammanhängande semester under året. Det handlar inte bara om att vila och få tillräcklig sömn utan kan även vara alternativ sysselsättning. Att göra något annat från det man huvudsakligen brukar ägna sig åt på arbetet. De senaste årens arbetsmiljöundersökningar visar att vi generellt fått svårare att varva ner och koppla av utan många stannar på en hög belastningsnivå även under fritiden. Detta medför att många har sömnbesvär och känner av ökad trötthet (Åkerstedt 2012).

Den amerikanske forskaren Bruce McEwen har gett upphov till den allostatiska modellen för stress. Begreppet allostas beskrivs av McEwen (1998, 2004) som kroppens förmåga att reagera och rätta sig efter förändringar i omgivningen. Stresshormoner fyller en viktig funktion och är nödvändiga för kroppens anpassning till dagliga utmaningar likväl som till stora livskriser. Allostas är anpassningsprocessen för att bibehålla balans, homeostas, genom förändring. När kroppen anpassar sig till en stressituation frigörs kortisol och adrenalin och är vanligtvis hälsofrämjande. Problem uppstår dock när frigörelse av stresshormoner inte stängs av. Det blir allostatisk överbelastning som leder till slitage på kroppen och på hjärnan (McEwen 1998; McEwen 2004). Den allostatiska stressmodellen bygger på insikten av att det krävs balans mellan aktivitet och återhämtning. Att arbeta intensivt en period är inte skadligt i sig, om den intensiva arbetsperioden efterföljs av vila. Ohälsa kan uppstå såväl vid överaktivitet och underaktivitet i de allostatiska stressystemen. Risk för överaktivitet kan uppstå vid två olika situationer. Första situationen är när individen vid upprepade tillfällen blir exponerad av stress och inte får tillräckligt med tid för återhämtning mellan de olika stressituationerna. Dessutom ökar den allostatiska belastningen ytterligare om även livet utanför arbetet är fyllt av olika krav. Den andra situationen, där risk för överaktivitet i allostatiska systemen kan ske, är när belastningen är konstant över en längre period. Det kan t e x vara personer som har svårt att varva ner från sitt arbete, svårt för att släppa tankarna från arbetsuppgifter, ansvar och oro inför framtiden (Guttek, Searle & Klepa 1991).

Ovan exempel medför en överexponering av stresshormoner. Detta tar sig uttryck i förhöjt blodtryck, hög puls och sömnsvårigheter på grund av höga adrenalinnivåer. Den viktigaste återhämtningsperioden är sömnen så sömnbrist innebär att en ond cirkel har startat och risken för utmattningssyndrom är stor (Allvin 2006:147f).

Hanteringen av akuta, starka stressreaktioner under kort tid är inga problem för kroppen. Allvin m.fl. (2006) tar upp exempel som att t e x hålla en presentation inför många åhörare kan innebära att adrenalinvärdena mångdubblas. Detta hanterar kroppen normalt sett mycket bra och adrenalinnivån sjunker till sin normala nivå när presentationen är genomförd. Kontorsarbete ökar normalt sett adrenalinnivån med 50 procent jämför med motsvarande vilonivå. Det är ingen farlig ökning om återhämtning och avkoppling från arbete finns. Men om inte avkoppling sker ligger adrenalinnivån konstant 50 procent över vilonivå, dag efter dag, vecka efter vecka och då finns risk för allostatisk överbelastning (Allvin 2006:148)

3.2 Tidigare forskning

Tidigare forskning som är relevant för besvarandet av frågeställningarna berör psykosocial arbetsmiljö, stressrelaterad ohälsa och hälsofrämjande aktiviteter, fria arbeten och konflikt mellan arbete och fritid,

3.2.1 Arbetsmiljö, Arbetsmiljörätt och stressrelaterad ohälsa

Arbetsgivare i Sverige är enligt lag skyldig att aktivt arbeta förebyggande gällande psykisk ohälsa. Anderssons (2013) avhandling ”Vidta alla åtgärder som behövs” behandlar arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa samt ansvaret att även i övrigt verka för att uppnå en god arbetsmiljö. Andersson menar att detta ansvar sällan utkrävs i praktiken. När avhandlingen skrevs hade det aldrig hänt att en arbetsgivare dömts för arbetsmiljöbrott för att ha orsakat stressrelaterad ohälsa på en anställd.

Arbetsmiljölagen (AML) (SFS 1977:1160) är en ramlag som anger mål avsedda att bidra till trygga och säkra arbetsplatser. Lagen är vägledande och för att fylla ramlagen med konkret innehåll finns Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). AFS innehåller föreskrifter och preciseringar av vilka krav som kan ställas på arbetsmiljön. Dessa föreskrifter behandlar huvudsakligen arbeten i industrin. Arbetsmarknaden genomgår och har genomgått en stor förändring. När Arbetsmiljölagen kom 1977 arbetade merparten inom industriproduktion men denna tid är förbi. I dagens samhälle arbetar merparten av den svenska arbetskraften i tjänstesektorn (inklusive offentlig sektor) och följaktligen är det så att de flesta som i dagens samhälle blir sjuka i sitt jobb arbetar i tjänstesektorn. Sjukskrivningarna gäller psykisk ohälsa som nu är den vanligaste sjukskrivningsorsaken i Sverige (Socialförsäkringsrapport 2014:4). Arbetsgivare är enligt AML skyldiga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och hur detta ska genomföras förtydligas i AFS 2001:1. Enligt denna föreskrift ska systematiskt arbetsmiljöarbete innefatta både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, men förtydliganden om hur arbetet för att förebygga stress hos arbetstagaren saknas dock. AFS 1980:14, Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, berör visserligen psykosociala aspekter på arbetsmiljön men då arbetsförhållanden och sättet att organisera arbetet förändrats kraftigt sedan 1980, då föreskriften tillkom, kan denna inte anses svara mot de förhållanden som råder på arbetsmarknaden idag.

Arbetsmiljöverket har lagt ett förslag om nya föreskrifter gällande den psykosociala arbetsmiljön och den ligger ute på remiss. Denna föreskrift ska bättre svara mot dagens behov och ställa högre krav på arbetsgivare än vad som görs idag, då det kommer till stressförebyggande åtgärder. Denna föreslagna föreskrift innehåller bland annat regler gällande chefers kompetens i ohälsosam arbetsbelastning

Andersson (2013) undersöker vilka krav lagen ställer på arbetsgivare gällande den psykosociala arbetsmiljön och vilka möjligheter det finns att genomdriva dessa krav på arbetsgivare. Gällande vilka krav som ställs visar Anderssons avhandling att kraven är omfattande. Enligt 3 kap. 2§ säger AML: ”Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och därvid beakta arbetsmiljöns fysiska, psykiska och sociala aspekter ur ett helhetsperspektiv (SFS 1977:1160). Det är i AML:s förarbeten som arbetsgivarens långtgående ansvar betonas.

Det stora problemet, menar Andersson (2013) är att det saknas bindande föreskrifter gällande förebyggande av stressrelaterad ohälsa. Reglerna gällande krav som ställs på arbetsgivarna är mycket otydliga. Anderssons studie visar att regelverket kring arbetsmiljö och stressrelaterad ohälsa är så otydligt att arbetsgivaren, i praktiken, inte får möjligheten att få klartext i vad som behövs/efterfrågas för att förebygga stressrelaterad ohälsa.

3.2.2 Hälsöfrämjande aktiviteter

Arbetsgivare kan göra insatser för att öka det psykosociala välbefinnandet på arbetsplatsen. Som vi tidigare nämnt i krav-kontroll-stödmodellen är sambanden mellan kontrollmöjligheter och ohälsa i arbetet betydande. Många studier världen över visar att det finns samband mellan förändringar gällande individens kontroll över arbetsuppgifter och insjuknande. Det har också visat sig att det psykosociala välbefinnandet ökar på företag där cheferna fått utbildning gällande anställdas psykosociala behov, det vill säga belöning, krav, kontrollmöjligheter och stöd (Töres Theorell 2012:65ff).

Forskning visar att två effektiva botemedel mot stress är fysisk aktivitet och kulturell aktivitet. Vid regelbunden fysisk aktivitet har det konstaterats att hjärnan till och med kan återställa skadade nervceller. Dock är det mer hälsosamt att hålla den fysiska träningen på en måttlig nivå istället för att träna för hårt. De goda effekterna som fås vid fysisk träning kan förvandlas till skadliga effekter om den fysiska träningen blir för prestationsinriktad (Glise, Lindegård Andersson & Jonsdottir 2011).

Även kulturella aktiviteter som görs regelbundet är ett effektivt botemedel mot stressrelaterad ohälsa. Wasserman och Nilunger-Mannheimer (2012:164) menar att arbetsgivare ska vara uppmärksamma på att den psykiska arbetsbelastningen inte blir för stor. De föreslår att man inte enbart har kompetenshöjande aktiviteter på arbetsplatsen utan även att det anordnas gemensamma kulturella och sociala aktiviteter. Hälsöfrämjande psykosocial arbetsmiljö innebär att arbetstagarna medverkar i meningsfulla, sociala aktiviteter, känner delaktighet i arbetet och upplever stöd från kollegor och chefer.

Även Menckel och Österblom (2011:217) skriver om hälsofrämjande aktiviteter och betonar att man bör lyfta fram begreppen främjande och förebyggande när det gäller arbetsmiljöarbete. AML (SFS 1977:1160) är uppbyggd kring förebyggande åtgärder gällande ohälsa men nu ökar även intresset för hälsofrämjande insatser. Att förebygga handlar om att avvärja hälsoproblem, minska riskfaktorer och bygga upp hälsa. Ofta är förebyggande arbete riktat mot en speciell riskgrupp. Främjande arbetsmiljöarbete inriktas än mer på att utforma en arbetsmiljö som innebär att ge alla på arbetsplatsen en bättre hälsa. Det vill säga att utveckla engagemang, stärka upplevd kvalitet i arbetet och erbjuda ett stödjande och socialt klimat. I hälsofrämjande arbete ingår allt som bidrar till att människor mår bra därför ingår faktorer både inom och utanför arbetsplatsen. Ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete inkluderar ett hälsofrämjande ledarskap. Ett ledarskap som betonar vikten av god hälsa och styr mot mål att personalen ska ha god hälsa. Hur ledarskapet utövas har ett avgörande inflytande på hur personalen mår. I studier om hälsofrämjande ledarskap har följande kriterier tagits fram som viktiga när det gäller ledares relation till medarbetarna. Synlighet, närvaro, tydlighet, visa respekt, ge feedback, arbeta för ett bra arbetsklimat samt att arbeta för autonomi hos medarbetarna.

3.2.3 Det nya gränslösa arbetslivet – fria arbeten

Det finns en uppfattning om att ett fritt, flexibelt arbete är ett bra arbete och ett styrt, oflexibelt arbete är ett sämre arbete. Denna uppfattning bygger på kritik som uppstod mot industriarbete på 1950-talet. I industriella arbeten finns ofta en vertikal uppdelning mellan planering och utförande. Planering och ansvar vilar på tjänstemän längre upp i hierarkin och utförandet sker av arbetarna, utan inflytande, längst ner i hierarkin. Många studier visar också brist på inflytande och fragmentisering av arbetsuppgifter och socialt samarbete kan innebära konsekvenser för individen gällande stress och psykisk ohälsa (Allvin 2006:53).

Att ha ett flexibelt arbete ger oftast positiva associationer – det ger en känsla av frihet att kunna styra själv över sin tillvaro. Men kritiska studier visar något annat. En flexibel arbetsorganisation resulterar inte bara i självstyrande och kreativitet utan följden blir oftast att arbetstagaren jobbar mer och att arbetet blir mer intensivt (Allvin 2013:101). Allvin har genomfört flera studier av olika fria arbeten och menar att fria arbeten kan få allvarliga konsekvenser gällande psykisk ohälsa. När det oflexibla, styrda arbetet ofta innebär stress på grund av brist på inflytande och monotona

arbetsuppgifter uppstår i det fria arbetet en annan typ av stress. Tidigare regler och normer för styrning luckras upp och blir, för många, otydligt i det nya arbetslivet. Individens arbetsuppgifter kanske är målstyrda men hur målet nås är upp till individen. I det nya gränslösa arbetslivet är det upp till individen att själv initiera, planera och ta ansvar för det egna arbetet. Detta innebär ofta en osäkerhet som måste hanteras och en konsekvens av detta är att individen arbetar mer både kvalitativt och kvantitativt än vad som hade gjorts om det funnits fasta ramar och fasta arbetstider (Allvin 2006:151).

3.2.4 Balans mellan arbete och fritid

Bagger och Li (2012) visar, genom studier genomförda i Sverige, att individer upplever arbetstillfredsställelse olika beroende på var personens fokus ligger och hur högt denne värderar de olika rollerna, då det kommer till arbete och familj. Prioriteras arbetet högt och individen upplever det som viktigt i livet kommer detta i sin tur att påverka dennes välbefinnande, både privat och i arbetet i de fall då familjelivet upplevs inkräkta på arbetet. Det uppstår en familj-arbete konflikt. Detta gäller oavsett hur stort fokus personen i sin tur har på familjen. Vid ett lägre fokus på arbetet visar sig påverkan på individens välbefinnande dämpas om personen har högre familjefokus, vid en situation då man står inför en konflikt mellan arbete och fritid. Ett högre fokus på familjrollen bidrar till att personen inte upplever denna högre värderoll som källan till problemen i arbetet. Familjelivet värderas högre i livet och betyder därmed mer för ens identitetsskapande. Detta bidrar i sin tur till att hålla nere stressnivåerna hos individen, då det inte uppstår samma konflikt inom personen, vilket det gjort ifall arbetet haft större betydelse för identiteten.

Resultatet i Bagger och Li:s (2012) studie, pekar på vikten av att underlätta för sina anställda att balansera arbete och fritid. Stödet blir speciellt viktigt för de individer som värdesätter arbetet högt, då de visar sig mer utsatta för risken att hamna i ohälsa i en situation då familjelivet inkräktar på arbetet. Underlättande insatser från arbetsgivarens sida kan vara till exempel möjligheten till flextid eller distansarbete.

Bagger och Li (2011) menar att en stödjande chef som erbjuder möjligheter till flexibla lösningar, i form av till exempel möjlighet till visst distansarbete eller flexibelt schema, kan generera i fördelar både för arbetstagaren som för arbetsgivaren. Chefen får i gengäld för det stöd och den flexibilitet som erbjuds arbetstagaren en medarbetare mer angelägen att prestera bra jämfört med en arbetstagare som saknar detta stöd från sin närmaste chef. I de fall organisationen normalt sett inte erbjuder flexibla lösningar för medarbetarna utmärker sig dessutom det stöd chefen erbjuder än mer, vilket även ökar medarbetarens upplevelse av tacksamhet gentemot arbetsgivaren, vilket i sin tur resulterar i en ökad produktivitet hos medarbetaren. Medarbetaren har genom de flexibla lösningar som chefen kan erbjuda större möjlighet att få balans mellan arbete och familjeliv, vilket i sin tur skulle kunna betyda en minskad risk för denne att hamna i ohälsa.

Även Hill m.fl. (2008) har studerat relationen mellan möjligheten till flexibla lösningar på arbetsplatsen och medarbetarens upplevelse av konflikt mellan arbete och familjeliv. Resultatet visar att möjligheten till flexibilitet upplevs olika av arbetstagaren beroende på i vilket stadiet i livet denne befinner sig i. Arbetstagare som befinner sig mitt uppe i det familjebildande stadiet, vilket innebär ett eller flera små barn i hemmet och den dubbla arbetsbördan som medföljer detta, upplever sig ha störst utbyte av möjligheten till flexibilitet i arbetet.

4. Metod

4.1 Val av metod

Ämnet för studien är, det gränslösa arbetet och vi vill få en bild av hur medvetna arbetsgivare är kring stressrelaterad ohälsa. Förutom detta vill vi även undersöka vilket stöd arbetstagare upplever att de har från sin arbetsgivare, då det kommer till att skapa en balans mellan arbete och fritid. Trost (2010:32) menar att, när ämnen som handlar om människors uppfattningar undersöks, är det lämpligt att använda sig av en kvalitativ metod. Vi har därför valt att samla in vår empiri genom att intervjua både arbetsgivare och arbetstagare.

Vi har utgått ifrån de grundläggande råd som Bryman (2011:419ff) ger inför utformandet av intervjuguiden, det vill säga tematisera, ställa öppna frågor på ett för respondenten anpassat språk, samla in relevant bakgrundsinformation om respondenten samt spela in intervjun för att inte missa viktig information som annars kan gå förlorad om det endast finns anteckningar att utgå ifrån vid analysen. Intervjuguiden har utformats utifrån teman kopplade till den teori vi valt att utgå ifrån, det vill säga Krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell 1990) och den Allostatiska modellen (McEwen 1998). De teman intervjuerna bygger på är: Arbetsgivarens medvetenhet kring stressrelaterad ohälsa vid gränslöst arbete, Aktiviteter arbetsgivaren gör för att underlätta återhämtning och balans mellan arbete/fritid för arbetstagaren och till sist Arbetstagarens upplevelse av stöd. Två intervjuguider¹ utformades, en för arbetsgivarrespondenterna och en för arbetstagarrespondenterna, då en del av frågorna endast var relevanta för antingen arbetstagare eller arbetsgivare. Två provintervjuer genomfördes, en för vardera intervjuguide. Vi valde att använda oss av semistrukturerade intervjuer, det vill säga en intervju bestående av både slutna och öppna frågor varav en fråga till arbetsgivarna gäller självskattning av medvetenhet. Denne har här fått skatta sig på en skala mellan ett och fem, där ett betyder *omedveten* och fem betyder *mycket medveten*. Bryman (2011:415) menar att i en kvalitativ intervju är det fördelaktigt att så långt som möjligt låta respondenten själv utveckla svaren, då denne troligtvis kommer att välja att tala om det som respondenten själv uppfattar som relevant kring ämnet. Vi har därför formulerat frågorna öppet när det varit möjligt, för att på så sätt minska risken att vi som intervjuare i allt för stor grad skulle kunna riskera att påverka respondenternas svar. Att intervjuguiden även innehåller en del slutna frågor beror på att vi fått beviljat lite tid till intervjuerna. Vi menar att respondenten ändå fått möjlighet att komplettera svaren och utveckla vidare med egna tankar och funderingar kring ämnet som vi kan ha missat genom sista frågan i guiden.

Bryman (2011:36f) menar att det är viktigt att vara medveten om att människors tolkningar och meningsskapande skiljer sig åt från individ till individ. Inför intervjuerna kontaktade vi därför intervjupersonerna per mejl och bifogade ett informationsbrev² som förklarade bakgrund och syftet med studien, samt förklarade begreppet gränslöst arbete. Detta gjordes då vi ville försäkra oss om att vi och respondenterna utgår ifrån samma tolkning av begreppet vid intervjutillfället.

¹ Intervjuguide för arbetsgivare och arbetstagare bifogas som bilaga 1 och 2.

² Informationsbrevet bifogas som bilaga 3.

Tidsbristen vid intervjuerna beror på att vi haft svårigheter att få intervjupersonerna att ställa upp på längre intervjuer än mellan 30-45 minuter, då de redan har ett pressat arbetsschema. När det funnits möjlighet har vi genomfört intervjuerna gemensamt och annars har de genomförts individuellt; Fyra intervjuer genomfördes av båda författarna. Alla intervjuer spelades in och transkriberades. Tre av intervjuerna genomfördes över telefon på grund av att dessa respondenter arbetar på orter belägna på ett för långt geografiskt avstånd för oss och vi har saknat både ekonomiska eller tidsmässiga möjligheter att genomföra personliga intervjuer i dessa fall.

4.2 Urval

En av fördelarna med att studera ett ämne som gränslöst arbete är att urvalet bland respondenter är stort. Många företag och arbetstagare i vår närhet arbetar gränslöst. Att få tag på arbetstagarrespondenter ansåg vi skulle vara ganska enkelt men ambitionen med denna undersökning var att även få arbetsgivarnas perspektiv på gränslöst arbete. Tidigare undersökningar vi sett gällande detta ämne har varit kvantitativa när det gällt arbetsgivarnas perspektiv och varit kvalitativa när arbetstagarnas perspektiv har undersökts. Därför vill vi med denna studie göra en kvalitativ studie med arbetsgivarna i fokus men vi berör även arbetstagarnas upplevelse. För att få tillträde till arbetsgivare och arbetstagare gjorde vi ett målinriktat bekvämlighetsurval.

Vi riktade in oss på arbetsgivare och arbetstagare som jobbar gränslöst på så sätt att de har möjlighet till distansarbete och i princip har kontoret med sig med mobiltelefon och bärbar dator. Alla arbetsgivarrespondenter har personalansvar över tjänstemän och alla arbetstagarrespondenter är tjänstemän. I samtliga fall utom ett har vi kontakter som ingång i företaget.

Våra respondenter:

Respondenter Arbetsgivare	Befattning	Organisation	Antal anställda i företaget
AG 1	Delägare, produktionschef	IT-företag	15
AG 2	Ägare	Konsultbolag inom IT	7anställda + 3 underkonsulter
AG3	Personalchef	Reseföretag	Cirka 350
AG4	Gruppchef	Globalt företag i tillverkningsindustrin	Cirka 27000 i Sverige.
AG5	Verksamhetsutvecklare HR-strateg	Statlig myndighet	Cirka 13000

AG2 skiljer sig från övriga arbetsgivare på så sätt att det är ett konsultbolag som hyr ut konsulter med specialistkunskap. Med andra ord så har AG2 arbetsgivaransvaret men konsulten är inhyrd på en annan arbetsplats.

Respondenter Arbetstagare	Befattning	Organisation	Antal anställda i företaget
AT1	Handläggare	Statlig myndighet	Ca 12000
AT2	IT-konsult	Globalt företag i tillverkningsindustrin	Ca 25000 anställda i Sverige
AT3	Key account manager	Mediaföretag	Ca 60

Bekvämlighetsurval är enligt Bryman (2011) att använda sig av respondenter som finns tillgängliga för forskaren och det är inte säkert att urvalet är representativt. I vårt fall anser vi att bekvämlighetsurval är berättigat eftersom syftet med uppsatsen är att visa exempel på olika arbetsgivares medvetenhet och studien är för liten för att resultaten ska kunna generaliseras. Vi har respondenter från olika branscher i olika storlekar. Att vår studie har åtta respondenter är beror på att den är begränsad av främst tid. Bryman (2011) menar att bekvämlighetsurval är befogat när begränsningar innebär att resultatet inte är slutgiltig på grund av svårigheten att generalisera. Han menar att begränsade studier kan fungera som en språngbräda för vidare forskning; något som är lämpligt för denna studie.

Antal deltagare i en studie beror bland annat på behov, tidsåtgång och kostnader. En annan faktor att ta hänsyn till är om syftet med studien är att göra jämförelser mellan olika grupper då det ofta krävs ett stort antal respondenter (Bryman 2011). Syftet med vår studie är inte att dra några slutsatser och jämföra de olika respondenterna utan syftet är att ge exempel på hur medvetenhet gällande gränslöst arbete kan se ut på olika företag och därför anser vi att åtta respondenter är tillräckligt. Vi anser att åtta respondenter uppfyller vårt syfte med studien. Vid fler respondenter tror vi det hade varit svårt att få en överblick av resultatet.

4.3 Bearbetning och analys av data

Redan då intervjuguiden utformades valde vi att dela in denna i olika teman, som nämnts tidigare, det vill säga arbetsgivarens medvetenhet, arbetsgivarens insatser och arbetstagarens upplevelse av stöd från arbetsgivaren. Detta gjordes för att göra bearbetningen av empirin enklare, mer överskådlig och för att påbörja kodningen tidigt, något som även rekommenderas av Bryman (2011:523).

Då intervjuerna genomförts och transkriberats har vi gjort en tematisk kvalitativ dataanalys, där vi tolkat empirin genom att söka i transkriptionerna efter information och uttalanden från respondenterna som skulle kunna kopplas till våra tre övergripande teman. I denna process har vi utgått ifrån de frågeställningar som Lofland & Lofland belyser som viktiga att ta ställning till och som återges av Bryman (2011:523f). Det handlar om att fråga sig vad informationen speglar, vad som sker,

vad personer gör eller vad de uppger sig göra till exempel. De valda uttalandena ur transkriptionerna har därefter markerats i en färg för varje tema och därefter har dessa analyserats mot vald teori och tidigare forskning.

Ett av de problem som kan uppstå vid kodning av texten är att det finns en risk att den kontextuella meningen försvinner när man tar ett uttalande ur sitt sammanhang (Bryman 2011:526f). Vi har därför gått tillbaka till texten flera gånger för få en helhetsbild och därmed minska risken för feltolkningar.

4.4 Etiska reflektioner

Vi har följt de forskningsetiska principerna i genomförandet av vår studie, det vill säga samtyckesprincipen, konfidentialitetsprincipen, nyttjandepincipen och informationskravet (Bryman 2011:146). Det har gjorts genom att vi informerat respondenterna om att deras medverkan är helt frivillig och möjlighet att avbryta intervjun finns, informationen kommer att behandlas konfidentiellt och respondenterna har även informerats om vad informationen skall användas till.

I intervjun med AG2 framkommer att han inte arbetar aktivt med den psykosociala arbetsmiljön beträffande arbetets organisering och planering, vilket skulle kunna tolkas till denne respondents nackdel. Det är därför etiskt viktigt att klargöra att AG2 skiljer sig åt från övriga AG respondenter på så sätt att han driver en konsultfirma, vilket innebär att hans anställda är konsulter placerade på olika arbetsplatser och företag runt om i Sverige. På så sätt delar han ansvaret för arbetsmiljöarbetet med företagen där konsulterna utför arbetet, då det är cheferna på de aktuella arbetsplatserna som har den dagliga arbetsledande rollen.

4.5 Tillförlitlighet och äkthet (reliabilitet och validitet)

Begrepp som reliabilitet och validitet passar bäst i kvantitativa studier och flera kvalitativa forskare menar att det behövs andra kriterier gällande kvalitativa studier. Guba och Lincoln föreslår två alternativa kriterier för bedömning av kvalitativ forskning; Tillförlitlighet och äkthet. Tillförlitlighet kan delas in i fyra delkriterier trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjlighet att styrka och konfirmera. Dessa fyra delkriterier handlar om huruvida forskaren har gjort en godkänd och fullständig forskningsprocess. Begreppet äkthet handlar om huruvida undersökningen ger en rättvis bild av det som studeras (Bryman, 2011).

Under arbetet med vår studie har vi hela tiden beaktat begreppen tillförlitlighet och äkthet. Vår studie är tillförlitlig på så sätt att vi har genomfört undersökningen efter regler som gäller för en studie på denna nivå. Den är trovärdig genom att våra respondenter fått möjlighet att läsa vårt material och bekräfta att vi uppfattat deras svar på rätt sätt. Syftet med studien är inte att den ska vara överförbar utan är exempel på hur det kan se ut på företag i olika branscher och på företag i olika storlek. Om vi hade haft ambition att göra studien överförbar hade vi istället försökt göra åtta intervjuer på åtta olika företag i samma storlek och i samma bransch. Vår studie är pålitlig genom att vi fått studien granskad av handledare på universitetet och av studiekamrater. Bryman (2011) skriver att det är granskarens uppgift att slå fast i vilket utsträckning det går att styrka resultatet.

5. Resultat

I denna del presenteras resultatet av studien under tre olika teman; Arbetsgivarens medvetenhet kring stressrelaterad ohälsa vid gränslöst arbete, Aktiviteter som arbetsgivare gör för att underlätta återhämtning och balans mellan arbete och fritid för arbetstagaren och Arbetstagarens upplevelse av stöd.

5.1 Arbetsgivarens medvetenhet kring stressrelaterad ohälsa vid gränslöst arbete

Alla fem arbetsgivarrespondenter vi intervjuat visar en relativt hög medvetenhet kring risken för stressrelaterad ohälsa vid gränslöst arbete. Studien visar även en relativt hög medvetenhet kring den psykosociala delen i AML. Dock går det se en skillnad i det psykosociala arbetsmiljöarbetet och hur deras hälsofrämjande insatser för arbetstagarna ser ut. Av de tre arbetstagarrespondenterna är det två som upplever att arbetsgivaren är medvetna om risk gällande stressrelaterad ohälsa och en som saknar medvetenhet hos sin arbetsgivare.

AG5 skattar sig själv som relativt väl medveten och menar att de arbetar medvetet med den psykosociala arbetsmiljön. Hon tänker mycket på den digitala arbetsmiljön i sammanhanget och menar att det är viktigt att jobba med tekniken, så att man som arbetstagare är hållbar i längden istället för att låta sig bli styrd av tekniken. De har i dagarna ett nytt projekt på gång där de fokuserar just på det gränslösa arbetet, vilket kommer att fungera som ett stöd för distansarbetet, som de själva kallar "aktivitetsbaserat" arbete. Stödet involverar till exempel hur man sätter upp spelregler i en grupp och hur man kan prata chef och medarbetare emellan. Friheten som flexibiliteten i arbetstiderna och möjligheten till distansarbetet ger ses som underlättande för medarbetarna men hon trycker även på vikten av att se till att arbetstagarna får sin återhämtning.

“Ja vi har jobbat jättemycket med de här frågorna och det som vi behöver göra nu, är att man behöver flytta fokus från att man är orolig för att folk ska jobba för lite, till att säkerställa att folk inte jobbar för mycket.” [AG5]

AG5 menar att ledarskapet är en stor och viktig del då det kommer till att skapa en god psykosocial arbetsmiljö. Ledaren bör ge arbetstagaren frihet att själv planera sitt arbete för att på så sätt få kontroll över sin arbetssituation.

“vi ska ha självständiga medarbetare så kan vi inte hålla på att styra och peta och när vi gör de här förändringarna med aktivitetsbaserade arbetet då ställer det ledarskapet på sin spets “ [AG5]

Även AG 1 visar medvetenhet gällande risker med gränslöst arbete. Det förväntas inte att arbetstagarna ska vara tillgängliga efter arbetsdagens slut utan snarare uppmuntras det att man sätter gränser mellan arbete och fritid både för sin egen skull men även för att inte skapa förväntningar på sina kollegor att vara nåbara.

“jag tycker det är bättre om man släpper arbetet och inte arbetar kvällar och helger och sånt där... för det får andra effekter också, när andra är uppkopplade hela tiden o sitter och mejlar o skickar frågor runt om i organisationen så skapar det stress” [AG1]

AG4 självskattning visar en relativt hög medvetenhet kring risken för ohälsa och arbetar även han medvetet med den psykosociala arbetsmiljön. Ett exempel på detta är att företaget regelbundet genomför en medarbetarundersökning som inriktar sig på den psykosociala arbetsmiljön och mäter medarbetarnas arbetstillfredsställelse. Utifrån resultatet på detta OHI, Organization Health Index, kan arbetsgivaren därefter se vilka frågor de behöver arbetas mer med. När årets OHI inte gav svar på hur just deras avdelning skulle kunna förbättras så gjordes en nedbrytning av OHI och ytterligare frågor skickades ut.

De tre arbetsgivarrespondenterna, AG3, AG4 och AG5, som är på de tre större organisationerna, är väl medvetna om att systematiskt arbetsmiljöarbete även berör psykosocial arbetsmiljö och inkluderar detta i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. De två arbetsgivarna som representerar de två mindre företagen, AG1 och AG2, uttrycker att de är medvetna om detta men de arbetar inte systematiskt gällande psykosociala arbetsmiljön.

AG2 menar att han arbetar med stödjande insatser genom att han har en bra relation med de anställda som bygger på enkel, rak och tät kommunikation. Om det skulle vara något problem menar han att han skulle få reda på detta och att han aldrig är mer än ett telefonsamtal bort. Arbetet med den psykosociala miljön blir dock mer händelsestyrkt och reaktivt snarare än proaktivt, men skulle han upptäcka problem tar han itu med det. Dock skiljer han sig från övriga arbetsgivare vi talat med, då han inte har den dagliga arbetsledande funktionen utan detta står de företag där konsulterna är utplacerade för och han lämnar därför ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet till den aktuella arbetsplatsen i fråga.

AG3 säger att hon arbetar mycket med organiseringen av arbetet och menar även att det är viktigt att se till att cheferna har den rätta kunskapen och känner sig trygga i sin roll som ledare. Prioriteringar är också viktiga menar hon för att man ska lägga tid på rätt saker.

”man måste ha förmåga att själv prioritera, måste ha en chef som kan hjälpa en att prioritera, måste ha en organisation en avdelning som hela tiden jobbar med prioritering för att det ska vara tydligt att det här skulle jag avstå med, det här skulle jag fokusera på.” [AG3]

AG3 nämner precis som AG4 att de har medarbetarundersökningar som ett verktyg de använder sig av i arbetsmiljöarbetet. De har tidigare haft en medarbetarundersökning per år, men från och med i år startar de med något nytt och kommer istället att ha en mer kontinuerlig mätningmetod, vilket innebär tre mindre undersökningar per år där resultatet presenteras mer i dialogform.

Alla arbetsgivare visar sig arbeta med hälsofrämjande insatser i någon form för sina anställda. Det kan handla om att bjuda arbetstagarna på olika evenemang och julshower eller att de får presentkort på restaurangbesök. Även motion uppmuntras och alla arbetsgivare erbjuder sina anställda friskvårdsbidrag, dock i varierande nivå mellan 1500kr och 6000kr/år. AG1 erbjuder även sina anställda kognitiv beteende terapi (KBT) vid stressrelaterade utmaningar.

Det sociala stödet både från kollegor och chefen nämns av samtliga arbetsgivare som något de ser som viktigt och AG5 nämner ett försämrat socialt stöd som en möjlig negativ konsekvens av att arbeta på distans. Det blir svårare för henne att upptäcka

brister i arbetsmiljön i de fall då arbetstagaren inte är på plats på kontoret likaså försvåras den dagliga kontakten och samarbetet med kollegor. Det blir även viktigt att se över hur frågor som utfrysning, mobbing och missbruk kan upptäckas och hanteras då organiseringen av arbetet nu förändras. Alla fem arbetsgivare nämner också att dialog och kommunikation är viktigt, inte minst när arbetet är gränslöst.

AG4 menar att han ibland behöver hjälpa till och sätta gränser för ambitiösa medarbetare som vill mycket och vill att varje projekt ska bli så bra som möjligt. Han menar att då gäller det att vara tydlig och berätta för medarbetarna när det är tillräckligt bra. Likadant när det gäller faktorer där medarbetarna är beroende av andra och som är utanför den egna avdelningens kontroll. Att då som chef ta upp problemet med aktuell avdelning och lyfta problemet från medarbetarnas axlar. Om problemet då inte löses är det viktigt att medarbetarna får känna att allt som är inom deras kontroll har de gjort så bra som möjligt och något mer begärs inte. AG1 nämner också återkoppling som en viktig del för att hantera stress. De har i dagarna haft ett seminarium för personalen som handlade om kommunikation och återkoppling.

“I fredags hade vi ett seminarium internt för hela företaget där vi hade en person som talade om kommunikation. För det är ju också ett sätt att hantera stress, genom att vara duktig på att ge feedback, att ge folk återkoppling på det de gör. Så de kan avsluta saker, att ge de återkoppling när de har gjort något bra, när de har levererat.” [AG1]

AG5 berättar att i det aktivitetsbaserade arbetet lägger de på arbetsplatsen mycket kraft på samtal, dialog, hänsyn och förståelse för varandra.

5.2 Aktiviteter arbetsgivaren gör för att underlätta återhämtning och balans mellan arbete och fritid

Det råder delade meningar mellan våra respondenter gällande om det är upp till arbetsgivaren att underlätta för arbetstagarna att få balans mellan arbetsliv och fritid. Flera av arbetsgivarna menar att balansen och gränssättningen är något som arbetstagarna klarar på egen hand. AG2 menar att han jobbar med vuxna människor och det är upp till arbetstagarna själva att sätta dessa gränser.

Alla fem arbetsgivarna menar att arbetstagarna kan vara helt lediga på sin semester, men det är inte alla som har tydliga riktlinjer för hur arbetsuppgifter sköts när arbetstagaren är borta. Flera menar att vid kortare ledigheter läggs arbete på hög tills arbetstagaren är tillbaka men vid längre ledighet finns en backup som tar hand om arbetsuppgifter.

AG2 menar att arbetstagarna är helt lediga vid sjukdom och semester men han tror också att det är vanligt att arbetstagarna går till jobbet med feber, och istället tar ett par värktabletter för att klara arbetsdagen. Han menar att det är ju ingen annan som gör jobbet när arbetstagaren är borta, utan arbete samlas tills arbetstagaren är tillbaka.

Hos AG3 finns tydliga rutiner för vad som gäller för arbetstagarna under semester, sjukdom och vård av barn. En medveten strategi för merparten av den anställda är att kunder ska mejlas från en kontorsmejladress istället för att den personliga mejladressen används, just för att man ska kunna känna sig helt ledig när man är ledig.

Om en arbetstagare vill kunna jobba hemifrån, när denne till exempel är hemma för vård av barn, men känner att har tid att jobba en del hemifrån så kan man lösa detta. IT-avdelningen lägger i så fall upp lösenord så intranät och mejl nås hemifrån, så kan man exempelvis vård av barn halva arbetsdagen och jobba andra halvan. Men detta är något som arbetstagaren måste be om lov för att få göra, och absolut inget som förväntas. Arbetsgivaren föredrar att arbetstagaren är helt ledig.

Alla fem arbetsgivarna ger arbetstagarna möjlighet till flextid och distansarbete där det är relevant. AG3 och AG5, som har arbetstagare inom olika yrkesgrupper, ger inte möjlighet till distansarbete i de yrkesgrupper där de anser att det inte behövs. Alla fem arbetsgivarna menar att gränslöst arbete är en aktivitet i sig, för att underlätta för arbetstagarna för att få balans mellan arbetsliv och fritid. AG1 och AG5 nämner att möjlighet till distansarbete och flextid är ett konkurrensmedel för att attrahera högtbildad arbetskraft.

" ... konkurrensen om arbetskraften är ganska hårt och ha ett arbete som är ganska fritt som får privatlivet att fungera är ganska mycket värt tror jag" [AG1]

" ... och sen kan vi tillgodose det vi vet idag åtminstone bland yngre, högtbildade, det som ligger högt på önskelistan när man söker jobb i arbetsvillkor och det är möjligheten till distansarbete. Vi kan också förvänta oss att vara en mer attraktiv arbetsgivare vilket ger goda ekonomiska fördelar plus att det är bra för våra kunder att vi inte har hög personalomsättning. Möjligen också att fler som skulle välja att gå i pension tycker att de här arbetsvillkoren är såpass fria att man väljer att stanna kvar, istället för att bli pensionär." [AG5]

AG 5 menar att företaget genom sitt nya "aktivitetsbaserade arbete" jobbar i ett större perspektiv. De kommer jobba mycket med dialog och samtal, hänsyn och förståelse till varandra istället för att sätta specifika regler. Hon ser inga problem med att medarbetare får mer frihet att jobba på kvällstid och skicka mejl om medarbetaren önskar. Hon är också väl medveten att problem däremot uppstår om mottagaren känner att den ska behöva ta emot mejl utanför kontorstider.

Det finns inga uttalade förväntningar från någon av arbetsgivarna att arbetstagarna ska vara nåbara kvällar och helger och både AG2 och AG4 visar med eget beteende hur förväntningarna är. På frågan om det finns förväntningar på att arbetstagarna ska vara nåbara efter kontorstid blir svaren:

"Nää, nej, det gör det inte. Jag skickar SMS, svarar de så svarar de. Svarar de inte så ... Är det en pågående process att det är något problem eller något annat att det är nån förlängning av ett kontrakt eller de ska in i ett nytt projekt eller nånting då kan jag väl se inofficiellt att jag har vissa förväntningar självklart. Om jag ställer upp extra, åker ut en söndag eller på kvällen och åker ut för deras skull så vill jag ju kanske någonstans ha någonting tillbaka." [AG 2]

"Jag aktar mig för att bli den som sätter mig och svarar på något mejl på kvällarna. Många av mina medarbetare de stänger av mobilen på kvällarna, och synken, för att det där plinget det stressar.. Jag skickar

inga mejl på kvällarna. Jag tycker att som chef då skulle man i så fall sätta en ganska dålig nivå att det är ok, och det tycker jag inte.” [AG4]

5.3 Arbetstagarens upplevelse av stöd

De tre arbetstagarresponenterna har alla ett arbete som till viss del är gränslöst. De upplever sig alla ha viss frihet då det kommer till när deras arbetsuppgifter ska utföras. AT1 är fri att själv planera sina arbetsdagar, som till stor del består av möten mellan henne själv och hennes klienter. I arbetet ingår även samverkan med andra samhällsaktörer, vilket till viss del begränsar hennes möjligheter att styra sin arbetstid. I dagsläget går en hel del tid till resor mellan dessa möten och kontoret men hon upplever ändå en frihet i att själv ha möjlighet att bedöma om ett möte är nödvändigt eller inte.

Däremot är AT1 inte lika fri då det kommer till hur hennes arbetsuppgifter ska utföras. Hon menar att den höga arbetsbelastningen gör att det inte alltid är möjligt för henne att utföra arbetet med den noggrannhet hon önskat och som arbetsgivaren efterfrågar. Hon har i dagsläget fler ärenden än hon upplever sig ha realistiska möjligheter att kunna klara av med tillfredsställande resultat under sin arbetstid. AT1 visar, genom sina svar, hög fokus på arbetet och det är viktigt för henne att hennes arbetsprestationer håller hög kvalitet. Prioritering blir då en viktig fråga för henne dagligen och vissa arbetsuppgifter måste enligt henne gå först då hennes arbete berör andra människors försörjning, vilket gör att hon inte upplever sig kunna prestera till 100 procent. Tiden räcker helt enkelt inte till. Detta bidrar även till att hon har svårt att släppa tankarna på arbetet efter arbetsdagens slut. Ofta dröjer sig tankarna kvar på de människor hon möter dagligen vilket hon uppfattar har en negativ inverkan på hennes möjligheter till återhämtning på fritiden.

“... även om jag inte jobbar så tänker jag väldigt mycket på vad är det jag har glömt, vad är det som jag inte får glömma, eller vad är det som är viktigt och hur jag ska gå vidare i vissa ärenden och sen så är det så att vi har väldigt många kanske ganska jobbiga möten. Så det är inte bara heller att gå därifrån helt blank...” [AT1]

AT1 upplever sig ha små möjligheter att påverka sin arbetsbelastning och menar att denna fråga inte uppmärksammas tillräckligt av arbetsgivaren utan det är upp till henne och hennes kollegor att själva säga ifrån då det blir för hög arbetsbelastning. Detta är dock något hon drar sig för, då hon menar att det kan komma att påverka hennes möjligheter till karriärutveckling och löneutveckling negativt.

AT2 menar även han, att det finns begränsningar för hur hans arbetsuppgifter ska utföras men upplever detta varken som ett problem eller en källa till stress. Han menar att de verktyg han har att arbeta med i lösandet av arbetsuppgifterna ger honom en ram att utgå ifrån och därifrån har han själv en stor frihet i att utforma lösningar till kunden. Han upplever sig oftast hinna med det han ska under arbetstid och säger att det snarare är så att han upplever sig omotiverad och stressad av en allt för låg arbetsbelastning. Han menar dock att det kan vara svårt att släppa tankarna på jobbet när han kommer hem eftersom han arbetar med huvudet hela dagarna. Därför blir det viktigt för honom att vara aktiv på fritiden och träna, vilket även uppmuntras av arbetsgivaren, för att på så sätt kunna få den återhämtning han behöver.

Även AT3 menar sig ha stor frihet då det kommer till hur han ska utföra sina arbetsuppgifter då han är först på sin tjänst i företaget och själv har fått forma sin roll. Däremot upplever han sig delvis begränsad då det kommer till när han ska utföra sina arbetsuppgifter eftersom det numera förväntas att han är på kontoret mellan 9-17 för att övrig kontorspersonal framfört klagomål på hans tidigare mer fria tider. Han upplever sig hinna med det han ska under arbetstid men menar att arbetsgivaren ställer orimliga krav då det kommer till tillgänglighet efter arbetsdagens slut. Företaget saknar riktlinjer för hur mejl- och telefonkontakter ska hanteras och detta kan istället sägas förmedlas utifrån VDs eget beteende. AT3 menar dock att VDs beteende inte är vidare föredömligt då han ställer höga krav på arbetstagarnas tillgänglighet även under kvällar eller ledighet som semester och sjukdom, vilket försvårar för AT3 att få den återhämtning han skulle behöva under fritiden.

Alla tre arbetstagarrespondenter har möjlighet att använda sig av flextid och till viss del även distansarbete vilket de upplever som underlättande, då det kommer till att balansera arbetsliv och fritid.

AT1 menar att möjligheten till flextid gör det möjligt för henne att kunna hämta sitt barn tidigare ibland på förskolan eller lämna senare, vilket hon uppskattar. Även AT2 värdesätter möjligheten till flextid vilket underlättar för honom, då det kommer till att balansera privatliv och arbetsliv. AT3 säger att även om det inte officiellt finns flextid på hans arbetsplats accepterar hans närmaste chef ändå att han skjuter på arbetstiden någon timme på morgonen och eftermiddagen, vilket AT3 uppskattar. Denna möjlighet har dock, som nämnts tidigare, begränsats under senare tid.

Möjlighet till distansarbete gör att AT1 kan använda tiden innan eller efter möten mer effektivt och kan på så sätt slippa viss restid vilket underlättar för henne att hinna med sina arbetsuppgifter. Hon kan även välja att arbeta på distans de dagar hon behöver vara hemma för att ta hand om sitt sjuka barn. På så sätt kan AT1 slippa begära ersättning från Försäkringskassan för vård av barn och istället få betalt av sin arbetsgivare, något hon uppskattar då hennes lön inte är så hög som hon önskat. På så sätt slipper hon även den ekonomiska stress det kan innebära med de upprepade VAB-perioder som kan förekomma för en småbarnsförälder. Här upplever sig AT1 ha ett stort stöd ifrån sin närmaste chef och menar att dennes förstående och stödjande inställning till henne som småbarnsförälder underlättar för henne då det kommer till att få balans mellan arbete och fritid.

AT2 menar att möjligheten till distansarbete gör att han kan välja att arbeta hemifrån de dagar han har hantverkare hemma eller då han står inför en arbetsuppgift som kräver extra mycket av honom mentalt. Det kan vara stökigt på kontoret och svårt att koncentrera sig och kan han då sitta hemma istället upplever han sig få mer gjort, vilket han menar gör att han kan använda arbetstiden mer effektivt. På så sätt har han lättare att släppa tankarna på jobbet efter arbetsdagens slut.

AT1 menar att utöver möjligheten till flextid och distansarbete görs få insatser på arbetsplatsen för att förebygga den dagliga stressen. Det finns i dagsläget ingen begränsning för hur många ärenden som är rimligt att klara av för de anställda och är någon sjuk eller på semester fördelas dessa uppgifter på övriga anställda. AT1 kan inte märka av något aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete då det kommer till den psykosociala arbetsmiljön utan menar att organisationen arbetar kortsiktigt och reaktivt och de insatser som görs för de anställdas kan inte kopplas till

arbetsuppgifterna utan handlar om friskvårdsaktiviteter som yogatillfällen till exempel eller samtal med psykolog.

AT3 upplever en total avsaknad av ett systematiskt arbetsmiljöarbete och menar hans möjligheter till stöd från arbetsgivaren att balansera arbete och fritid är obefintligt. Detta lämnas helt till individen att klara själv.

AT2 upplever sig ha ett gott förhållande till sin närmaste chef och menar att genom de regelbundna veckomötena och chefens nära kontakt med arbetstagarna kan behovet av extra stöd eller återhämtning hos en enskild anställd upptäckas tidigt. Andra sätt att stödja arbetstagarna och förebygga stressrelaterad ohälsa nämns av AT2 som ett av arbetsgivaren aktivt och medvetet arbete med att fördela arbetsuppgifter mellan de anställda. Upplevs belastningen vara för hög finns möjlighet att få avlastning genom att fördela om arbetsuppgifterna.

6. Analys och tolkning

I detta stycke presenteras en gemensam analys av tidigare nämnda tre teman; Arbetsgivarens medvetenhet kring stressrelaterad ohälsa vid gränslöst arbete, Aktiviteter som arbetsgivare gör för att underlätta återhämtning och balans mellan arbete och fritid för arbetstagaren och Arbetstagarens upplevelse av stöd. Empirin kopplas till valda teorier och tidigare forskning på området.

Allvin (2006) menar att i det gränslösa arbetet är det upp till individen själv att sätta gränser och detta kan leda till osäkerhet. Denna osäkerhet resulterar i att individen ofta lägger mer tid och kraft på arbetet än vad individen gör om det finns tydliga ramar och fasta arbetstider. Ovisshet skapar stress och risk för stressrelaterad ohälsa är ett faktum. Våra arbetsgivarrespondenter visade på medvetenhet gällande samband gränslöst arbete och stressrelaterad ohälsa. Alla visade genom sina svar på våra frågor i området och genom självskattning att medvetenheten finns där. På en skala mellan ett och fem, där ett betyder *omedveten* och fem betyder *mycket medveten*, skattade alla sig som treor och fyror. Denna medvetenhet resulterar till exempel i att AG5 har ett stort projekt på gång som stöd till det gränslösa arbetet vilket denna organisation valt att kalla aktivitetsbaserat arbete. AG3, AG4 och AG5 visar en medvetenhet som främst uttrycks på en övergripande nivå. De talar om att ledarskapet är viktigt, att vara tydlig med vad som ska prioriteras. Även hållbarhet över tid nämns och vikten av återhämtning för arbetstagaren.

AG1 och AG2 uppger att de inte arbetar medvetet med den psykosociala arbetsmiljön men nämner ändå ett flertal insatser som de gör för sina anställda, kopplade till socialt stöd och hälsofrämjande åtgärder. AG1 och AG2 visar en medvetenhet genom att ha en tät, rak och nära dialog med de anställda och menar att de på så sätt tidigt kan upptäcka behov av stöd hos den anställde. De pekar båda på vikten av en god kommunikation mellan arbetstagare och chef och AG1 förtydligar särskilt hur viktigt det är med att vara tydlig med vilka förväntningar på närbarhet som ligger på de anställda och menar att det är viktigt att få känna sig ledig efter arbetsdagen för att kunna få sin återhämtning. Arbetstagarna hos AG1 och AG2 skulle då kunna uppleva ett socialt stöd från arbetsgivarens håll, vilket kan ha en positiv inverkan på deras stressnivå. Karaseks (1990) stressmodell visar att även om kraven upplevs höga behöver detta nödvändigtvis inte betyda att arbetstagaren upplever en högre grad av stress i de fall då arbetsförhållandena dessutom innebär en högre grad av kontroll tillsammans med en hög grad av socialt stöd, som då bidrar med en dämpande effekt på upplevelsen av stress. AG1 och AG2 nämner även att de erbjuder sina anställda insatser som kan ses som hälsofrämjande. Det handlar om gemensamma sociala aktiviteter som till exempel kulturella evenemang och sportevenemang. Insatser som dessa kan öka välmåendet för arbetstagaren och bidra till att stärka sociala band och ge de anställda en känsla av sammanhang och delaktighet (Töres Theorell 2012:164). Även Wasserman & Nilunger-Mannheimer (2012) och Menckel & Österblom (2011:217) pekar på vikten av sociala aktiviteter för de anställda, då dessa stärker det sociala stödet, vilket i sin tur har en positiv och dämpande effekt på stressnivåerna.

Alla respondenter har tillgång till eller är erbjudna friskvårdsbidrag som en förebyggande åtgärd. Motion har visat sig vara ett effektivt sätt att hålla nere stressnivåerna om nivåerna av träning hålls på en moderat nivå (Glise, Lindegård Andersson & Jonsdottir 2011). Det är dock viktigt att tänka på att träningen inte får

upplevas som en belastning eller bli alltför prestationsinriktad då det kan leda till motsatt effekt och istället bidra till ohälsa för arbetstagaren (Töres Theorell 2012:73).

Möjligheter till flexibilitet kring när och hur de utför sina arbetsuppgifter har alla arbetagarrespondenter i olika grad. Karaseks och Theorells (1990) stressmodell visar att upplevelsen av att kunna kontrollera sin arbetsbelastning och frihet att i någon grad själv kunna kontrollera när och hur arbetet ska utföras minskar risken för arbetstagaren att hamna i stressrelaterad ohälsa. Modellen visar att det kan vara lika förödande för hälsan att ha en allt för låg arbetsbelastning som en för hög, då detta också bidrar till stress för individen. AT2 nämner till exempel att han själv upplever det som omotiverande och stressande när han har för lite att göra och uppskattar när det är lite högre press på honom, då detta gör honom mer fokuserad på uppgiften. AT1 däremot menar att även om hon till viss del kan påverka när och hur hon utför sina arbetsuppgifter kvarstår ändå problemet med att hon inte kan påverka hur många ärenden hon får på sitt bord, vilket i hennes fall leder till att hon upplever sig konstant överbelastad. Då AT2.s arbetsbelastning varierar över tid löper han inte samma risk att hamna i ohälsa som AT1 där arbetsbelastningen är konstant hög. McEwen (1998) menar att risken ökar för individen att hamna i ohälsa då kroppen utsätts för en hög nivå av stress under en längre sammanhängande period. I dessa fall blir det extra viktigt för individen med tillräcklig återhämtning och en möjlighet för kroppen att sänka sina nivåer av stresshormoner. AT2 menar att han genom att aktivera sig på fritiden får en möjlighet att koppla bort tankarna på arbetet och upplever sig ha bra möjligheter att få återhämtning. AT1 uppger sig däremot ha svårt att koppla bort tankarna på arbetet på fritiden och arbetar både kvällar och helger för att hinna med sin arbetsbörda. Hon menar att det är svårt att finna tid för återhämtning mellan arbetspassen. I denna situation blir det sociala stödet, både från kollegor och chefen, för AT1 viktigt, då det kan minska risken för henne att hamna i allostatisk överbelastning (Karasek & Theorell 1990). En närvarande chef som uppmärksammar hennes behov av avlastning och stöd och hjälper henne att prioritera i de fall hon upplever sig ha svårt för detta, kan bidra till att hon ändå upplever sig ha viss kontroll över sin arbetssituation. AT3 upplever sig ha en lagom nivå av arbetsbelastning men önskar att han i högre grad skulle kunna påverka när och hur han utför sina arbetsuppgifter och upplever sig med andra ord ha både en lägre nivå av kontroll i arbetet enligt Karasek och Theorells (1990) stressmodell.

De tre arbetagarrespondenter upplever sig ha en bra relation till sina närmaste chefer och menar att det finns stöd att få i de fall de upplever sig behöva det. AT1 menar dock att hon drar sig för att be om hjälp. Hon menar att detta skulle kunna påverka hennes karriärmöjligheter och hennes löneutveckling negativt, då ett behov av hjälp skulle kunna signalera att hon inte har lika hög kapacitet som hennes kollegor. AT1 drar sig även för att söka stöd från kollegor, då hon vet att konsekvensen förmodligen blir att arbetsbelastningen, då riskerar öka även för dem. Allvin (2006) menar att det idag ligger ett stort ansvar på individen att själv prioritera och sätta ramarna kring sitt arbete. Den stora friheten i arbetet kan då även leda till en osäkerhet för individen kring vad som kan anses vara en tillräckligt bra prestation och när arbetet kan anses vara färdigt. Individen kan uppleva sig utelämnad till sin egen kapacitet och den konkurrens som råder på arbetsmarknaden leder till att man som arbetstagare inte tillräckligt prioriterar sin återhämtning på grund av en rädsla att inte räcka till i arbetsgivarens ögon.

Alla arbetsgivarrespondenter visar i varierande grad en medvetenhet kring vikten av återhämtning och ingen av dem kräver att arbetstagarna är tillgängliga efter kontorstid. Medvetenheten visar sig till exempel genom att AG2 och AG4 uppmuntrar sina anställda att ta ledigt för att återhämta sig efter en period med en extra hög arbetsbelastning. AG3 sätter tydliga gränser för sina olika yrkesgrupper vilket visar sig genom till exempel riktlinjer som att mejl ska skickas från gemensam kontorsadress för att göra det möjligt att omfördela arbetsuppgifter vid frånvaro och undvika att de samlas på hög, något som annars skulle kunna riskera den frånvarande arbetstagarens möjligheter till återhämtning. AG3:s riktlinjer innebär även att de anställda behöver be om lov innan de får tillgång till intranätet under ledighet. Detta kan ses som en begränsning i deras frihet att styra över sitt arbete men det är även ett sätt för arbetsgivaren att skydda de anställda mot överbelastning. AG3 uttrycker även att detta görs just på grund utav att de är medvetna om att en hög arbetsbelastning även kräver en period av återhämtning för att hålla stressnivåerna i balans, vilket även stöds av McEwen (1998; 2004). AG5 nämner även hon vikten av återhämtning för individen och trycker extra på vikten av att arbeta hållbart och menar att det mycket handlar om att utnyttja It-tekniken, och de möjligheter till flexibilitet i arbetet som denna ger på rätt sätt, snarare än att låta sig styras av den. AG1 säger att han föredrar att arbetstagarna släpper arbetet under semester och verkligen är helt lediga så att de kan vila upp sig.

Bagger och Li (2012) och Hill m.fl. (2008) har studerat relationen mellan möjlighet till distansarbete och arbetstagares upplevelse av balans mellan arbete och fritid. Arbetsgivarrespondenterna ser det gränslösa arbetet som något mycket positivt för familjelivet och menar att det gränslösa arbetet inte inkräktar på familjelivet. Flera av arbetsgivarna menar att deras arbetstagare ser ett flexibelt arbete som speciellt viktigt under småbarnsåren och menar att det även kan vara ett medel för att attrahera personal. Även arbetstagarrespondenterna menar att det underlättar att de har flextid och möjlighet att jobba hemifrån. AT1 menar att tack vare detta kan hennes dotter få kortare tid på förskolan och det gör att hon känner sig mindre stressad. Hon menar också att möjligheten till distansarbete gör att hon ibland kan jobba hemifrån dagar då inte hennes barn kan gå till förskolan på grund av sjukdom. Möjligheten finns att begära ersättning från Försäkringskassan för Vård av Barn halva dagen och få lön halva dagen för att hon kan jobba hemifrån några timmar. För AT1 är arbetet mycket viktigt och hon medger att hon ibland känner att familjelivet inkräktar på arbetslivet. Bagger och Li (2012) menar att om arbetstagaren värderar sitt arbete högt är det högre risk för att ohälsa och välbefinnandet både i privat- och arbetslivet påverkas negativt. AT1 uppger att hon har svårt att släppa tankarna på arbetet på fritiden vilket i längden skulle kunna innebära risk för psykisk ohälsa för henne (Gutek, Searle & Klepa 1991). Även AT2 uppger att det kan vara svårt att släppa tankarna på arbetet på fritiden men han väljer att aktivera sig fysiskt på sin lediga tid vilket i forskning visat sig vara hälsofrämjande och minskar risken för individen att hamna i ohälsa (Glise, Lindegård Andersson & Jonsdottir 2011).

Både AT1 och AT2 uppger att de sig ha ett visst stöd av sin närmaste chef och menar att i de fall de ber om stöd hos denne är det oftast inga problem att få det. En bra och stödjande relation mellan chef och medarbetare har inte endast fördelen att bidra till en hälsosammare arbetsmiljö för individen (Karasek & Theorell 1990) utan kan även bidra till en högre produktivitet hos medarbetaren, som upplever sig stå i tacksamhetsskuld till chefen (Bagger & Li 2011).

AG1 menar att det är många arbetstagare som kommer runt klockan nio på förmiddagen och går hem runt klockan tre på eftermiddagen. AG4 tycker att det är arbetsgivarens skyldighet att verka för att arbetstagaren får balans mellan arbete och fritid. Han menar att alla är olika och befinner sig i olika stadier i livet. Har man familj vill inte arbetstagaren ut och resa varannan vecka men en arbetstagare som är ung och obunden kanske gärna reser så mycket som möjligt. Forskning visar att stödjande aktiviteter uppskattas mer av arbetstagare under de familjebildande åren (Hill m.fl. 2008), vilket även framkommer i resultatet, då både AT1 och AT2 värdesätter den flexibilitet som erbjuds i arbetet och upplever stödet från sin närmaste chef som viktigt för sitt välbefinnande.

Andersson (2013) menar att Arbetsmiljölagen är otydlig och det behövs förtydligande föreskrifter för att arbetsgivare ska veta vad som krävs av dem i det systematiska arbetsmiljöarbetet gällande psykisk ohälsa. Våra arbetsgivarrespondenter visar på medvetenhet gällande AML och att systematiskt arbetsmiljöarbete även inkluderar psykisk ohälsa redan i nuläget. Av våra tre arbetstagarrespondenter är det AT3 som upplever att arbetsgivaren helt saknar personalpolicy och ett systematiskt arbetsmiljöarbete gällande psykisk ohälsa. Han menar också att det är helt upp till honom att balansera arbete och fritid och han upplever inget stöd från arbetsgivaren. Den beskrivning som AT3 ger av sin arbetssituation visar en arbetsmiljö som på sikt skulle kunna riskera respondentens hälsa. Avsaknad av stöd från arbetsgivaren i kombination med höga krav och brist på möjligheter till återhämtning skapar en arbetsmiljö vilken kan bidra till ohälsosamma nivåer av stress hos arbetstagaren och på sikt även ohälsa för denne (Karasek & Theorell 1990; McEwen 1998).

7. Diskussion och slutsats

Allvin m.fl. (2006; 2013) har gjort flera studier kring gränslöst arbete och vi uppfattar att de ställer sig kritiska till att gränslöst arbete ofta beskrivs som något övervägande positivt. Det gränslösa arbetet innebär genom otydliga ramar en större osäkerhet kring förväntningar för individen, vilket kan bidra till stress. Det är även idag ett faktum att det är stressrelaterad ohälsa som dominerar sjukskrivningstalen i samhället. En slutsats vi drar av denna studie är dock att både arbetsgivare och arbetstagare uppfattar det gränslösa arbetet som någonting positivt och underlättande gällande möjligheten till balans mellan arbete och fritid.

Syftet med studien var att undersöka medvetenheten hos arbetsgivare gällande risker med gränslöst arbete. Studien visar att arbetsgivarrespondenterna har en relativt hög medvetenhet gällande detta genom de aktiviteter de erbjuder sina anställda. De upplever sig även själva vara väl medvetna om risker kring ett gränslöst arbete. Två av våra tre arbetstagarrespondenter upplevde vidare att deras arbetsgivare visade hög medvetenhet. Det behövs balans mellan aktivitet och återhämtning. Även här indikerar vår studie att medvetenhet om betydelse av återhämtning finns hos arbetsgivarna. Både arbetsgivar- och arbetstagarrespondenter menar att frihet och flexibilitet i arbetet är övervägande positivt. Individen upplever mindre stress när denne kan påverka var och när arbetet ska utföras. Arbetsgivarrespondenterna visade relativt hög medvetenhet att det behövs balans mellan arbetsbelastning, stöd, kontroll och återhämtning. Arbetstagarna uppskattar friheten det gränslösa arbetet innebär och detta minskar risken för dem att hamna i ohälsa.

Efter att vi i denna studie fördjupat oss i ämnet menar vi att när arbetstagaren har en bra kommunikation med chefer och kollegor kring förväntningar på prestation och vad som ska prioriteras är det gränslösa arbetet något positivt för den anställde. När det är tydligt vad som förväntas blir det gränslösa arbetet som ett hjälpmedel för arbetstagaren att få balans mellan arbete och fritid. Problem med gränslöst arbete uppstår dock, när god kommunikation saknas, när förväntningar är otydliga och att därmed arbetsgivaren förlitar sig till att arbetstagaren ska sköta gränssättningen på egen hand. När arbetstagaren har liten kontroll över arbetsbelastningen anser vi att det är svårt för arbetstagaren att veta när denne ska sätta gränsen för vad som är rimligt att hinna med under arbetsdagen. Risken är då överhängande att det gränslösa arbetet inkräktar på fritiden. Den stressrelaterade ohälsan kan uppstå när arbetstagaren inte får sin återhämtning utan jobbar hemifrån på fritiden för att hinna med arbetsuppgifterna och inte vet när arbetet är bra nog. Det är även svårt att koppla av jobbet på grund av att arbetstelefonen i många fall används även på fritiden.

Här anser vi att det behövs tydliga riktlinjer från arbetsgivarens håll kring när man förväntas vara anträffbar på mejl och telefon. Det behövs samtal mellan chef och medarbetare vad som ska prioriteras, tydlighet kring konsekvenser om inte arbete hinns med och vems ansvar detta är.

Arbetsmiljöverkets föreslagna, nya föreskrift gällande psykosocial arbetsmiljö specificerar åtgärder för vilka insatser som krävs gällande den psykosociala arbetsmiljön. Detta ställer arbetsgivaren inför valet av att antingen sänka arbetsbördan för arbetstagarna eller anställa fler personer att utföra arbetet. Med den nya

föreskriften blir det tydligare att ansvaret ligger på arbetsgivaren som ska fördela arbetet så att belastningen inte innebär en risk för arbetstagarens hälsa.

Vi uppfattar i denna studie, att arbetsgivarna är medvetna om betydelsen av personalens psykiska välbefinnande. Anledningar till insatser som möjlighet till flextid, distansarbete, friskvård m.m. misstänker vi dock inte enbart är av omtanke för personalen utan anledning till insatser sägs också vara att företaget behöver göra dessa satsningar för att kunna attrahera rätt personal. Detta kan innebära att i branscher där tillgång till personal är god görs det färre insatser för personalens välbefinnande. När det blir mer tydligt i AML genom en ny föreskrift, vad som krävs skulle det kunna leda till att även organisationer med god tillgång till personal måste fokusera mer på den psykosociala delen i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

7.1 Studiens begränsningar

Denna studie är gjord på organisationer i olika branscher och i olika storlekar. Det gemensamma för de olika organisationerna är att alla är i tjänstesektorn och personalen har ett arbete som är gränslöst. Då undersökningen endast grundar sig på åtta intervjuer blir det inte möjligt att generalisera resultatet men det kan ses som exempel på hur arbetsgivare, i olika stora organisationer, hanterar gränslöst arbete. Undersökningen bidrar med konkreta exempel som kan ses som förslag för personalvetare och chefer att implementera i andra sammanhang.

7.2 Förslag på vidare forskning

Det är en ny AFS på väg, vilken förtydligar arbetsgivarens ansvar att förebygga stress. Med tanke på det hade det varit intressant med vidare forskning inom detta område, för att undersöka hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ser ut i organisationer en tid efter att de nya föreskrifterna trätt i kraft. Om det skett förändringar i detta arbete jämfört med idag och vilka förändringar som organisationer genomfört gällande det psykosociala arbetsmiljöarbetet.

Referenslista

AFS 1980:14. *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*. Stockholm: Arbetsmiljöverket

AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Arbetsmiljöverket

Akademikerförbundet SSR (2014) *Etik i personalarbetet*. Tillgänglig: https://akademssr.se/sites/default/files/files/etik_i_personalarbetet.pdf

Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs, En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, 2013, Juridiska institutionens skriftserie.

Allvin Mikael, Aronsson Gunnar, Hagström Tom, Johansson Gun, Lundberg Ulf (2006) *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Allvin, M, C. Meller, F. Movitz and G. Aronsson (2013) "The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions". *Nordic journal of working life studies*, Vol 3 (3)

Arbetsmiljöverket (2014a). Externremiss - *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Tillgänglig: http://www.av.se/dokument/afs/exremisser/remissforslag_organisatoriska.pdf

Arbetsmiljöverket (2014b). *Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*. Tillgänglig: http://www.av.se/dokument/afs/exremisser/konsekvensutredning_organisatoriska.pdf

Bagger, J., Li, A. (2012). Being important matters: The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict–satisfaction relationship. *Human relations*. Vol 65(4), pp. 473-500.

Bagger, J., Li, A. (2011). How Does Supervisory Family Support Influence Employees' Attitudes and Behaviors? A Social Exchange Perspective. *Journal of Management*. Vol 4(40), pp. 1123-1150.

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber

Försäkringskassan (2014). *Anslagsbelastning och prognos för anslag inom Försäkringskassans ansvarsområde budgetåren 2013–2018*. Rapport. Tillgänglig: http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/e2755617-4c36-439c-8a73-36e579e5886c/janmar_rapport.pdf?MOD=AJPERES

Försäkringskassan (2014). Socialförsäkringsrapport 2014:4. *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser*. Tillgänglig: https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/03dcfe19-c989-4f46a7f5760d573b8d1f/socialforsakringsrapport_2014_04.pdf?MOD=AJPERES

- Glise, Lindegård Andersson och Jonsdottir (2011) Fysisk aktivitet bra mot stressrelaterad psykisk sjuklighet. *Läkartidningen*, Vol 108(36)
- Gutek, Searle och Klepa (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, Vol 76(4)
- Hill, Jeffrey E., Jenet I Jacob, Laurie L Shannon, Robert T. Brennan, Victoria L. Blanchard and Giuseppe Martinengo (2008) Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to work conflict, and stress and burnout. *Community, Work & Family*, Vol 11(2), pp.165-181.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books: New York.
- McEwen, B. (2004). Protection and Damage from Acute and Chronic Stress - Allostasis and Allostatic Overload and Relevance to the Pathophysiology of Psychiatric Disorders. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 12/2004, Vol 1032(1)
- McEwen, B. (1998). Stress, adaptation and disease: Allostasis and Allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 840, pp. 33-44.
- Menckel & Österblom (2011). Ledningssystem för hälsosamma arbetsplatser. Johansson, B, Frick, K, Johansson, J. (red.) I *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Studentlitteratur AB: Malmö. ss. 213-227.
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Justitiedepartementet
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Studentlitteratur AB: Lund
- Töres Theorell (2012) Psykosociala faktorer - vad är det. Töres Theorell (red.) I *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur AB: Lund. ss.11-75.
- Wasserman och Nilunger-Mannheimer (2012). Psykosociala faktorer och omgivningens inställning till psykisk ohälsa och suicid. Töres Theorell (red.). *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur AB: Lund. ss. 134-174.
- Åkerstedt (2012). Återhämtning och sömn. Töres Theorell (red.) I *Psykosocial miljö och stress* Studentlitteratur AB: Lund. ss.93-116.

Bilagor

Bilaga 1.

Intervjuguide Arbetsgivare:

Befattning:

1. Berätta lite kort om er verksamhet och din befattning...

2. Hur mycket frihet (gällande tid och rum) har de anställda i sin yrkesroll?
(Har arbetstagarna möjlighet att jobba hemifrån? Flexitid? Förtroendetid? Målstyrda arbetsuppgifter, frihet under ansvar)

3. Finns det riktlinjer gällande gränslöst/flexibelt arbete? Till exempel hur mejl och telefonkontakter ska hanteras under icke-kontorstid?

Om ja: Varför etablerades detta?

4. Vad tror du kan ge upphov till stress på er arbetsplats?

5. Finns det förväntningar på att arbetstagaren ska vara nåbar efter arbetstid?

6. Om ja: vad tror du detta får för konsekvenser för individen? Konsekvenser för organisationen?

7. Finns rutiner för hur arbetsuppgifter hanteras vid sjukdom eller semester och hur ser dessa ut?

8. Vilken roll och vilka skyldigheter anser du att företaget har gällande gränssättning mellan arbete och fritid för medarbetaren? För hård?

9. När du hör begreppet Arbetsmiljö - vad tänker du? (fysisk eller psykosocial arbetsmiljö?)

10. Är du medveten om att Systematiskt arbetsmiljöarbete även inkluderar psykisk ohälsa?

11. Finns rutiner för Systematiska arbetsmiljöarbete gällande den psykosociala arbetsmiljön?
(Finns rutiner för att förebygga stressrelaterad ohälsa?)

Om nej: Varför finns inte detta?

Om ja: Görs det uppföljningar av detta arbete

12. På en skala från 1 - 5 (1 inte alls medveten, 5 är mycket medveten), Hur medvetna skulle du säga att ni är som arbetsgivare, gällande samband mellan gränslöst arbete och stressrelaterad ohälsa?

13. Vad gör du som arbetsgivare för att underlätta för arbetstagare att få balans (återhämtning?) mellan arbete och fritid, när arbetet är gränslöst? (samarbete med företagshälsovården?)

14. Varför görs detta?

15. Vilka möjliga positiva konsekvenser, ser du för organisationen, gällande gränslöst arbete?
Och vilka negativa följder kan ske av det gränslösa arbetet.

16. Vilka möjliga positiva konsekvenser, ser du för individen, gällande gränslöst arbete?

Vilka möjliga negativa konsekvenser, ser du för individen, gällande gränslöst arbete?

Vad mer skulle ni, som arbetsgivare, mer kunna göra för att minska stressen hos de anställda?

Ålder/Kön/Civilstånd/Barn:

Bilaga 2.

Intervjuguide Arbetstagare:

Inledande frågor:

Befattning:

Anställningsform:

Anställningstid:

Anställningsgrad i %:

Beskriv (kort) en typisk arbetsdag för dig...

Anser du att du kan påverka **när** dina arbetsuppgifter ska utföras och på vilket sätt kan du påverka detta?

- Om nej, vad får det för konsekvenser?

Anser du att du kan påverka **hur** dina arbetsuppgifter ska utföras och på vilket sätt kan du påverka detta?

- Om nej, vad får det för konsekvenser?

Hinner du med det du ska under arbetstid?

- Om inte, vad får det för konsekvenser?

Uppllever du att du kan släppa tankarna på jobbet när du kommer hem?

- Om inte, vad får det för konsekvenser?

Vad gör din arbetsgivare för att underlätta för dig gällande balans mellan arbete och fritid?

Vad gör din närmsta chef för att underlätta för dig gällande balans mellan arbete och fritid?

Ger ag möjligheter till distansarbete/flexitid?

- Om ja, använder du denna möjlighet och varför?

Om Ja:

Uppskattar du att du lägger mer tid på arbete nu när du har möjlighet att jobba hemifrån/jämfört med om du inte hade haft den möjligheten?

Uppskattar du att du lägger mer mental energi på arbete nu när du har möjlighet att jobba hemifrån/jämfört med om du inte hade haft den möjligheten?

Finns det riktlinjer för hur mejl och telefonkontakter hanteras under icke-kontorstider?

- Följer du dessa?

- Om nej, varför och vad får det för konsekvenser?

Upplever du att det finns förväntningar på att du ska vara nåbar efter arbetstid, på semester eller annan ledighet?

- Om ja, vad får det för konsekvenser?

Finns rutiner för hur arbetsuppgifter hanteras vid sjukdom eller semester?

- Om ja, hur ser dessa ut?
- Om nej, vad får det för konsekvenser?

Hur upplever du stödet från arbetsgivare vad gäller att förebygga stressrelaterad ohälsa på arbetsplatsen?

Hur upplever du möjligheten till återhämtning mellan arbetspassen?

Hur upplever du stöd från arbetsgivaren när det gäller tid för återhämtning?

Upplever du att det kan uppstå konflikt mellan privatliv och arbetsliv?

När blir du mest frustrerad? När din arbetsgivare ringer dig när du är hemma och ledig eller när din familj ringer dig om privata angelägenheter när du är på jobbet?

Är det något du vill berätta gällande detta ämne, som du tycker att vi har missat?

Ålder:

Kön:

Civilstånd:

Barn? Om ja, antal och ålder?

Bilaga 3.



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Hej,

Tack för att Du vill ställa upp i intervju till vårt examensarbete vid Göteborgs Universitet.

Vi är två studenter som läser Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet och vi skriver nu vår kandidatuppsats. Uppsatsämnet är Gränslöst/flexibelt arbete och vi intervjuar både arbetstagare och arbetsgivare.

Gränslöst arbete handlar om att traditionella normer och tekniker för att organisera arbete har omvandlats eller upplösts på senare år i många organisationer. Med mobiltelefon och laptops har, i många branscher krav på tillgänglighet (eller upplevelse av krav på tillgänglighet) ökat och som medarbetare kan det vara svårt att koppla av från arbetet på sin fritid. Dessa krav kan leda till stressrelaterad ohälsa. Samtidigt är det många fördelar med gränslöst arbete.

Vi vill undersöka personalens upplevelse av gränslöst arbete och arbetsgivarens medvetenhet av konsekvenser av gränslöst arbete.

Intervjun kommer ta mellan 35 - 45 minuter. För att inte missa något i intervjun spelar vi in den. Dessa ljudfiler kommer tas bort så snart uppsatsen är klar. Du kommer att vara anonym, ditt och företagets namn kommer inte att synas i uppsatsen.

Tack för din medverkan!

Linda Richter och Anna-Karin Vogel