

1998:21

Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser

Delstudie 1

*Michael Allvin
Gunnar Aronsson
Tom Hagström
Gunn Johansson
Ulf Lundberg
Eva Skärstrand*

ARBETE OCH HÄLSA VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-490-6 ISSN 0346-7821 <http://www.niwl.se/ah/>



Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet

Centrum för arbetslivsforskning

Arbetslivsinstitutet är nationellt centrum för forskning och utveckling inom arbetsmiljö, arbetsliv och arbetsmarknad. Kunskapsuppbyggnad och kunskapsanvändning genom utbildning, information och dokumentation samt internationellt samarbete är andra viktiga uppgifter för institutet.

Kompetens för forskning, utveckling och utbildning finns inom områden som

- arbetsmarknad och arbetsrätt,
- arbetsorganisation,
- belastningsskador,
- arbetsmiljöteknik,
- hälsoeffekter av det nya arbetslivets psykosociala problem,
- arbetsmedicin, allergi, påverkan på nervsystemet,
- kemiska riskfaktorer och toxikologi.

Totalt arbetar omkring 400 personer vid institutet. Forskning och utbildning sker i samarbete med bl a universitet och högskolor.

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Anders Kjellberg
Redaktionskommitté: Anders Colmsjö
och Ewa Wigaeus Hjelm

© Arbetslivsinstitutet & författarna 1998
Arbetslivsinstitutet,
171 84 Solna, Sverige

ISBN 91-7045-490-6
ISSN 0346-7821
Tryckt hos CM Gruppen

Förord

Rapporten är den första i forskningsprogrammet Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser. Den är inledning på ett samarbete mellan forskare vid Arbetshälsoenheten vid Arbetslivsinstitutet och forskare vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Programmets bakgrund är främst de nya förutsättningar som en alltmer integrerad informationsteknik ger vad gäller lönearbetets förläggning till andra tider och platser än där det traditionellt hört hemma. I programmet avser vi studera hur ändamålsenliga och hanterbara dessa nya tids och rumslösningar är och vilka konsekvenser de får kort- och långsiktigt - fysiologiskt, psykologiskt och socialt. Till det uppenbara hör att individer och verksamheter erbjuds nya och flexibla lösningar - ett slags gränslöshet. Samtidigt kan emellertid nya gränser eller begränsningar uppstå i människors livssituation, exempelvis som resultat av krav på ständig tillgänglighet. I det fortsatta forskningsarbetet kommer en rad studier att genomföras med olika metoder och utifrån fyra perspektiv: stress och hälsa, livsroller, lärande och kompetens samt organisation och ledning.

Vi riktar ett tack till våra intervjupersoner, för att de så välvilligt tog sig tid för de relativt långa intervjuerna och delgav oss sina erfarenheter.

Projektet stöds ekonomiskt av Kommunikationsforskningsberedningen (dnr 97-604) och Rådet för arbetslivsforskning (dnr 97-0992).

Denna studie kommer även att publiceras på engelska.

Stockholm i oktober 1998

Gunnar Aronsson
Professor
Arbetslivsinstitutet
Arbetshälsoenheten

Gunn Johansson
Professor
Psykologiska institutionen,
Stockholms universitet

Innehåll

Förord

| | |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| Inledning | 1 |
| Syfte | 2 |
| Urval och intervjuer | 2 |
| Analysmetoder och redovisning | 3 |
| Resultat: Empiristyrd ansats | 3 |
| Frånvaron av arbetets traditionella gränser/villkor | 3 |
| Arbets tid och arbetsplats | 4 |
| Horisontell organisation | 4 |
| Vertikal organisation | 4 |
| Fast anställning | 5 |
| Arbetets nya gränser/villkor | 5 |
| Tid och rum | 5 |
| Målmedvetenhet | 6 |
| Nätverk | 7 |
| Anställningsbarhet | 8 |
| Potentiella problem med arbetets gränslösa villkor | 9 |
| I medgång | 9 |
| I motgång | 9 |
| Några reflektioner om den egna självbilden | 10 |
| Resultat: Teoristyrd ansats | 12 |
| Stress och hälsa | 12 |
| Stresshantering | 12 |
| Stressbelastning | 13 |
| Slutsats | 14 |
| Lärande, kompetens och personlig utveckling | 14 |
| IT-relaterad kompetens | 14 |
| Lärande, handling och kompetens | 15 |
| Bredd och djup i kunskaper | 16 |
| Förhållningssätt till arbete och lärande | 16 |
| Kompetens och handlingsutrymme: sammanfattande slutsatser | 17 |
| Olika livsroller | 18 |
| Diskussion | 18 |
| Om tillvägagångssättet | 18 |
| Om resultatet | 20 |
| Sammanfattning | 22 |
| Summary | 23 |
| Litteratur | 24 |

Inledning

Den integrerade informationstekniken - sammanväxandet av telefoni och datateknik - har förändrat förutsättningarna för företagsstrukturer, organisatorisk och individuell samverkan. Den har också möjliggjort lönearbetets förläggning till andra platser och tider än där det traditionellt hört hemma. Den miniaturiserade informationstekniken betyder även att förutsättningarna för s.k. egenanställning sannolikt förändras dramatiskt. Genom de nya hjälpmedlen har det blivit möjligt att vara ständigt och direkt tillgänglig för omvärld, marknad och kunder. Därmed aktualiseras frågor om hur ändamålsenliga och hanterbara dessa nya tids/rums "lösningar" är och vilka konsekvenser de får, kort- och långsiktigt. Till det uppenbara hör att individer och verksamheter erbjuds nya och flexibla lösningar, ett slags gränslöshet. Samtidigt kan emellertid nya gränser eller begränsningar uppstå i människors livssituation, exempelvis som resultat av krav på ständig tillgänglighet.

De nya arbetsformer och de förväntningar som uppstår kan tänkas variera avsevärt vad gäller flexibilitet i arbetsutförandet i tid, rum och arbetsmängd. Nya mönster för horisontell och vertikal organisering uppkommer (Aronsson & Sjögren, 1994). Olika lösningar torde ha olika konsekvenser för individens aktivitetsmönster (rytmer för arbete-vila och belastning-avspänning), dvs. villkor, som har med stress och hälsa och med "lärocykler" att göra. Förskjutningar i arbetets tids- och rumsstruktur ställer nya krav på individen vad gäller att hantera sina olika livsroller (Allvin, 1997). De nya rums- och tidsfrigjorda arbetsformerna förändrar också förutsättningarna för arbetsgivarens ledning och styrning (Forsbäck, 1996).

Gränsförskjutningarna och gränslöshetens följder kan bli såväl positiva som negativa, och kan bestå i ökade möjligheter till egenkontroll över arbetet, optimering av flexibiliteten i arbetsutförandet och ett mer konstruktivt lärande. Negativa följder kan vara ökad psykisk belastning med kort- och långsiktiga hälsorisker, olösta rollkonflikter, passivisering och kunskapsstagnation.

Ett beteendevetenskapligt angreppssätt i studier av gränsförändringar och låg extern strukturering av arbetsvillkor är att använda begreppen subjektivt och objektivt handlingsutrymme (Aronsson, 1990). Svårigheter att subjektivt upprätta rimliga gränser kan resultera i problem också i arbetsuppgifter med hög grad av objektivt handlingsutrymme t.ex. för individer med benägenhet för "arbetsnarkomani" (Porter, 1996). Avgörande kan antas vara individens förmåga att ersätta de tidigare gränserna med nya gränser, inre eller yttre. Egna "inre" tidsramar via realistiska mål-plan sekvenser kan antas öka kapaciteten att hantera förändringar av yttre tids- och rumsgränser.

Syfte

Avsikten med projektet "Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser" är att undersöka de psykologiska förutsättningarna för, och konsekvenserna av, den nya *gränslöshet* i arbetet som möjliggörs genom modern informationsteknik. Utöver det tidigare nämnda arbetets reglering i tid och rum handlar det om arbetsorganisation och anställningsvillkor. Området är relativt utforskat, såväl begreppsligt som empiriskt, varför denna delstudie syftar till att ge en första inblick i de psykologiska villkor som ett sådant gränslöst arbete innebär. Det betyder att denna delstudie i första hand är *explorativ* till sin karaktär. Den ska försöka fånga det "nya" i det gränslösa arbetets villkor samt ge idéer och uppslag inför fortsatta studier, vad gäller upplägg, metod och innehåll. En sådan fokusering på det "nya" innebär samtidigt en *jämförelse* med det traditionella arbetets villkor. De jämförelsepunkter vi valt har formulerats i fyra teoretiska teman: (1) stress och hälsa; (2) relationen mellan olika livsroller (t.ex. arbetsroll, könsroll, familjeroll, medborgarroll); (3) lärande, kompetens och personlig utveckling; (4) former för organisation och ledning. Delstudien utfördes under sommaren och hösten 1997.

Urval och intervjuer

Personer med utpräglat gränslösa arbetsvillkor, i tid, rum och arbetsorganisation, valdes ut för personliga intervjuer. Valet av intervjupersoner var strategiskt med avseende på arbetsvillkor, vilket innebär att intervjupersonernas arbetsvillkor inte kan sägas vara representativa för arbetsmarknaden i övrigt. De intervjuade är förmodligen inte heller representativa i den meningen att deras arbetsvillkor i stor utsträckning är självvalda. Däremot eftersträvades en jämn fördelning med avseende på kön, ålder och anställningsform. Av de tio intervjupersoner som till slut valdes ut var dock bara tre kvinnor. Fem intervjupersoner var mellan 25-30 år, två mellan 35-40 år och tre var mellan 45-50 år. Alla utom två var gifta eller sammanboende. Tre hade hemmavarande barn, en av dessa hade förskolebarn. Vidare så hade alla utom en någon form av eftergymnasial utbildning. Huvudsakligen inom ekonomi eller teknik. Intervju-personerna karakteriserades också av en förhållandevis brokig bakgrund, bestående av många och olika anställningar eller uppdrag. Hälften av de intervjuade var dock vid intervjutillfället egna företagare, närmare bestämt konsulter i "networking", organisations- eller managementutveckling, medan hälften var anställda i relativt stora företag inom media, kommunikation, datorer eller elektronik.

Intervjuerna var halvstrukturerade, vilket innebär att de utfördes med en fast intervjumall. Utrymme gavs dock för respondenterna att själva utveckla sina svar och de frågor de ansåg vara av intresse. Intervjumallen strukturerades utifrån ovan nämnda teoretiska temata och intervjufrågorna formulerades utifrån specifika kunskaper inom respektive tema. Intervjuerna som sådana tog från 45 minuter till en och en halv timme och spelades in på band. Platsen för intervjuerna varierade.

Analysmetoder och redovisning

Intervjusvaren analyserades på två sätt. I en mer deduktiv, eller teoristyrd ansats analyserades intervjuerna utifrån vart och ett av de fyra teoretiska temata. Intervjusvaren tolkades här mot bakgrund av vedertagna teorier och begrepp inom respektive område, men då i syfte att ge idéer och uppslag inför huvudstudien. Intervjusvaren analyserades också genom en mer induktiv, eller empiristyrd ansats, i vilken materialet tolkades mer förutsättningslöst på jakt efter allmänna svarsmönster. I denna ansats strukturerades och kategoriserades intervjusvaren successivt, vilket till slut gav materialet en mer abstrakt och allmänt hållen form. Syftet med den empiristyrda ansatsen var att fånga upp trådar och mönster i materialet som inte täcktes av de teoretiska temata. Huvudtexten utgörs av den mer explorativa induktiva ansatsen. För tre temata – ”stress och hälsa”, ”lärande, kompetens och utveckling” samt ”livsroller”- görs separata kommentarer. I nuvarande läge i forskningsprocessen kan det betraktas som önskvärt att lägga tyngdpunkten på den mera explorativa ansatsen för att få en helhetsbild och att undvika en allt för stark styrning från teoretiska begrepp.

Resultat: Empiristyrd ansats

Om vi närmar oss och strukturerar intervjumaterialet mer förutsättningslöst är det framför allt ett generellt mönster som framträder. Arbetets gränser/villkor, med avseende på tid, rum arbetsorganisation och anställningsrelation, verkar genomgående inte ha någon *objektiv*, eller ”systemberoende”, karaktär utan istället en mer *relativ*, eller individ- och situationsberoende karaktär. Intervjusvaren beskriver följaktligen å ena sidan (1) en påtaglig frånvaro av arbetets traditionella och objektiva gränser/villkor samt å andra sidan (2) en uppsättning nya mer relativa gränser/villkor.

Frånvaron av arbetets traditionella gränser/villkor

Arbetstid och arbetsplats

En central ambition bakom våra frågor har varit att utröna var och när individen arbetar respektive inte arbetar. Tanken med detta är att undersöka hur mycket individerna arbetar, i vilka miljöer och i vilken utsträckning arbetet inkräktar på privatlivet. Resultatet visar dock att dessa frågor inte riktigt går att svara på. Man arbetar nämligen, som en intervjuperson uttryckte det, “alltid och överallt”. (4)* Detta ska nu inte förstås som att man inte gör något annat än att arbeta, och att arbetet därför tränger undan allt övrigt liv. Det tyder snarare på att någon traditionell gränsdragning mellan arbete och icke-arbete inte låter sig göras, vare sig i tiden eller i rummet. Arbete eller arbetsrelaterad verksamhet utförs vid alla möjliga tidpunkter och på alla möjliga platser. Det verkar därför inte i första hand vara intressant att kartlägga den individuella arbetstiden eller de olika arbetsmiljöerna.

* Siffran inom parentes avser här och i fortsättningen numret på den enskilda intervjun.

Horisontell organisation

Vi har ingen direkt fråga om huruvida arbetet förutsätter en fastställd arbetsordning, manualer, givna arbetsuppgifter eller preciserade resultat. Klart är ändå att någon förutbestämd organisering av arbetet i horisontell led knappast förekommer. Inte ens i termer av målstyrning. Arbetsåtagandet som sådant ger med andra ord relativt liten vägledning av *vad* som ska göras eller *hur* det ska göras. Det anger därför heller inte vad som ingår respektive inte ingår i det. Det varken innehåller eller utesluter något. Arbetet existerar dock vanligen på marknadsmässiga villkor eller inom ramen för ett övergripande företag eller verksamhet. Det betyder givetvis att arbetet styrs av vissa mer eller mindre generella bransch-, kund- och marknadskrav. Dessa är dock så indirekt eller allmänt formulerade att de förutsätter en kontinuerlig och målmedveten tolkningsprocess.

“... vi är ... mer syftesstyrda än målstyrda. Vi försöker liksom uppnå någonting och sedan, vad vi gör av det, det är upp till oss själva hela tiden. Sedan rapporterar vi till en styrelse som håller kontroll på oss på något sätt. Ungefär en gång i månaden träffar vi styrelsen. Då redovisar vi vad vi har gjort. De fungerar ju både som bollplank och mentorer, men också att ge oss konstruktiv kritik på det vi gör. Så, så leds vårt arbete“. (3)

Vertikal organisation

Hälften av de intervjuade är anställda. Det betyder att de befinner sig i en större organisation. Men den hierarkiska eller funktionella arbetsdelningen inom organisationen verkar betyda ganska lite för det arbete de utför. De har inga fasta titlar eller befattningar, flera har t.o.m. svårt att identifiera sin formella chef. Arbetet verkar inte vägledas av något formaliserat styr- och feedbacksystem. De har visserligen arbetskamrater, men vanligen inga fasta kollegor som de samarbetar med. Inte heller verkar de i det praktiska arbetet vara bundna av andra funktioner i organisationen.

Vidare verkar arbetet inte innehålla särskilt många “systemreproducerande“ aktiviteter: regelbundet deltagande i protokollförda möten och kommittéer; författande och läsande av mer eller mindre regelbundna skrivelser, promemorior, minnesanteckningar och redovisningar; regelbundna kafferaster, luncher och informella möten; osv. Alltså alla dessa aktiviteter, små och stora, som ger verksamheten en strukturell kontinuitet, och som ger arbetet i verksamheten dess regelbundenhet och förutsägbarhet. Samma sak gäller det kontinuerliga sociala umgänget och utbytet i form av “kafferumsprat“, “korridorssnack“, “skvaller“ och “skitsnack“, som framför allt syftar till att reproducera en informell social gemenskap. Flera intervjupersoner som tidigare haft traditionella arbetsvillkor framhåller t.o.m. *frånvaron* av sådana system- och gemenskapsreproducerande aktiviteter som en av de stora fördelarna med det egna arbetet.

“... men jag slipper allt det här interna böket och prestigelarvet som förekommer på många ställen. Det är jag helt befriad ifrån. Jag slipper alla möten! Jag slipper alla kommittéer, tänk alla papper som jag slipper läsa. Jag kan ägna mig åt att läsa det som är produktivt. Jag läser inga rapporter, tänk så mycket rapporter och memon man har läst och själv skrivit i sina dagar. Ingenting sånt!“ (1) “...det är kanske det som jag tycker är bra med den här rollen som jag har att man dricker inte kaffe kvart över tre eller kvart över två, varje dag tillsammans och sitter där och kuckilurar, det passar inte mig så att....ja, jag missar säkert en del, men det mesta kan man väl missa“. (10)

Fast anställning

Trots att hälften av intervjupersonerna är anställda möter man ingen skillnad mellan dessa och de som inte är anställda i synen på anställningsrelationen som sådan. Ingen uttrycker någon större bindning till det företag som anställer dem eller några fördelar med att ha en fast anställning. En före detta anställd hävdar t.o.m. att "det är för otryggt att vara anställd idag, även om man är VD, ... man har ingen som helst kontroll" (1). Kontroll har man först när man är sin egen. Nästan samtliga säger visserligen att lönen är mycket viktig. Men det är då inte lönen som en regelbunden försörjningskälla man tänker på, utan som bonus, belöning och feedback på ett väl utfört arbete.

*

De olika intervjupersonernas arbeten verkar sammanfattningsvis inte förutsätta någon objektiv - i betydelsen individ- och situationsberoende - reglering av arbetet med avseende på tid, rum, organisation och anställningsrelation. Intervjupersonerna beskriver istället en arbetssituation utan yttre gränser, i form av en uppsättning objektiva arbetsvillkor.

Arbetets nya gränser/villkor

Att intervjupersonerna beskriver en arbetssituation utan objektiva gränser betyder inte att det arbete de utför skulle vara ostrukturerat, tvärtom. Bakom de påtagligt frånvarande objektiva regleringarna framträder istället en annan, mer subjektiv - i betydelsen individ- och situationsberoende - reglering av arbetet, en reglering vi kan beskriva i samma dimensioner som den objektiva.

Tid och rum

Även om ingen av de tillfrågade kan ange exakt var och när de arbetar respektive inte arbetar så är de alla väl medvetna om var och när de arbetar bäst, och också föredrar att arbeta. De kan genomgående klart ange, inte bara vilka tider på dygnet då de är som mest produktiva respektive inte får något gjort, utan även vilka tider som bäst lämpar sig för vilka arbetsuppgifter, samt vilka tider under veckan och året som bäst lämpar sig för olika arbetsuppgifter. Samma sak gäller rummet. De kan klart ange och motivera vilka platser som bäst lämpar sig att utföra olika arbetsuppgifter på.

De intervjuade verkar också ha strukturerat sitt arbete och liv efter dessa linjer. De betonar genomgående vikten av att planera, strukturera och disciplinera sitt arbete så att inte allt börjar "flyta". Flera som arbetar hemma men ändå har en officiell arbetsplats har t.ex. valt att arbeta en eller flera givna veckodagar på denna för att ha möjlighet att träffa arbetskamrater och ledning. Även arbetet i hemmet verkar följa vissa tider. Man stänger av mobiltelefonen vid vissa tider, läser inte e-post före eller efter en viss tid, etc. Man anpassar vidare sina arbetstider efter kund- och marknadskrav, globala tidsförskjutningar, familjens behov samt egna preferenser. Samma sak gäller rummet. I stort sett alla har iordningställt en avskild arbetsplats i hemmet. Hemarbetsplatsen är också väl utrustad för såväl skrivarbete som kommunikation. Alla har dessutom mobiltelefon, bärbar dator och radiolänk vilket medför att de alltid bär sitt arbete med sig.

Ett annat sätt att strukturera sitt liv, som flera säger sig praktisera, är att ta hjälp av en aktiv och i tid och rum tydligt markerad avkoppling från arbetet, i form av t.ex. fysiskt kroppsarbete på lantstället, segling, meditation.

Målmedvetenhet

Det mest framträdande kriteriet för arbetets strukturering i tid och rum är dock otvivelaktigt målet för arbetet. Kombinationen av höga prestationskrav och lösa arbetsvillkor ställer stora krav på effektivitet och fokus. Det betyder att arbetet genomgående präglas av medvetenhet och koncentration. Inte bara arbetet utan handlandet överhuvudtaget beskrivs som mer målmedvetet. Man utbyter och söker mer eller mindre ständigt efter adekvat information. Sociala relationer, professionella såväl som privata, beskrivs i funktionella eller strategiska termer. För några är detta t.o.m. ett säljbart koncept:

“Min affärsidé är att visa människor hur man kan använda sitt personliga nätverk för att uppnå mål eller nå framgång i det professionella livet och jag kallar det för aktivt nätverkande och så har jag det som en ram, men egentligen handlar det om hur man ska få goda relationer med andra människor, hur man kan öka flödet av möjligheter i sitt eget liv genom att ha förhållningssätt till andra människor för att kunna precisera personliga resultat“. (6)

Denna målmedvetenhet kan beskrivas från två sidor. Dels innebär den ett ständigt krav på *initiativ*. Man måste hela tiden själv formulera nya mål, “hänga med“ och t.o.m. ligga i “framkant“; “sälja“ sig själv och se till så att man är attraktiv på marknaden; driva utvecklingen och inte låta sig drivas av den.

“...man kan inte sitta still och vänta på att man får information, för den som inte är aktiv, den åker ut, det är ganska grymt på så sätt, men så är det. Den som inte tar tillvara på möjligheterna och ser till att vidareutveckla sig kompetensmässigt, den åker ut, fast man kan kanske fungera så i ett år, sedan åker du ut“. (9)

Dels innebär målmedvetenheten ett ökat krav på *ansvar*. Man måste inte bara initiera sitt eget arbete, utan även planera, strukturera och disciplinera det. Man måste t.ex. inte bara aktivt söka ny information, utan även strukturera, sortera och smälta informationen så att den blir praktiskt användbar. Man kan vidare inte bara initiera och starta projekt, man måste även ta ansvar för att de fullföljs och förs i hamn. Inte heller räcker det med att ta kontakter med andra, man måste även kunna hålla ordning på sina kontakter, odla dem och själv bidra till att de utvecklas. Allt detta medför ett ständigt krav på ordning av almanackor, adresslistor, möten, faktureringar, deadlines, etc.

Men målmedvetenheten begränsar sig inte bara till det löpande arbetet. Flera verkar ha formulerat och integrerat målsättningar på olika nivåer, vilka involverar både arbetet och livet i övrigt. Den enskilda arbetsuppgiften eller det enskilda projektet ingår t.ex. i en större plan som inkluderar den egna karriären och arbetslivet i stort, vilket i sin tur ingår i en överordnad plan som inkluderar de egna livsmålen och det egna livsprojektet. Huruvida det egna livsprojektet tar sig formen av ett arbete eller arbetet tar sig formen av ett livsprojekt kan därför vara svårt att avgöra. Det är dock viktigt att notera att målen på denna övergripande nivå inte är särskilt realistiska. De ska nog

heller inte förstås som en handlingsplan utan mer som en allmän viljeyttring, och därmed en indirekt beskrivning av den egna personen: ”Jag är en sådan som ...”.

“I stort sett så tror jag att jag vet ganska väl vad jag vill göra framåt. Jag vet att jag vill bygga upp det här företaget och vi har ju diskuterat barn om kanske tre år eller någonting, just för att få igång företaget först ... Sedan så skulle jag gärna vilja ta en Ph.D. i USA och sedan skulle jag vilja ägna mig åt att hjälpa kvinnor i tredje världen ... eller någon form av internationellt engagemang, fast inte i någon traditionell organisation“. (5) “... principen är att jag vill känna att när jag går ur ett projekt eller har gjort någonting i ett företag, så kan jag känna att jag är bättre förberedd, mitt marknadsvärde är högre då, än vad det var innan“. (7)

Nätverk

Samtliga intervjuade arbetar mycket självständigt men beskriver ett arbete som till stor del går ut på att upprätta, underhålla, utveckla och exploatera sociala relationer. Den formella vertikala organisationen har här ersatts av det informella “nätverket“. Det är i, och i relation till, detta nätverk som det *praktiska* arbetet utförs.

“... för mig är nämligen linjeorganisation en död organisationstyp, den finns bara till för att man ska ha en organisatorisk hemvist, för att kunna ha någon slags social trygghet. Den riktiga organisationen är nätverket och den lever på ett helt annat sätt“. (9)

I jämförelse med den formella organisationens absoluta karaktär framstår nätverken som flytande, närmast amöbaliknande. Men ingen av de tillfrågade verkar ha några problem med att definiera sina nätverk. Man verkar dessutom vanligen inom flera nätverk, vilka kan vara såväl professionella som privata. Dessa nätverk är då både strukturellt och personellt väl avgränsade från varandra. Man är hela tiden medveten om hur nätverken ser ut och vilka som ingår i dem. Däremot verkar de olika nätverken *inte* vara funktionellt avgränsade från varandra. De olika nätverken, såväl de professionella som de privata, mjölkas mer eller mindre systematiskt och konsekvent på information och erfarenheter av nytta för det egna arbetet.

“... hela livet är ett nätverk, det är ju så det fungerar idag, det finns ju inga gränser i våra organisationer idag. ... Jag har två nätverk jag deltar i just nu“ (4) “... det är två olika delar, dels är det det personliga nätverket, och det är alla mina relationer där jag står i mitten ... det kan vara ett par hundra personer, med fokus på kanske en femtio personer som är mitt personliga nätverk. Sedan så det jag kallar nätverk, det gäller nätverksgrupper, det är när man samlas kring ett intresseområde, tennisklubb kan vara ett nätverk ... Jag jobbar mycket med det personliga nätverket, det tycker jag är mest kraftfullt, jag ingår inte i några nätverksgrupper som regelbundet träffas och så där, det har jag inte prioriterat, däremot ser jag ju till att möta de människor jag vill“. (6)

Den traditionella polariseringen mellan arbete och privatliv, eller professionellt och privat nätverk, framstår här som meningslös, och bör snarare ersättas med en annan polarisering: mellan den tekniska och den sociala innebörden i interaktionerna. Det tekniska utbytet i nätverken blir mer virtualiserat och formellt, medan det så nödvän-

diga ömsesidiga förtroendeskapandet (tilliten) snarast blir utstuderat socialt och informellt.

“Här har det egentligen blivit så att själva arbetet och arbetsprocessen, mötena kan ske över elektronisk post, och när man verkligen träffas så blir det mer informellt, kanske över en öl eller en annan diskussion och inte nödvändigtvis om själva sakens natur, för den kan man lösa på annat sätt, men just för att bygga de här banden på olika sätt“. (7)

Anställningsbarhet

Även om hälften av intervjupersonerna är anställda så är det inte den fasta anställningens löfte om utveckling i form av yrkeskunnande, karriär och titlar som verkar locka. Den utveckling man eftersträvar är inte den som är knuten till ett visst sammanhang, en viss uppgift eller organisation. Istället är det den ”personliga utvecklingen” man eftersträvar. De lösliga arbetsvillkoren ger också en mer generell och individanknuten kompetens i vilken man lär sig behärska flera tekniker och kunskapsmodeller, snabbt sätta sig in i och värdera en situation samt att “ta ansvar” och utveckla en tilltro till sin egen förmåga.

“... min karriär det är mer att jag utvecklas och lär mig nya saker, det är det som är viktigt“. (3) Vilken kompetens får du i ditt jobb? “Relationskompetens tycker jag själv, det är relation till mig själv, när jag ändrar mig själv då ändras mina relationer. Jag tror inte att man kan ändra andra människor om man inte förändrar sig själv och det är därför jag gör det jag gör...jag är väldigt intresserad av min egen utveckling“. (6)

Den personliga lönen framhålls följdriktigt också som en nödvändig feedback och ett objektiva mått på den personliga prestationen.

Lönen “är bekräftelsen på att det jag gör är värdefullt för företaget och att de uppskattar det jag gör“. (3)

Men trots retoriken om det viktiga med att “må bra“, “vara lycklig som människa“ och “vara en god samhällsmedborgare“, så är det genomgående en mycket instrumentell beskrivning av sina erfarenheter och sin egen utveckling de ger. Vad man eftersträvar verkar framför allt vara användbara erfarenheter som gör en mer attraktiv på marknaden. Det är alltså en “anställningsbarhet“, i form av en allt mer utvecklad *kontextberoende kompetens*, snarare än ett självförverkligande, som åsyftas när man talar om personlig utveckling.

Det viktiga är att ha “nått ett högre marknadsvärde. Att se sig lite som ett varumärke och även medarbetarna som enskilda små varumärken där, som man utvecklar i olika riktningar och som man sedan tar och går vidare, kanske i andra branscher eller gör andra saker i något annat företag“. (7)

*

Vi ser sammanfattningsvis hur arbetets nya subjektiva formerna, och avsaknad av traditionella objektiva gränser, verkar förutsätta en begreppsram som mer tar hänsyn till en individ och situationsberoende reglering av arbetet. Den horisontella och verti-

kala organiseringen av arbetet bör t.ex. snarare beskrivas i termer av målmedvetenhet och professionella nätverk, medan den fasta anställningens form snarast bör beskrivas som en fråga om anställningsbarhet.

Potentiella problem med arbetets gränslösa villkor

Det gränslösa arbetets villkor medger ett stort mått av autonomi i arbetet. Det finns uppenbara fördelar med detta, vilket gärna påpekas av intervjupersonerna själva. Mindre uppenbara är dock de potentiella problem som dessa villkor ställer individen inför. Det gränslösa arbetets villkor ställer t.ex. stora krav på den enskilda individen att vara självständig, initiativrik och kreativ. Det betyder att arbetets och verksamhetens utveckling blir mycket person- och individfixerad. När individen investerar så mycket *av* sin person och attribuerar så mycket *till* sin person sätter hon också sig själv på spel, och får följaktligen själv ta konsekvenserna, i medgång såväl som i motgång.

I medgång:

En uppenbar konsekvens är givetvis att man arbetar *för mycket*. Det verkar vara så att ju större frihet man har *i* arbetet desto svårare är det att göra sig fri *från* arbetet. Familj, släkt, vänner och andra sociala gemenskaper hamnar på undantag. Detta är inte alltid ett problem för intervjupersonerna själva, utan det framskymtar som ett problem i och med att *andra* personer klagat över att intervjupersonen arbetar för mycket och för intensivt.

En annan konsekvens är att de nya medierna reducerar alla sociala relationer till digitala kontakter, vilka är helt befriade från de sociala och kulturella konventioner och hänsynstaganden som förutsätts i det konkreta mötet med andra människor.

En tredje konsekvens är att sociala relationer "instrumentaliseras". Detta kan ta sig det relativt triviala uttrycket att man säger sig umgås med kollegor för att få del av den "informella information" som utvecklas i fika- eller korridorssamtal; eller att man väljer sin livspartner efter gemensamma intressen och en gemensam syn på arbete.

"... jag har min sambo och hon är då managementkonsult inom samma område och det tror jag nog är en viktig förutsättning för att göra den totala gränslösheten mellan arbete och fritid så att den fungerar, vi gör det här tillsammans. Vi läser samma böcker, vi är uppe på nätet tillsammans, även om vi har varsin dator så att säga och vi har otroligt stor nytta av varandra i kompetens- och affärsutveckling, så att det är en stor fördel". (7) "... så fort jag träffar en ny person, oavsett om det är arbetsrelaterat eller inte, så kan man ju då diskutera frågor som allt ifrån politik till deras syn på utvecklingen, och då får jag in en massa input som jag kan använda sen". (5)

En fjärde konsekvens är att det gränslösa arbetets personfixering ger en "egokick" vilken förutsätter eller möjligen underlättar utvecklingen av en mer eller mindre narcissistisk personlighet.

I motgång:

Något man talar mycket lite om är egna misslyckanden, motgångar och problem.

En konsekvens av motgångar som trots allt kommer fram är dock känslan av utbrändhet och att inte räkna till, att inte vara så kompetent och duktig som man själv och andra skulle kunna förvänta sig. En aspekt av detta är också det man kan kalla för ”information overload”. Alltså att man inte klarar av att sortera all information som finns tillgänglig.

”Ofta när man landar ett projekt så är man rätt utbränd”. (10) ”... jag kände att jag liksom inte har räckt till och inte klarat av riktigt det jag skulle vilja klara av. Jag knäckte mig själv rätt ordentligt ...[.] ... ibland har jag svårt att organisera mig och jag har rädsla för att flumma ut och inte kunna visa vad jag presterar, att jag har gjort någonting för mig själv och även för andra”. (3) ”... man överöses med information som man borde ta del av ... jag orkar inte med det här informationsflödet, det blir för mycket ibland, jag kan liksom inte selektera, jag *orkar* inte ta del, så där känns det. På gott och ont det här, att allting finns tillgängligt. Det skapar också en stress att man ska läsa allting, man ska läsa, man ska titta på det, man ska vara uppdaterad på det ...[.] ... Jag försöker slänga, jag försöker att inte få dåligt samvete om jag inte läser det som ligger, men det gnager ändå”. (10)

En annan konsekvens av de bristfälligt underhållna sociala relationer är att det sociala stödet uteblir och att man i händelse av motgång därför känner sig utelämnad och övergiven.

En tredje konsekvens är den mer existentiella upplevelsen av bristande motivation, sammanhang och mening som följer av att misslyckanden och motgångar för det målmedvetna arbetet även drabbar målmedvetenheten i det egna livsprojektet.

*

De nya arbetets gränslösa villkor ger sammanfattningsvis individen stora möjligheter att själv strukturera sitt arbete. De gränslösa villkoren medger därmed ett ökat mått av autonomi och självbestämmande i arbetet. Men dessa möjligheter innebär samtidigt ett ökat personligt ansvarstagande. Det gränslösa arbetet ger inte bara individen *möjligheten* att själv strukturera sitt arbete, det *kräver* det av henne. Att individen blir mer självständig i utformandet av sitt arbetsåtagande innebär därför även att hon blir mer utelämnad i det. Det gränslösa arbetet ställer följaktligen stora krav på socialt stöd och personliga resurser.

Några reflektioner om den egna självbilden

De oklara arbetsvillkoren ställer stora krav på handlingsvägledning, och då inte bara fackmässig handlingsvägledning utan även social. Det ger ett stort utrymme för olika normativa föreställningar om den egna personen, föreställningar som närmast har karaktären av myter. Dessa föreställningar är personliga i det att de anger hur och vem ”jag“ *bör* vara. Men de delas också av de som ingår i det professionella fältet och anger därigenom hur och vem ”man“ *bör* vara för att vara *någon* i det aktuella professionella sammanhanget. De tecknar alltså även en gemensam föreställningsvärld, en ”kultur“, och representerar på så sätt det aktuella arbetsfältets informella *förväntningar* på individen. Några aspekter av denna ”självbild” som kommer fram i intervjuerna är:

Föreställningen att man tillhör en privilegierad och selekterad grupp, närmare bestämt att man är en pionjär, en som ”ligger i framkant“.

Kommentar: Det är lite oklart vad detta ”ligga i framkant” egentligen innebär. Det förefaller ha både en tidsmässig och en social betydelse. Det viktiga är alltså att vara ”först” och att komma med något nytt, samt att vara en auktoritet på området. Kanske t.o.m. en kombination av dessa båda innebörder: en ”guru”, som med sina profetior intecknar framtiden. Eftersom så mycket av arbetet går ut på att samla information från vitt skilda håll, i syfte att sätta samman ett säljbart koncept, är också oklart i vads framkant man verkligen ligger.

Föreställningen att det är individen själv som i kraft av sin person, sina personliga förmågor och sin kreativitet utvecklar sitt liv, sitt arbete och det professionella fältet.

Kommentar: Man kan undra vilken betydelse den egna personen egentligen har för att utveckla livet, arbetet och det professionella fältet, när så mycket i det egna livet, arbetet och det professionella fältet verkar gå åt till att just utveckla den egna personen. Den personliga förmågan som krävs verkar dessutom till stor del handla om att kunna röra sig över gränser (såväl geografiska, professionella, fackmässiga, sociala som privata) och exploatera det man möter.

Föreställningen att arbetet är fritt och självständigt och följaktligen inte är dikterat av externa villkor.

Kommentar: Beroendet av andra ser visserligen annorlunda ut men verkar snarast ha ökat inom dessa typer av arbeten. Dessutom tillkommer nya krav och förväntningar från kunder, marknad, det professionella fältet och från familjen. Den självständighet som avses måste därför förstås *relativt* traditionella arbetsvillkor.

Föreställningen att man både ska arbeta och klara av att arbeta mycket, ofta och gärna.

Kommentar: Man *ska* med andra ord inte ha några stressymptom, sova gott om natten och aldrig vara sjuk. I den utsträckning dylika problem trots allt uppträder så riskerar de därför att även slå mot den egna självbilden, och på så sätt inte bara bli en fysisk utan även en psykisk belastning.

Föreställningen om att man genom tillgång till nya media kan hålla sig ständigt uppdaterad och välinformerad.

Kommentar: Denna föreställning står i kontrast till de svårigheter att hantera informationsflödet som kommer till uttryck i intervjuerna, de krav på strukturering som individen måste ålägga sig i sökning/läsning och den vanda som stundtals kan åtfölja vetenskapen om att man inte har tagit del av allt som vore relevant.

Föreställningen att det egna arbetet är personlighetsutvecklande och självförverkligande.

Kommentar: Vi har redan sett att arbetet gärna beskrivs som utvecklande. Man lär sig att ta ansvar och tro på sig själv. Men detta ska då förstås i en ganska teknisk mening. Man blir kapabel att hantera de villkor som arbetet ställer en inför. I materialet finns däremot ingenting som tyder på att intervjupersonerna skulle besitta en särskilt välutvecklad personlighet i mer generell mening, alltså en utpräglad social, moralisk eller känslomässig mognad.

*

Vi ser här hur dessa föreställningar hänvisar tillbaka till de konkreta arbetsvillkor man står inför, men innebär snarast en idealisering av dessa. Som sådana hänvisar de inte bara till den egna självbilden, utan även till de outtalade förväntningar som individen ställer på sig själv. Med tanke på det gränslösa arbetets flytande villkor kan vi anta att dessa förväntningar utgör en inte oväsentlig vägledning/styrning i arbetet. Det bör därför vara av intresse att i fortsättningen undersöka dessa närmare.

Resultat: Teoristyrd ansats

Stress och hälsa

Stresshantering

En psykobiologisk stressmodell presenterad av Henry (1992) skiljer på två olika sätt att hantera omgivningens krav. Beroende på tidigare erfarenheter, personliga egenskaper och genetiska faktorer kan man antingen välja ett aktivt sätt att försöka nå kontroll över situationen ("active defence reaction") eller ett passivt tillbakadragande ("defeat reaction"). Henrys modell bygger i första hand på resultat från djurstudier, men har även stöd i det mönster av psykobiologiska reaktioner som framträder i många humanstudier (Henry & Stephens, 1977).

Vid aktiv stresshantering stimuleras genom sympatiska nervsystemet sekretionen av binjuremärghormonerna adrenalin och noradrenalin, samt ökar blodtryck och puls. Under förutsättning att situationen kan kontrolleras ökar även produktionen av köns-hormoner. Om individen däremot ständigt måste kämpa för att kunna kontrollera situationen eller nya krav ständigt uppstår, tvingas han eller hon till en ständig aktivering av dessa biologiska system. Hälsoriskerna med upprepad eller utdragen aktivering av detta reaktionsmönster gäller i första hand det kardiovaskulära systemet, dvs högt blodtryck, hjärtinfarkt och stroke, men sannolikt även muskelsmärta p g a långvarig muskelspänning. Inom stressforskningen har denna form av fysiologiska stressreaktioner kopplats till det stressrelaterade Typ A-beteendet.

Vid den andra formen av stresshantering, som kännetecknas av uppgivenhet och tillbakadragande, aktiveras i första hand det hypotalamiska och hypofysstyrda binjurebarksystemet med ökad produktion av stresshormonet kortisol, samt sänkt produktion av köns- och tillväxthormoner. Dessa fysiologiska reaktioner finner man vid tillstånd av oro, uppgivenhet, ångest och depression. Hälsoriskerna med dessa hormonella reaktioner gäller förutom hjärta och kärl även metabola störningar som ökar risken för

diabetes och bukfetma, samt försämring av kroppens immunförsvar och vissa kognitiva funktioner (explicit minne).

Utifrån denna psykobiologiska stressmodell är det helt klart att de intervjuade personerna i första hand visar en aktiv försvarsreaktion, där man anstränger sig för att uppnå kontroll över situationen. Samtliga uppger att de arbetar hårt och ständigt håller ett högt tempo för att kunna hantera en stor arbetsbörda, för att bygga upp sitt företag etc ("högt uppskruvat tempo", "stundvis jättejobbigt", "aktivitetshysterisk"). Man anger ofta att man måste "överträffa sig själv". Man för en ständig kamp, men tycks sällan nå en situation där man har så stor kontroll att man får tillfälle att koppla av och varva ner.

Stressbelastning

Enligt en aktuell stressteori, den sk "Allostatic Load Model" (McEwen, 1998), innebär ett adekvat, och från hälsosynpunkt gynnsamt sätt, att reagera på stress att man akut aktiverar olika biologiska system som bidrar till att öka prestationsförmågan, skydda kroppen och underlätta anpassningen till nya krav och situationer. Riskerna för stressrelaterad ohälsa uppstår när denna aktivering upprepas med alltför täta intervall, som inte medger tillräcklig vila och återhämtning. Liknande risker med t ex överexponering för stresshormoner uppstår då individen under långa perioder ligger på en hög stressnivå utan förmåga att varva ner. Det senare reaktionsmönstret kan leda till "utmattning" av olika system och "utbrändhet", med bl.a. försämrade förmåga att hantera nya krav och situationer.

De aktuella intervjupersonerna visar i de flesta fall att de under långa perioder befinner sig på en hög aktiveringsnivå och att de har svårigheter att varva ner. Ofta tvingas man ägna sig åt hård fysisk ansträngning (sport, kroppsarbete) eller andra aktiviteter, såsom resor, meditation etc., för att kunna koppla av tankarna på arbetet. En kombination av att ständigt utsätta sig för nya belastningar och en relativ oförmåga att kunna koppla av tycks således vara vanligt i denna grupp, vilket pekar på långsiktiga hälsorisker.

De flesta intervjupersonerna är relativt unga och angelägna om att framhålla att de är friska. Många medger dock att de tidigare har haft vissa hälsoproblem (högt blodtryck, huvudvärk, magproblem, nedstämdhet), men att de nu mår bra. Detta kan tyda på en brist på uppmärksamhet på kroppens signaler eller ett direkt förnekande av besvär, vilket också kan vara ett stresssymptom och som bl a är vanligt bland Typ A-personer.

Ytligt sett har de intervjuade en arbetssituation med höga krav kombinerat med hög kontroll, dvs enligt krav-kontroll-modellen (Karasek & Theorell, 1990) en gynnsam arbetssituation. De flesta upplever dock en ständig press på de egna och omgivningens förväntningar (kunder, arbetsgivare, utveckla det egna företaget etc.), vilket gör att det övergripande inflytandet över arbetssituationen ändå är begränsat. Till detta kommer att motivationen i arbetet huvudsakligen styrs av materiell bekräftelse på framgång i form av hög lön, framgång för företaget etc. Själva arbetsinnehållet tycks vara av underordnad betydelse för arbetstillfredsställelsen. En person anger skämtsamt att lagom arbetstid vore "0" timmar, vilket stärker detta intryck.

Ingen anger problem med att anpassa sig till förändringar, såsom ny teknisk utrustning, nya program etc. Den snabba förändringstakten inom IT-området skulle annars

kunna tänkas bidra till ökad stressbelastning i form av ”anpassningskostnader”. Att ingen uppger sådana problem kan dels bero på att man utgör en mycket selekterad grupp som aktivt valt att utnyttja den nya tekniken maximalt. Då kan man knappast förvänta sig att de själva skulle ange att förändringstakten inom området är ett problem. Det tycks också röra sig om personer med stora behov av ständig förnyelse och omväxling, dvs högt ”monotoniundvikande”.

Slutsats

Sammanfattningsvis kan man ur ett stress-hälsoperspektiv konstatera att de 10 intervjupersonerna karakteriseras av ett högt arbetstempo och en hög fysiologisk aktiveringsnivå samt, i de flesta fall, av stora svårigheter att koppla av och varva ner. Den flexibilitet i tid och rum som IT-utrustningen medger används i första hand till att öka arbetsinsatsen för att uppfylla de krav och förväntningar som omgivningen och de själva ställer. Belöningarna i arbetet, som enligt vissa stressmodeller (Siegrist, 1996) krävs för att balansera stora arbetsinsatser, kan bestå av såväl social status, uppskattning från medarbetare som hög lön. I de aktuella fallen begränsas belöningen i huvudsak till det ekonomiska utfallet, som även tjänar som bekräftelse på framgång i arbetet. Arbetets innehåll i sig tycks ha mindre betydelse. Det innebär att man kan bli mycket sårbar om den materiella framgången uteblir och att den aktiva stresshanteringen då kan övergå till uppgivenhet (”defeat reaction”).

Det mönster som de flesta uppvisar sammanfaller i hög grad med det sk Typ A-beteendet, dvs högt tempo, upplevelse av ständig tidsnöd, tävlingsinriktning, otålighet, ständigt nya mål, etc. Typ A-beteende har i tidigare studier kopplats till ökad risk för hjärt- och kärlsjukdom, särskilt i kombination med lågt socialt stöd. Möjligen saknas hos de intervjuade tecken på den egenskap som i dag anses mest betydelsefull vad gäller risken för t ex hjärtinfarkt, dvs ”hostilitet” eller ”fientlig aggressivitet”. Intervjuerna har dock inte varit inriktade på att studera denna egenskap.

Den ojämna könsfördelningen bland de intervjuade, tre kvinnor och sju män, medger inga slutsatser kring könsrelaterade skillnader i orsaker till eller reaktioner på stress.

Lärande, kompetens och personlig utveckling

Begreppet kompetens är relaterad till en handlingsteoretisk referensram och avser grovt sett en individs handlingsförmåga (faktiskt och potentiellt), t.ex. förmågan att framgångsrikt utföra och påverka sina arbetsuppgifter (se t.ex. Ellström, 1992). Kompetensen har på så sätt en vid innebörd. Intresset inriktas på individens handlingar och benägenhet att handla samt hinder och möjligheter för detta knutna till såväl det subjektiva som det objektiva handlingsutrymmet (se t.ex. Hagström, 1990; Basseches, 1984; Löfberg & Ohlsson, 1995).

IT-relaterad kompetens

Urvalet av intervjuade riktade sig mot personer som kan antas besitta en god ”datamognad” eller åtminstone en viss förtrogenhet med IT-verktygen. Så visade sig

också vara fallet. Som regel uppfattade man sig kunna få hjälp om ”tekniken” krånglade. Oftast betraktades inte heller ”krav” att uppdatera gamla program och lära sig nya som någon större belastning även om vissa problem antyds. IT sågs som i första hand ett verktyg medan själva tekniken, ”hårdvaran”, kom i bakgrunden. Den formella informationen inhämtades, förutom från mer traditionella informationskällor, ofta via IT-verktyg såsom intranet och internet (”nätet”) och e-post.

Ifråga om informell information är bilden något splittrad. Tillgången till sådan information framstod i flera fall som ganska begränsad. Nya informella nätverk och kontakter med personer i frontlinjen inom det aktuella området beskrevs emellertid också. Intervjusvaren ger intryck av ett tentativt sökande efter ändamålsenliga arbetsätt.

Kompetensutvecklingen föreföll delvis sammanhången med det ”objektiva handlingsutrymmet” som det manifesteras i situationen som egen företagare eller anställd. De förstnämnda tycktes t.ex. oftare sakna informella kontakter. De informella kontakternas betydelse sett utifrån lärandetemat utgörs bl.a. av att de möjliggör en återkoppling från andra när det gäller arbetets planering, genomförande och utfall. Samtliga intervjuade framhöll återkopplingens allmänt stora betydelse och att de också såg till att få detta behov tillgodosett i arbetet. I det sammanhanget kan noteras att de flesta hade etablerat något slags kollegiala ”ansikte-mot-ansikte” kontakter åtminstone ett par gånger i veckan.

Lärande, handling och kompetens

Återkopplingen utgör en viktig del av kompetensen eftersom ny information därigenom kan integreras i individens ”mentala schema”. Det faktum att detta ansågs viktigt är möjligen men inte nödvändigtvis en indikator på en väl utvecklad kompetens. Denna kompetens, i termer av benägenheten att upprätta mål och planer och lära sig av erfarenheter, var dock väl utvecklad såsom de intervjuade själva uppfattade det. De framstår i huvudsak som målorienterade och inriktade på att lära sig av erfarenheter. Lärandet kunde bl.a. därför förväntas ske mer självständigt än på traditionella arbetsplatser. Så visade sig också ofta vara fallet. Man ”sköter sin egen kompetensutveckling”, det handlar om ”mycket egeninläring”, man ”utbildar sig själv” etc. Tendensen är slående och är tydligast bland de egna företagarna.

Som regel eftersträvades en ”kompetens i vidare bemärkelse”, ”generalistkompetens” eller ”totalkompetens”, snarare än traditionell yrkeskompetens.

Kompetensen förefaller på så vis utvecklas enligt en ”positiv lärospiral” men här framtonar samtidigt ett problem som gäller återkoppling av information. De flesta föreföll inriktade på att via återkoppling lära sig av sina erfarenheter. Åtminstone hälften vittnade samtidigt om problem av karaktären för mycket informationsinflöde och för litet informationsbearbetning. Dessutom antyds vissa brister vad gäller den informella informationen. Sammantaget riskerar detta att medföra en rubbning i lärocykelns balans som, åtminstone på sikt, kan leda till kunskapsstagnation, ”om ingenting görs”. Problemet knyter också an till en annan balansfråga som sammanhänger med bredd och djup i kunskaperna.

Bredd och djup i kunskaper

De flesta förordade, som berörts, en ”generalistkunskap”. Frågan om balansen mellan en sådan kunskap å den ena sidan och en fördjupad kunskap, å den andra sidan, berördes mer sällan. Det är möjligt att de beskrivna arbetssätten medför en alltför ensidig breddning på bekostnad av fördjupning vilket i så fall på sikt riskerar att medföra en kunskapsstagnation. Men det är också möjligt att fördjupning och breddning går hand i hand i den typ av arbete de intervjuade bedriver. De två aspekterna är kanske mer naturligt sammanflätade i och ömsesidigt betingande varandra än vad som gäller traditionellt i yrkes- och arbetslivet.

Vad som talar för en risk för kunskapsstagnation är här den beskrivna tendensen till alltför mycket informationsinhämtning och alltför litet aktiv selektion och integrering av information. I samma riktning talar vittnesbörden om arbetsinsatser förhållandevis ofta på gränsen för vad man mäktade. Trots ett synsätt på arbetet som en stimulerande om än krävande utmaning upplevdes samtidigt den höga arbetsbelastningen som en psykisk press. Det senare förefaller, i sin tur, sammanhånga med den vikt som lades i att vara ”attraktiv på marknaden”. Det uttrycktes i termer av t.ex. att ”om man inte överträffar kundernas förväntningar så blir chanserna att få nya uppdrag små”, ”om man inte utvecklar sig kunskapsmässigt så åker man ut” eller i att ”man höjer sitt marknadsvärde för varje genomfört projekt”. Reflektionerna omkring såväl bredd och djup och hur de sammanhänger med ”marknadens krav” aktualiserar mer grundläggande frågeställningar. Det gäller t.ex. vad som avses med bredd och djup i den här typen av arbete, men även frågor om värderingar av arbete vilket berörs närmare nedan.

Förhållningssätt till arbete och lärande

I enlighet med ett handlingsrelaterat kompetensbegrepp blir det viktigt att studera och analysera lärandet också på basis av vilka värderingar som styr handlandet (Hagström, 1995; Valsinger & Voss, 1996). De mer grundläggande värderingarna av arbetet avser såväl dess roll gentemot andra livsområden som vad som idealt eftersträvas genom arbetet (se Hagström & Gamberale, 1995; Armon, 1993). De flesta tillmätte på olika sätt arbetet en central roll i livet. Men frågan om arbetets allmänna vikt i livet, dess ”centralitet”, ger i sig föga besked om på vilket sätt arbetet är viktigt. Det ideala arbetets karaktär beskrevs i termer av utmaning, möjligheterna att utvecklas, ”att kunna bidra med något”. Härutöver formulerades också i flera fall frihets- och valfrihetsaspekten i relation till ett hithörande ansvar: Att kunna arbeta med utmanande och intressanta uppgifter skapar glädje men kräver också ansvar.

Frihet-ansvar-temat blir tydligare i ljuset av hur arbetet uppfattades relaterat till det övriga livet. Gränserna mellan de två sfärerna var otydliga vilket också i huvudsak uppfattades som önskvärt eller åtminstone naturligt. Arbetet uppfattades snarast som ”ett sätt att leva”. På så vis tycks arbetet inte bara vara ett medel för andra mål utan på ett djupare plan vara integrerat i ett personligt förhållningssätt. Här finns en analogi med vad som är känt om yrkeskulturer och inom professioner: Arbetet överlappar övrigt liv, ”tankemässigt”, umgängesmässigt, värderingsmässigt etc. Men de intervjuades satsning på arbetet framstår som av ett annat slag än ett traditionellt karriärtänkande. Snarare än att ”bli chef” ”jaga en titel” eller ”klättra i positioner” handlar det om att ”påverka utvecklingen”, ”klättra i utveckling” och att ”lära sig nya saker”. Det

blir då upp till var och en att sätta upp sina tids- och rumsgränser för om och när arbete skall utföras och för att kunna genomföra arbetsuppgifterna efter inte bara formella, yttre utan i hög grad även informella, inre deadlines. Friheten att arbeta flexibelt bör rimligen för att kunna fungera någorlunda väl vara parat med ett personligt ansvarigt och målmedvetet förhållningssätt till arbetsuppgifterna. Benägenheten att uppställa, genomföra och utvärdera mål och planer visade sig också, som framgått ovan, väl utvecklad. Men frågan är hur denna kompetens förmår lösa vitala problem i arbetssituationen vilket berörs nedan.

Kompetens och handlingsutrymme: Sammanfattande slutsatser

En viktig fråga är om och hur det slag av kompetens de intervjuade utvecklar genererar handlingar för att lösa problem som uppstår i arbetssituationen. Ett uppslag inför det fortsatta forskningsarbetet är därför att mer ingående studera läroprocessen i relation till individens handlingar och handlingsberedskap. Analysen utgår då dels ifrån vad som subjektivt uppfattas som problem och möjligheter i den aktuella situationen, och dels hur denna situation är beskaffad i en mer ”objektiv” mening.

De subjektivt uppfattade problemen i arbetssituationen avsåg sammantaget en otillräcklig informell information, alltför litet av bearbetning och integrering av information samt en hård allmän arbetsbelastning. En övergripande frågeställning om balansen mellan bredd och djup i lärocykeln tonar fram. De ”objektiva” problem som framtonar tycks gälla vissa ”marknadsvillkor” de intervjuade pekar på inom denna ”frontlinjesfär” av arbetslivet. Det avser de krav på individuell förmåga och konkurrenskraft som uppfattades föreligga och som tycks ligga bakom flera intervjuades upplevelse att inte vare sig hinna utveckla informella kontakter eller bearbeta och integrera information. Dessa ”marknadskrav” tycks också delvis utgöra drivkraften bakom jakten efter ”generalistkunskap” snarare än fördjupad kunskap.

Hur agerar man och hur är det möjligt att agera för att t.ex. hantera dessa problem? Hur kan t.ex. informationsöverflödet påverkas för att transformeras till integrerad kunskap och hur kan de pressande och marknadsrelaterade kraven på ständigt höga prestationer hanteras för ge upphov till långsiktig utveckling av handlingskompetens? De villkor och krav i arbetslivet som gäller att ”hålla sig i framkanten” och vara konkurrenskraftig ”på marknaden” är antagligen svårt för de enskilda aktörerna att åtminstone kortsiktigt förändra i grunden även om de så skulle önska. Men om och hur man väljer att handla beror givetvis också på hur situationen värderas. De flesta intervjuade uttryckte ”utmanings- och prestations” mål med arbetet, betonande i första hand ”individualistiska” arbetsmotiv vilket begränsar utrymmet av subjektiva handlingsalternativ åt de håll preferenserna pekar. De intervjuade utgör rimligen ett selektivt urval värderingsmässigt. Arbetsmål huvudsakligen inriktade företrädesvis på t.ex. altruism, samhällsorientering, sociala relationer, trygghet eller traditionell status förefaller i mindre grad företrädda inom den intervjuade gruppen. En fortsatt studieansats kommer att omfatta ett bredare urval ur verksamhets- (olika yttre handlingsutrymme) och värderingshänseende (olika subjektiva handlingsutrymmen).

Olika livsroller

Intervjuerna som genomförts har centrerats kring lönearbetet och dess villkor. Det är därför naturligt att intervjumaterialet till största delen rör sig kring arbetsrollens olika uttryck: intervjupersonen som konsult, projektledare, arbetskamrat, medarbetare, osv. Andra roller och livssfärer nämns, men de intar en förhållande perifer plats. Trots att flera av intervjupersonerna t.ex. har hemmavarande barn och trots att intervjufrågorna till dels var direkt riktade mot gränssnitten mellan arbets- och familjeliv är kommentarerna kring familjelivet påtagligt magra. En av kvinnorna säger - i anslutning till karriär och chefskap - att "... som sagt, mamma har jag varit tillräckligt".

Övriga livsroller som berörs är få. De intervjuade varierar i hur väl de tycker att de fyller rollen som vän och släkting, men intrycket är att sådant umgänge är begränsat för de flesta. I en enda intervju berörs i korthet relationen till en förälder. En intressant men icke typisk kommentar görs av en av kvinnorna - återigen i anslutning till frågor om karriär och framtidsplaner - som säger sig i ett annat sammanhang ha formulerat det så att "... jag vill bara bli en god samhällsmedborgare".

Liksom andra gränser och uppdelningar som behandlats här blir gränserna mellan livsroller mindre tydliga än under mer traditionella förhållanden. I den mån som rollomåner ändå skiljer sig åt tycks det som om denna speciella grupp redovisar en ganska begränsad uppsättning sådana roller som har stor betydelse för individen. Det absolut största utrymmet upptas av arbetsrollen. Rollkonflikter, t.ex. i form av problem med tidsprioritering, beskrivs utan starkare emotionell intensitet och i flera fall som något man, trots vissa klagomål från omgivningen, klarar av att hantera. Ett huvudintryck är att om förskjutningar äger rum är det för dessa personer arbetsrollen som tenderar att breda ut sig på övriga livsrollers bekostnad snarare än tvärt om, och man klagar egentligen inte över att familj och övrigt privatliv inkräktar på arbetet.

Med tillämpning av ett rollperspektiv kan vi återigen konstatera att de källor till socialt stöd och integrering som intervjugruppen har tillgång till framstår som måttliga och att den begränsade repertoaren av betydelsefulla roller kan göra individen psykologiskt och socialt sårbar när problem och kriser uppstår, särskilt om de drabbar arbetslivet.

Diskussion

Om tillvägagångssättet

Syftet med denna delstudie har varit tvåfaldigt. Den har dels varit en explorativ studie av de nya gränslösa arbetsvillkoren och dels en jämförelse av dessa med mer traditionella villkor. Detta dubbla syfte har vi försökt uppnå genom två skilda ansatser: en empiristyrd och en teoristyrd ansats. I den empiristyrda ansatsen har strävan varit att låta intervjumaterialet själv komma till tals, medan vi i den mer teoristyrda ansatsen istället ställt specifika frågor, förankrade i etablerade arbetsvetenskapliga teorier, till materialet. Men även om vi på detta sätt kunnat närma oss materialet med två skilda ansatser så betyder inte det att dessa har varit helt oberoende av varandra.

I ambitionen att undersöka det “nya“ ligger t.ex. alltid en explicit eller implicit jämförelse med det “traditionella“. De teorier och modeller i vilka vi sammanfattar våra kunskaper om det traditionella arbetet bär vi med oss i undersökandet av det nya arbetet. En sådan undersökning kan därför aldrig ske helt förutsättningslöst. En beskrivning av det nya arbetets “gränslösa“ villkor utgår också med nödvändighet från de gränser som det traditionella arbetet redan etablerat. Slutsatsen att det gränslösa arbetets villkor gör det svårt att hålla isär arbete och fritid, förutsätter t.ex. den absoluta uppdelning av livet i “arbete“ och “fritid“ som det traditionella arbetet kräver. En jämförelse med det traditionella arbetet kan följaktligen inte väljas bort. Vad vi kan välja är om det är vi själva eller intervjupersonerna som ska göra den. Genom att, i den mer teoristyrda ansatsen, låta teorier om arbetets villkor styra undersökningen är det vi själva som dikterar villkoren för en jämförelse. Genom att däremot, i den empiristyrda ansatsen, mera förutsättningslöst låta empirin styra undersökningen överlåter vi åt våra intervjupersoner att göra jämförelsen utifrån deras egna erfarenheter. Det förra fallet ger förhoppningsvis mer kontroll över undersökningens resultat. I det senare fallet kommer vi förmodligen något närmare deras verklighet.

Men med respektive ansats följer inte bara fördelar utan även olika problem. Problemen med en mer teoristyrd ansats är givetvis att vi “mäter det nya med det gamlas måttstock“. Med det riskerar vi att felaktigt värdera och förstå det vi ser. För intervjupersonerna viktiga teman, som t.ex. relationen mellan arbete och övrigt liv, riskerar att styckas sönder i skilda teorispecifika perspektiv, vilka var för sig inte förmår göra rättvisa åt individens helhetsintryck. Risken finns även att det väsentligt nya och unika i sammanhanget helt tappas bort. Centrala teman, som t.ex. det mer existentiella problemet med “frihet“ kontra “trygghet“, riskerar att ramla mellan stolarna och inte bli belysta. En allt för teoristyrd ansats riskerar att banalisera det gränslösa arbetet och å priori begränsa det till en utveckling av och inom ramen för det traditionella arbetets villkor (t.ex. som “distansarbete“).

Detta antyder att det ligger en fara i att uteslutande strukturera problem och undersökningens uppläggning efter traditionella teoretiska mönster. I fortsatta studier är det därför viktigt att även göra bruk av den struktur som den empiristyrda och mer explorativa ansatsen givit.

Problemen med en mer empiristyrd ansats är däremot det omvända. Med ett empiristyrkt förhållningssätt blir det svårare att urskilja de specifikt gränslösa arbetsvillkoren från intervjupersonernas egna villkor. Det är t.ex. lätt att blanda samman det gränslösa arbetets villkor med den egna företagarens, konsultens eller ungdomars speciella villkor. Ett allt för reservationslöst accepterande av intervjupersonernas beskrivningar och retorik riskerar också att fastna i deras egen mytbild av sitt arbete och sig själva. Intervjupersonerna betonar och lovordar t.ex. den ökade självständigheten som följer med gränslösheten, en självständighet som de hävdar gör arbetet mer målmedvetet, rationellt och praktiskt orienterat, bl.a. p.g.a. att där inte finns några sociala mönster, hierarkier och identiteter att följa och bevaka. Själva arbetsuppgiften störs inte av det sociala behovet att ständigt reproducera en övergripande samsyn, gemensamma värderingar eller sammanhållande “vi och dom“-distinktion. Arbetstiden går heller inte åt

till en mängd "systemreproducerande" verksamheter som inte är direkt relaterade till själva arbetsuppgiften (t.ex. regelbundet återkommande och utformade formella möten och PM-skrivelser, informella men likafullt regelbundna möten vid kafferaster och lunch, regelbundna arbetsresor till och från arbetsplatsen). Först i bisatser skymtar deras egen ständiga anpassning till sina kunder och marknadsvillkor fram.

I sina beskrivningar förefaller alltså intervjupersonerna överskatta både självständigheten i det egna arbetet och bundenheten i det traditionella arbetet. De tenderar vidare att lyfta fram och hävda sina egna personlighetsegenskaper och förmågor som en förutsättning för det gränslösa arbetet. De beskriver genomgående sig själva som aktivt styrande sina liv; som kreativa individualister vilka har svårt att underordna sig auktoriteter; som energiska handlingsmänniskor; som strävande efter personlig utveckling snarare än karriär. En allt för empiristyrd ansats riskerar följaktligen att överdriva skillnaden mellan det gränslösa och det traditionella arbetet genom att inte kunna skilja mellan sak och person; mellan det gränslösa arbetets villkor och de utövare av det som inte vill eller ens kan underordna sig det traditionella arbetets villkor.

Fortsatta studier bör därför sträva efter ett mindre individberoende material, vilket t.ex. kan fås genom ett mer teoristyrkt urval samt mer strukturerade former för datainsamling.

Om resultatet

Vilka är då de "nya" arbetsvillkor som kännetecknar det moderna gränslösa arbetet? Det säger sig själv att en sådan här begränsad studie, tillika en första delstudie, inte kan ha ambitionen att ge någon mer fullständig redogörelse för de moderna arbetslivets gränslösa villkor. Vad vi kan hoppas på är möjligen att ana konturerna av dem. Den bild som tonar fram i materialet är av ett arbete där den yttre och objektiva regleringen av handlandet - i form av t.ex. en fast arbetstid, arbetsplats, arbetsordning, befattning och stabila anställningsvillkor - i väsentliga delar lösts upp till förmån för en inre och mer subjektiv sådan reglering. I stor utsträckning är det upp till den enskilda individen att efter eget huvud definiera, planera och genomföra sitt arbete. Därmed försvinner många av de normer och regler som traditionellt definierat och strukturerat arbetet. Detta gör arbetet mer öppet och oförutsägbart, men också mer personbundet. Samtidigt läggs det en ännu större press på individerna att själva hinna med, hänga med och orka med. Intervjupersonerna kan också karakteriseras av att vara mycket målmedvetna och öppna i sina handlingsstrategier samtidigt som de har ett högt arbetstempo och en hög aktiveringsnivå, med påföljande svårigheter att koppla av och varva ned. Man satsar hårt och högt, idealiserar gärna sina arbetsvillkor och verkar inte tänka nämnvärt på motgångar och bakslag. Intervjupersonernas allmänna målsättningar framstår vidare som ambitiösa, t.o.m. vidlyftiga. Som konkreta handlingsplaner är de dock relativt kortsiktiga. Inte heller förefaller de lämna något större utrymme för reflektion eller kunskapsintegration.

Den påtagliga frånvaron av traditionella arbetsvillkor samt formerna på de nya antyder en *förskjutning* från en mer objektiv till en mer subjektiv reglering av arbetet. Detta skulle kunna innebära en mer eller mindre långsiktig och generell omstrukturering av

såväl de enskilda arbetsplatserna som av arbetsmarknaden i stort. Om så är fallet betyder det att individerna inte bara är föremål för nya arbetsvillkor, utan även för en *förändring* av arbetets villkor.

För den fortsatta forskningen blir det därför viktigt att ta hänsyn till skillnaden mellan de psykiska och sociala konsekvenser som följer av de nya arbetsvillkoren och de konsekvenser som följer av den oförutsägbarhet som själva förändringen innebär.

Men det gränslösa arbetets villkor förefaller inte bara vara mer öppna och oförutsägbara, utan även mer personberoende. Arbetet tar form och utvecklas i stor utsträckning genom att den arbetande *själv* strukturerar sitt handlande, tar initiativ, underhåller sin kompetens, deltar i sociala nätverk och ökar sin anställningsbarhet. Personliga förmågor, värderingar och preferenser spelar följaktligen en betydligt större roll för arbetet än under traditionella arbetsvillkor.

“Personlighetens“ roll i formandet av och samspillet med de gränslösa arbetsvillkoren bör därför bättre belysas i fortsatta studier.

Sist men inte minst måste det även sägas att den bild av det moderna arbetets villkor som vi här tecknar bygger på ett mycket selektivt urval. Karakteristiskt för personerna i detta urval är, för det första, att de arbetar gränslöst med avseende på tid, rum, organisation och anställningsvillkor. För det andra är de förmodligen även resultatet av en självselektion, i den meningen att de själva valt eller sökt sig till dessa arbetsvillkor. De bejakar, för att inte säga idealiserar, sina arbetsvillkor och betraktar gärna sig själva som pionjärer inom sina respektive områden. Det intressanta med denna grupp är alltså inte deras representativitet utan deras exklusivitet. Såsom en ”frontgrupp” öppnar de nämligen upp ett spektrum av möjliga arbetsvillkor, för vilka deras egna arbetsvillkor utgör, om inte en norm så i varje fall ett slags ideal. Genom att de arbetar under utpräglat gränslösa villkor kan denna grupp följaktligen tydliggöra villkor som även gäller för andra, om än i mindre utsträckning.

Fortsatta studier bör därför sträva efter att beskriva ett bredare spektrum av arbetsvillkor, ett socialt sett mer representativt urval samt olika slag av verksamheter och storlekar på företag.

Sammanfattning

Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U, Skärstrand E.
Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser: Delstudie 1. *Arbete och Hälsa*, 1998;21.

I en studie intervjuades tio strategiskt utvalda personer, sju män och tre kvinnor. Gemensamt för de intervjuade var att de arbetade med modern informationsteknik, och att deras arbetsvillkor till följd av detta kännetecknades av en utpräglad flexibilitet med avseende på tid, rum och arbetsorganisation. Intervjuerna som hade omfattningen av 1-3 timmar dokumenterades i fullständiga bandutskrift och analyserades därefter dels induktivt, i ett mer förutsättningslöst kategoriserande, och dels deduktivt, utifrån fyra fördefinierade teoretiska teman. Den induktiva analysen beskriver ett arbete utan många av de normer och regler som traditionellt definierat arbetet, ett arbete som därmed är mer öppet och oförutsägbart, men också mer personfixerat än vad som är traditionellt. Det finns också en tendens till idealisering av arbetsvillkoren bland de intervjuade. Detta antyder en generell förskjutning från en yttre och mer objektiv reglering till en inre och mer subjektiv reglering av arbetet. Enligt den deduktiva analysen karakteriseras intervjupersonerna av högt arbetstempo och en hög aktiveringsnivå, samt svårigheter att koppla av och varva ned. Samtidigt verkar de ha få buffertar och en begränsad uppsättning livsroller, vilket gör dem sårbara vid motgångar. På samma sätt kan intervjupersonernas handlingsstrategier beskrivas som mycket målmedvetna och öppna, samtidigt som de beskriver problemen med att hantera och integrera de stora informationsmängderna som en sådan öppenhet medför.

Nyckelord: Flexibilitet, Informationsteknik, Stress, Socialisation, Lärande, Arbetsorganisation, Arbete.

Summary

Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U, Skärstrand E.
The New Boundaries of Work: Report 1. *Arbete och Hälsa*, 1998;21.

Ten strategically selected individuals, seven men and three women, working with flexible arrangements with regard to time, space and work organisation, were interviewed. The interviews lasted for 1-3 hours and were fully transcribed. The interviews were then analysed in an inductive manner, i.e. without explicit preconceptions, as well as in a deductive manner. The inductive analysis outlines a set of working conditions without many of the regulations that have traditionally defined work, leaving the jobs described more open and unpredictable but also more person-centred. There is also a tendency among the participants to idealise their own working conditions. This suggests an overall shift in the rules and regulations of work: from a more constitutive to a more regulative form. According to the deductive analysis, the participants were characterised by a very high work pace, sustained activation and difficulties to unwind and relax. They also seem to have few safeguards and a limited set of life-roles, which make them vulnerable when difficulties arise. The action strategies of the participants can be described as both purposeful and creative. At the same time they reported cognitive problems handling and integrating the large amount of information generated through such creative strategies.

Keywords: Flexibility, Information-technique, Stress, Socialisation, Learning, Work-organisation, Work.

Litteratur

- Allvin M. *Det individualiserade arbetet: Om modernitetens skilda praktiker*. Stockholm/Stehag: Symposion, 1997.
- Armon C. Developmental Conceptions of Good Work: A Longitudinal Study. In Demick J, Miller PM, eds. *Development in the Work Place*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum, 1993.
- Aronsson G. Handling och kontroll. I Aronsson G, Berglind H, red. *Handling och handlingsutrymme*. Lund: Studentlitteratur, 1990.
- Aronsson G, Sjögren A. *Samhällsomvandling och arbetsliv: Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Fakta från Arbetsmiljöinstitutet: Arbetsmiljöinstitutet, 1994.
- Basseches M. *Dialectic Thinking and Adult Development*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing, 1984.
- Ellström PE. *Informationsteknologi och yrkeskunnande*. Vuxenpedagogiska forskningsgruppen. Institutionen för pedagogik och psykologi, Linköpings universitet, 1992.
- Forsebäck L. Att utnyttja den nya friheten i tid och rum: En liten skrift om flexibelt arbete. *Teldok Info*, 16, 1996.
- Hagström T. Handlandets villkor. I Aronsson G, Berglind H, red. *Handling och handlingsutrymme*. Lund: Studentlitteratur, 1990.
- Hagström T. Utveckling, vuxenliv och arbete. Det postformella perspektivet utifrån neo-Piagetiansk teori. I Löfberg A, Ohlsson J, red. *Miljöpedagogik och kunskapsbildning: Teori, empiri och praktik*. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, 1995.
- Hagström T, Gamberale F. Young People's Work Motivation and Value Orientation. *Journal of Adolescence* 1995;18:475-490.
- Henry JP. (1992). Biological basis of stress response. *Integrative Psychological and behavioral Science*, 1992;1:66-83.
- Henry JP, Stephens PM. *Stress, health, and the social environment. A sociobiological approach to medicine*. New York: Springer Verlag, 1977.
- Karasek R, Theorell T. *Healthy Work*. New York: Basic Books, 1990.
- Löfberg A, Ohlsson J. *Miljöpedagogik och kunskapsbildning. Teori, empiri och praktik*. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, 1995.
- McEwen B. *Protective and damaging effects of stress mediators: Allostasis and allostatic load*. New England Journal of Medicine 1998;338(3):171-179.
- Porter G. Organizational Impact of Workaholism. *J. of Occup Health Psychol*, 1996;1(1):70-84.
- Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1996;1(1):27-41.
- Valsinger J, Voss HG. *The Structure of Learning Processes*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing 1996.