



Stress, trots allt

Om till synes god psykosocial arbetsmiljö och tidigare kända salutogena faktorer och dess effekter på medarbetarens upplevelse av arbetsrelaterad stress

Emma Bengtsson och Pierre Gavette

Arbetsvetenskap 15 hp

Halmstad 2016-05-25

Bengtsson, E., Gavette, P. (2016). *Stress, trots allt - Om till synes god psykosocial arbetsmiljö och tidigare kända salutogena faktorer och dess effekter på medarbetarens upplevelse av arbetsrelaterad stress*. (Kandidatuppsats i arbetsvetenskap, 61-90 hp). Högskolan i Halmstad.

Sammanfattning

Studien behandlar huruvida en del kontorsanställda akademiker upplevde stress som en konsekvens av till synes god arbetsmiljö med hög grad av krav, kontroll och gott stöd. Frågeställningen behandlar vilka arbetsmiljöfaktorer som upplevdes kunna orsaka hög stress, huruvida några av dessa faktorer var tidigare kända som salutogena samt huruvida dessa faktorer kan ligga bakom eventuella skillnader i upplevd stress mellan avdelningarna. Insamling av data utfördes med hjälp av intervjuer med tio respondenter, nio kvinnor och en man, från två olika avdelningar inom samma organisation. Frågor ställdes kring respondenternas upplevda krav, kontroll, stöd, engagemang samt stress i arbetet. Resultatet visade att graden av stress varierade mellan avdelningarna, främst på grund av obalans mellan krav och kontroll samt bristfälligt instrumentellt socialt stöd inom den ena avdelningen. Vidare fann författarna att tidigare kända salutogena faktorer så som exempelvis kontroll och sociala kontakter kan ha visat sig ge negativa konsekvenser för respondenternas mentala hälsa. Därutöver fann författarna att otydliga arbetsbeskrivningar var en bidragande faktor till arbetsrelaterad stress inom båda avdelningarna.

Nyckelord: *Aktiva arbeten, Arbetsrelaterad stress, Psykosocial arbetsmiljö, Salutogena faktorer, Socialt stöd.*

Bengtsson, E., Gavette, P. (2016). *Stress, after all - On seemingly good psychosocial work environment and previously known salutogenic factors and their impact on employees' perception of work-related stress*. (Bachelor thesis in work science, 61-90 hp). Halmstad University.

Abstract

The study addresses whether some office working graduates experienced stress as a result of a seemingly favorable work environment with a high degree of demands, control and support. The issue concerns which work environment factors that were perceived to cause high stress, whether any of these factors were previously known as salutogenic and whether these factors could be behind any differences in perceived stress between departments. Collection of empirical data was done using interviews with ten respondents, nine women and one man, from two different departments within the same organization. Questions were asked regarding the respondents' experience of demands, control, support, commitment and work related stress. The results showed that the degree of stress varied between departments, mainly due to an imbalance between demand and control and deficient instrumental social support within one department. Furthermore, the authors found that previously known salutogenic factors, such as control and social contacts were shown to have had negative consequences for the respondents' mental health. In addition, the authors found unclear job descriptions to be a contributing factor to the work-related stress in both departments.

Keywords: *Active work, Psychosocial work environment, salutogenic factors, social support, Work related stress.*

Förord

Författarna vill tacka sin fantastiska handledare Linette Törnqvist, för hennes otroliga engagemang och kompetenta råd. Författarna vill även tacka respondenterna som deltog i studien och delade med sig av sina upplevelser, i synnerhet författarnas kontaktperson vid berörd organisation.

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställning	2
2. Teori och tidigare forskning	2
2.1 Krav-, kontroll- och stödmodellen (KKS)	3
2.2 Effort-reward imbalance-model (ERI)	5
2.3 Vitaminmodellen	6
2.4 Gränslöst arbete	7
3. Metod	8
3.1 Deltagare	9
3.2 Instrument	9
3.3 Procedur	9
3.4 Analysmetod	10
3.5 Etik	10
3.6 Metoddiskussion	10
4. Resultat	11
4.1 Krav	11
4.2 Kontroll	12
4.3 Stöd	13
4.4 Engagemang	14
4.5 Gränslöst arbete	14
4.6 Arbetsuppgifternas beskaffenhet	15
4.7 Stress	16
4.8 Sammanfattning resultat	16
5. Analys	17
5.1 Krav	17
5.2 Kontroll	17
5.3 Stöd	18
5.4 Engagemang	20
5.5 Gränslöst arbete	21
5.6 Arbetsuppgifternas beskaffenhet	21
5.7 Stress	21
5.8 Slutsats	22
6. Diskussion	24
6.1 Metodkritik	24
6.2 Författarnas reflektioner	24
6.3 Vidare forskning	25
Referenser	26

1. Inledning

Studien behandlar stress i miljöer där förutsättningarna för att undvika negativa konsekvenser av stress är till synes goda. Miljöer där höga krav i kombination med hög grad av kontroll och gott socialt stöd borgar för en god psykosocial arbetsmiljö med engagerade medarbetare. För att undersöka detta studeras den psykosociala arbetsmiljön på två avdelningar inom samma organisation där skillnader i upplevd stress tidigare noterats. Begreppet psykosocial arbetsmiljö definieras enligt följande:

“Förhållanden i arbetet som ställer krav på människans psykiska och sociala förutsättningar och behov, vilka bland annat består av behovet att kunna förutse och kontrollera sin arbetssituation och behovet av utveckling och social gemenskap” (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:18).

Krav och kontroll-modellen av Karasek och Theorell (1990) beskriver att en arbetssituation som karaktäriseras av höga krav och hög kontroll är den mest gynnsamma och benämner denna situation som “aktivt arbete”. Modellen beskriver även att en arbetstagare som upplever högt ställda arbetskrav (krav) i kombination med små möjligheter att påverka sin arbetssituation (kontroll) löper större risk att drabbas av negativa konsekvenser av stress.

Det finns ingen enskild, vedertagen definition av begreppet stress. Studien utgår ifrån följande definition:

“A pattern of emotional, cognitive, behavioural and physiological reactions to adverse and noxious aspects of work content, work organization and work environment. Stress is caused by a poor match between us and our work, by conflicts between our roles at work and outside it and by not having a reasonable degree of control over our own work.” (Canadian Union of Public Employees (CUPE), 2003:3).

Förutom Karasek och Theorells modell baseras denna studie på två andra teorier om stress och psykosocial arbetsmiljö samt en beskrivning av en relativt ny arbetssituation, det gränslösa arbetet. Effort-reward imbalance-modellen undersöker obalansen mellan ansträngning och belöning i arbetet och de negativa konsekvenser, av vilka stress är en av de vanligaste, denna obalans kan leda till (Siegrist, 1996). Warr's (1987) vitaminmodell ger ett antal arbetsförhållanden som påverkar välbefinnandet likt vitaminer påverkar kroppen. Brist på vitaminer är alltid negativt men en del vitaminer kan också vid för höga doser ge negativa konsekvenser. Beskrivningen av det gränslösa arbetet berör hur medarbetarna har fått större frihet och krav att forma sitt arbete och hur detta gör det svårare att avgränsa arbete och fritid (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). En mer utförlig beskrivning återfinns i kapitlet om teori och tidigare forskning.

1.1 Bakgrund

Studien tar avstamp i ett kommunalt bolag där en medarbetarundersökning nyligen visat att det råder skillnader i hur mycket arbetsrelaterad stress som upplevs av de anställda i organisationens olika avdelningar. Organisationen har framfört önskemål om att få studerat vilka de bakomliggande faktorerna till dessa skillnader skulle kunna vara. Efter att tagit del av medarbetarundersökningen väljer författarna ut två avdelningar som båda består av kontorsarbetande akademiker. Avdelningarna har båda goda förutsättningar till en gynnsam psykosocial arbetsmiljö i det avseende att undersökningen visar prov på hög grad av kontroll och gott socialt stöd samt hög grad av engagemang i arbetet. Medarbetarna inom den ena avdelningen, avdelning 1, visar att de hanterar

den stress arbetet medför bättre än medarbetarna inom den andra avdelningen, avdelning 2, trots liknande arbetsuppgifter. Det framgår inte av undersökningen vilka faktorer som ligger bakom denna skillnad i arbetsrelaterad stress.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att skapa kunskap kring huruvida några kontorsanställda akademiker upplever stress som en konsekvens av ett "aktivt arbete" med gott socialt stöd.

- Vilka arbetsmiljöfaktorer upplevs kunna orsaka hög grad av stress?
- Upplever kontorsanställda akademiker att tidigare kända salutogena faktorer, i för stor utsträckning, kan ge konsekvenser i form av arbetsrelaterad stress?
- Vilka arbetsmiljöfaktorer ligger bakom eventuella skillnader i upplevd arbetsrelaterad stress mellan avdelningarna?

2. Teori och tidigare forskning

I detta kapitel presenteras de teorier på vilka studien baseras och utifrån vilka resultatet analyseras. Här redogörs även för tidigare forskning kring dessa teorier som är av relevans för studien.

I en studie av SBU, Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (2014), granskas forskningsläget gällande arbetsmiljöns betydelse för depressionssymtom och utmattningssyndrom. Forskarna kan säkerställa en hög förekomst av depressionssymtom och utmattningssyndrom vid vissa typer av krav, lågt stöd, pressande arbete och osäkerhet i anställningen. Depressionssymtom och utmattningssyndrom förekommer i låg utsträckning i samband med upplevelsen av goda möjligheter till kontroll i arbetet samt rättvis behandling på arbetsplatsen. Om belöningen för utfört arbete eller i en arbetssituation upplevs som liten i förhållande till ansträngningen kan individen utveckla fler symtom på depression och utmattningssyndrom än andra individer. Även individer som upplever bristande socialt stöd i arbetsmiljön utvecklar de båda tillstånden i högre grad än andra (SBU, 2014).

Danielsson med kollegor (2012) menar att stress kan definieras som obalansen mellan de krav som ställs på individen och dennes förmåga att hantera dem. Oftast upplevs kraven som för stora men stress kan också uppstå då kraven upplevs som för låga i förhållande till kapaciteten. Kroppen är anpassad att hantera fysiska hot men nuförtiden rör det sig allt oftare om psykiska och mentala hot i form av stress som skall övervinnas. När denna stress blir för långvarig kan den ge upphov till negativa konsekvenser i form av exempelvis trötthet, håglöshet, sömnproblem, problem med minnet och dåligt utförda arbetsuppgifter. Dessa symtom kan på sikt leda till utmattningssyndrom och i värsta fall hjärt- och kärlsjukdomar (Danielsson et al., 2012).

Det är viktigt att skilja på normal och skadlig stress. Normal, eller övergående stress, karaktäriseras av att vara kortvarig och möjlig att överkomma. Den kan i vissa fall ha positiva konsekvenser för arbetet. Skadlig stress däremot är inte övergående utan stannar kvar och byggs upp tills den kan ge negativa konsekvenser. Ett exempel från arbetslivet skulle kunna vara då arbetskraven varit högre än vad som anses bekvämt under en längre tid (CUPE, 2003).

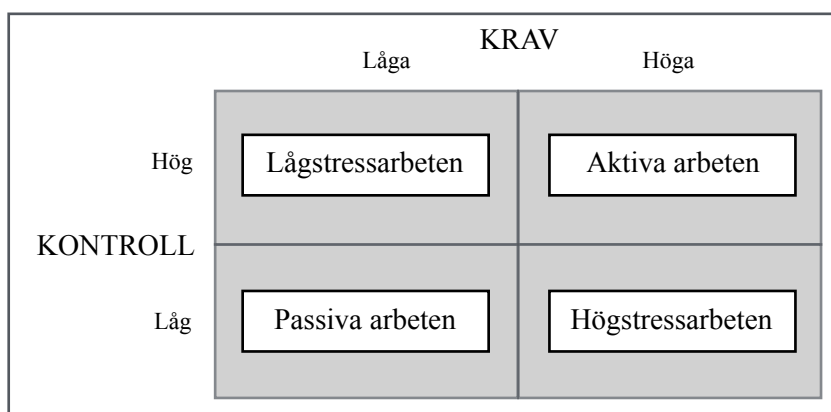
Söderström, Jeding, Ekstedt, Kecklund och Åkerstedt (2003) forskar på arbetsrelaterad ohälsa utifrån krav-, kontroll- och stödmodellen och effort-reward imbalance-modellen. De finner att stress oftast upplevs kopplade till krav i arbetet, exempelvis rörande otydliga och orimliga krav som resulterar i att medarbetarna inte hinner göra sitt bästa. Egenkontroll samt känsla av meningsfullhet

bidrar till att lindra stressen. Rapporten avslutas med råd för att förebygga arbetsrelaterad stress riktade till arbetsgivaren. Råden innefattar kunskapshöjning för chefer och medarbetarna rörande hur stress kan förebyggas och hanteras om den redan uppstått. Råden rör också konkreta förändringar av arbetsituationen för medarbetare som upplever ohälsa samt förslag på att erbjuda medarbetarna workshops i individuell stresshantering. Slutligen rekommenderas förtydligande av kontaktvägar för medarbetare samt möjlighet till psykologstöd (Söderström et al., 2003).

2.1 Krav-, kontroll- och stödmodellen (KKS)

Karasek och Theorells (1990) modell är en av de mest vedertagna stressmodellerna och får således utgöra stommen i den teoretiska basen. Den har under många år använts av flera forskare för att undersöka psykosocial arbetsmiljö. Modellen bestod till en början av två parametrar, krav och kontroll. Senare har ytterligare en, stöd, lagts till då denna visat sig ha effekt för den psykosociala arbetsmiljön och hur effekterna av krav och kontroll upplevs. Nedan redogörs för krav-kontrollmodellen och vad den säger om arbetsmiljön följt av vilken roll socialt stöd spelar. Viktigt att nämna redan nu är att modellen endast tar hänsyn till de yttre möjliga orsakerna till stress, inte den enskilda medarbetarens förmåga att hantera den (Karasek och Theorell, 1990).

Krav och kontroll-modellen kan på ett enkelt sätt åskådliggöras med nedan fyrfältstabelle. Karasek och Theorell (1990) delar upp arbetet i fyra kategorier baserat på graden av krav i relation till graden av kontroll i arbetet. Den kategori av arbete som författarna anser mest gynnsam är den som benämns aktiva arbeten. Den består av arbeten med högt ställda krav i kombination med stor frihet och kontroll. Krav kan vara både fysiska och psykiska. Det kan röra sig om krav kopplade till



Figur 1, Krav och kontroll-modellen efter Karasek 1979, s. 288

arbetsuppgifternas komplexitet såväl som uppgifternas antal och arbetets tempo. Uppgifterna är komplicerade och kräver en hög grad av kunskap och mental närvaro för att lösa. Arbetstakten är oftast väldigt hög och aktörerna många och med varierande behov. För att ett sådant arbete inte skall få negativa konsekvenser menar Karasek och Theorell (1990) att det också måste innehålla en hög grad av kontroll. Denna parameter berör i hur stor utsträckning medarbetaren kan styra över sin egen arbetssituation. Medarbetarens möjlighet att fatta beslut rörande hur arbetsuppgifterna skall lösas och i vilken ordning. Delaktighet i beslut kring vilka uppgifter som skall ingå i arbetet samt vilken kompetensutveckling som krävs för att klara av dem. Arbeten med hög kontroll associeras oftast men inte alltid med mer eller mindre kvalificerade yrken, där yrkesskickligheten borgar för ett visst mått av självbestämmande. Yrken som möter dessa kriterier gällande krav och kontroll benämns alltså aktiva arbeten och ses av Karasek och Theorell (1990) som den mest gynnsamma typen av arbete. Här kan de höga kraven omvandlas till engagerande utmaningar istället för stressande problem. Medarbetarna inom aktiva arbeten karaktäriseras av en hög grad av engagemang och motivation (Karasek & Theorell, 1990).

De övriga tre typerna av arbete benämns lågstressarbeten, passiva arbeten och högstressarbeten. Av dessa tre anses lågstressarbeten vara de mest gynnsamma då de erbjuder alla fördelar med aktiva

arbeten utan de högt ställda krav som kan leda till negativ stress. Risken finns dock att ett sådant arbete i längden inte är givande då kraven är för låga. Passiva arbeten är motsatsen till de aktiva och karaktäriseras av låga krav och låg kontroll. Medarbetarnas motivation och engagemang i arbetet är låg, utveckling och lärande minimalt. Minst gynnsamma är dock de arbeten som Karasek och Theorell (1990) benämner högstressarbeten. Här finns alla de krav som associeras med aktiva arbeten men minimalt med kontroll. Dessa arbeten ger i störst utsträckning upphov till stressrelaterade sjukdomar som exempelvis utmattningssyndrom (Karasek och Theorell, 1990).

Till krav och kontroll-modellen lades senare parametern socialt stöd. Johnson och Hall (1988), som forskat på effekterna av socialt stöd menar att medarbetare som verkar inom aktiva arbeten visar positiv respons på socialt stöd. De medarbetare som har en lägre grad socialt stöd i annars likvärdiga aktiva arbeten upplever sin situation som mindre gynnsam. Hos medarbetare som verkar inom högstressarbeten och upplever bristande socialt stöd kan Johnson och Hall (1988) se en markant ökning av risken för att drabbas av hjärt- och kärlsjukdomar. Karasek och Theorell (1990) bygger vidare på Johnson och Halls forskning och menar att de sociala relationerna på arbetet, både medarbetar- och chefsrelationer, har stor betydelse för stress i arbetet. Ett gott socialt stöd kan i viss mån väga upp en för stor obalans mellan krav och kontroll och på så vis minska den negativa stressen. Det kan handla om att få bra återkoppling från sin chef eller att våga vara ärlig mot densamma. Det kan också handla om att få hjälp och stöd från kollegorna i form av tillfällig avlastning eller bara en känsla av att inte vara ensam om sina problem (Karasek & Theorell, 1990).

House (1981) skriver att socialt stöd kan delas upp i fyra olika kategorier. Emotionellt stöd som innebär att känna uppskattning, trygghet, kärlek och empati från omgivningen. När det talas om socialt stöd är det framförallt det emotionella stödet som åsyftas. Ett exempel från arbetsplatsen kan vara att en kollega kommer fram och visar att denne bryr sig och frågar hur individen mår efter en stressig dag. Nästa stöd House (1981) skriver om är informativt stöd, vilket innebär att ge och få råd, upplysningar och direktiv kring olika problem. För att kunna få feedback och en annan synvinkel på problemet. I arbetslivet kan det innebära att få stöttning från chefen i en problematisk situation vilket kan stärka banden mellan dem och höja självkänslan hos individen. Det tredje stödet House (1981) skriver om är värderande stöd, som innebär att ge och få återkoppling och bekräftelse. Det kan exempelvis vara feedback och samtal där individen styrks i form av endast ord. Stödet kan även vara negativt och sänka individen i form av negativ feedback. Det sista stödet är instrumentellt stöd, som innebär att få direkt hjälp av omgivningen, i form av exempelvis tid, resurser, teknisk hjälp men även olika typer av service som hjälper individen. Instrumentellt stöd gör att belastningen minskar för individen och denne kan spara tid och energi.

Waldenström (2010) har en bredare definition av instrumentellt stöd och menar att det innefattar delar av Houses (1981) övriga typer av stöd vilka leder till ökade möjligheter att klara arbetet. Waldenström (2010) skriver om hur instrumentellt socialt stöd kan motverka depression och psykisk ohälsa i arbetet på ett effektivt sätt. Det instrumentella sociala stödet innebär att få hjälp att bedöma om man tänker rätt eller prioriterar rätt arbetsuppgifter. Det instrumentella stödet är särskilt viktigt inom arbeten som är gränslösa eller flexibla. Instrumentellt socialt stöd betyder därutöver all den hjälp man kan få inom organisationen för att klara av att utföra sina arbetsuppgifter samt att nå de mål som finns utsatta. Anställda som har svårigheter med att sätta gränser för sina ambitioner behöver en chef som genom en aktiv dialog kan stödja olika prioriteringar. En del individer har svårt att göra dessa prioriteringar själva vilket leder till en ökad arbetsinsats. Waldenström (2010) skriver sammanfattningsvis att individer som arbetar och strävar efter att göra ett bra arbete i en

organisation med bristande socialt stöd löper en högre risk att drabbas av klinisk depression. Det är därför viktigt att organisationer uppmärksammar detta om de vill förebygga ohälsa på arbetsplatsen. McClenahan, Giles och Mallett (2007) kan med hjälp av KKS-modellen konstatera att arbetskrav och kontroll i arbetet kan ha additiva effekter på psykisk hälsa, det vill säga det ena kan förhöja effekten av det andra. Liknande effekter konstateras gällande hur arbetskrav och stöd kan motverka utbrändhet och höja arbetsglädjen hos deltagarna i studien. Detta tyder på att hög påfrestning och lågt stöd är kopplat till ohälsa och låg arbetsglädje.

Fila, Paik, Griffeth och Allen (2014) studerade arbetstillfredsställelsen utifrån KKS-modellen. De bröt ner krav, kontroll och stöd i mindre delar. Krav undersöktes utifrån parametrarna arbetsöverbelastning och rollkonflikt. Arbetsöverbelastning berörde för hög arbetsbörda och rollkonflikter berörde den stress som kan uppstå när två eller flera arbetskrav är oförenliga, exempelvis krav från kollegor och krav från chefen. Kontroll undersöktes ur två parametrar där den första var autonomi, eller självständighet. Det handlade om i vilken utsträckning medarbetare kunde påverka hur och när de utförde sina arbetsuppgifter. Den andra parametern var uppgiftsvariation och handlade om hur stor variation arbetet erbjöd samt hur mycket skicklighet och kompetens som krävdes för att klara av det. Stöd delades upp i tre delar, stöd från chefen, stöd från kollegor samt upplevt organisatoriskt stöd. Organisatoriskt stöd innebar hur väl medarbetaren upplevde att dess arbetsgivare fanns där för dem om de behövde hjälp. Arbetstillfredsställelsen var konstruerad i flera dimensioner och bestod av olika aspekter som skiljde sig kraftigt från varandra. Artikeln belyser hur arbetsplatsens olika egenskaper, krav, kontroll och stöd, berör olika aspekter av arbetstillfredsställelsen. Tillfredsställelse i arbetet kan leda till positiva resultat, såsom organisatoriskt engagemang medan missnöje kan leda till negativa resultat för individen och organisationen, såsom icke produktivt arbetsbeteende. Arbetsrelaterad stress är knuten till tillfredsställelsen på arbetet. Stress är inte något som är en enskild händelse utan något som kan dyka upp under många aspekter i arbetet. Artikelns slutsats är att ledningen bör ta hänsyn till alla arbetets parametrar vid omstruktureringar ämnade att öka arbetstillfredsställelsen (Fila et al., 2014).

2.2 Effort-reward imbalance-model (ERI)

ERI-modellen tar fasta på konsekvenserna av obalans mellan ansträngning och belöning i arbetslivet. Det vill säga när ansträngningen är högre än belöningen. Siegrist (1996) menar att denna obalans kan ge upphov till negativ stress. Hur stor klyftan mellan ansträngning och belöning blir och hur länge denna obalans råder avgör hur stora konsekvenserna av denna stress blir. Faktorn belöning består av saker som lön, status, trygghet och karriärmöjligheter. Faktorn ansträngning delas upp i två delar, inre och yttre ansträngning. Den yttre ansträngningen handlar om de krav som ställs på medarbetaren av chefer och av omgivningen. Den inre ansträngningen handlar om medarbetarens grad av engagemang, behov av kontroll samt krav på sig själv för att klara av en krävande arbetssituation. Enligt Siegrist (1996) är det troligt att en medarbetare med högt kontrollbehov anser att en högre grad av ansträngning i form av engagemang i arbetet är ett relevant pris att betala för att uppnå den kontrollen, även om belöningen i strikt mening inte motiverar en så hög ansträngning. Siegrist (1996) benämner en sådan medarbetare överengagerad. Det vill säga ansträngningen är högre än vad chefen eller omgivningen anser relevant. Det är här viktigt att påpeka att medarbetaren oftast inte är medveten om att hen är överengagerad utan upplever sin ansträngningsgrad som helt nödvändig för att klara av arbetet. Det är därför inte ovanligt att chefen ställer sig oförstående till medarbetarens behov av högre belöning (Siegrist, 1996).

Siegrist (2012) föreslår just överengagemang som en av orsakerna till att en medarbetare stannar kvar i en arbetssituation med hög ansträngning och låg belöning under längre tid. En annan orsak

menar Siegrist skulle vara om medarbetaren inte har något annat val, exempelvis på grund av dåliga karriärmöjligheter eller en svag arbetsmarknad. Om möjligheterna att finna ett annat, bättre arbete är små så är det mer troligt att medarbetaren accepterar en obalans mellan ansträngning och belöning. Speciellt om alternativet är att bli degraderad eller i värsta fall uppsagd. Den tredje situationen som enligt Siegrist skulle få en medarbetare att stanna kvar i ett obalanserat arbete är på många sätt det motsatta, nämligen om karriärmöjligheterna är väldigt goda. Medarbetaren kan då uppleva det relevant att anstränga sig högre och ta på sig mer arbete än vad som är skäligt för belöningen. Ansträngningen ses som en slags investering för framtiden. Detta förfarande är dock mycket riskfyllt och kan, i större utsträckning än de andra två, ge upphov till starkt negativa konsekvenser om den förväntade belöningen, befordran, uteblir (Siegrist 2012).

ERI-modellen har mycket gemensamt med KKS-modellen men skiljer sig på två viktiga punkter. För det första tar ERI hänsyn till inre faktorer så som medarbetarens egna ställda krav och grad av engagemang medan KKS-modellen endast tar fasta på yttre faktorer. För det andra behandlar ERI den "upplevda" obalansen mellan ansträngning och belöning och tar på så vis hänsyn till mer subjektiva faktorer (Siegrist, 1996).

ERI-modellen har studerats och provats av flertalet forskare. Bland annat utförde Lau (2008) en studie på norska kommunalarbetare för att validera en norsk enkätundersökning rörande just ERI-modellen. I sin studie bryter han ut överengagemang och studerar detta som en faktor för sig, oberoende av huruvida en obalans mellan ansträngning och belöning föreligger. Han delar in medarbetarna i fyra grupper beroende på hur de svarat på frågor kring obalans i ansträngning och belöning samt överengagemang. Lau (2008) finner att medarbetare som upplever en hög obalans mellan ansträngning och belöning i kombination med en hög grad av överengagemang lider av skadlig stress i betydligt större utsträckning än någon av de andra fyra grupperna. Han finner också att medarbetare med liten obalans och låg grad av överengagemang löper liten risk att drabbas av skadlig stress. De två övriga grupperna, där den ena faktorn var hög och den andra låg eller vice versa, löper båda en viss risk för skadlig stress (Lau, 2008).

2.3 Vitaminmodellen

I Warr's (1987) vitaminmodell finns nio olika arbetsförhållanden som kan jämföras med vitaminer, vilka kallas för psykologiska vitaminer. Dessa vitaminer är alla avgörande för att skapa en hälsosam arbetsmiljö för individen. De nio vitaminerna är kontroll, kunskapsutnyttjande, omväxling, ekonomiska resurser, trygghet, socialt stöd, social uppskattning, förutsägbarhet och externa förväntningar. Vitaminerna fungerar på samma sätt för människans mentala hälsa som vanliga vitaminer fungerar för kroppen, därav begreppet psykologiska vitaminer. För att skapa en hälsosam arbetsmiljö för individen är de nio psykologiska vitaminerna tillsammans viktiga men endast till en viss nivå menar Warr (1987). Samtidigt som en för låg vitaminnivå kan leda till försämrad hälsa kan en för hög nivå också generera negativa effekter för hälsa. Precis som C- och E vitaminer har ekonomiska resurser, trygghet och social uppskattning en positiv effekt på hälsan upp till en viss nivå, där en ökad dos inte längre ger bättre hälsa men inte heller försämrar den. De andra sex psykologiska vitaminerna, kontroll, kunskapsutnyttjande, externa förväntningar, omväxling, förutsägbarhet och sociala kontakter liknas med A- och D vitaminer. Dessa vitaminer har en positiv effekt på hälsan upp till en viss nivå men över den nivån blir effekten för välbefinnandet istället negativ. Exempelvis är sociala kontakter viktiga men i för stor mängd kan de leda till ett stressmoment som till sist kan påverka välmåendet negativt (Warr, 1987).

Vitaminen *ekonomiska resurser* är en av de vitaminer som aldrig kan bli negativ i för stora doser. När den mentala hälsan diskuteras ignoreras ofta den ekonomiska aspekten, något som Warr (1987) menar kan påverka andra faktorer. Att ha dåligt med ekonomiska resurser leder generellt till försämrad mental hälsa men en ökning av inkomst behöver inte leda till en förbättrad hälsa. Inkomsten måste stå i proportion till arbetsinsatsen. Vitaminen *trygghet* handlar om att arbetsmiljön inte skall innehålla några fysiska hot och vara säker för individen för att kunna skapa välbefinnande. Även denna vitaminen kan aldrig bli negativ i för stor utsträckning. *Social uppskattning* handlar om att få uppskattning och känna meningsfullhet från andra människor. Individen ingår ofta i flera olika sociala nätverk, familjen, arbetet och samhället. Att få känna uppskattning och meningsfullhet i arbetet är viktigt för den mentala hälsan och för mycket uppskattning kan aldrig bli negativt (Warr, 1987).

De följande sex vitaminerna kan enligt Warr (1987) få negativa konsekvenser över en viss nivå. Vitaminen *kontroll* handlar om att ha möjlighet till kontroll över aktiviteter och processer i arbetet. I kontrollaspekten innefattas två delar, att individen har möjlighet att besluta och agera samt möjligheten att förutse konsekvenser av sina handlingar. Warr (1987) skiljer även på inre och yttre kontroll, den inre kontrollen innefattar själva arbetet, arbetsuppgifter, tempo och utförande medan yttre innefattar förutsättningarna för arbetet i form av lön och arbetstider. *Kunskapsutnyttjande* innebär i vilken utsträckning omgivningen och miljön ger individen möjlighet att använda och utveckla kunskaper och förmågor i arbetet. *Omväxling* handlar om variation i arbetet, i form av olika roller. När individen intar olika roller ökar omväxlingen i arbetet. Det kan få en negativ inverkan på den mentala hälsan om det finns en låg variation i kombination med få rollmöjligheter samtidigt som en för hög omväxling kan leda till negativa konsekvenser för individen. Vitaminen *förutsägbarhet* består av tre komponenter; i vilken grad omgivningen är förutsägbar, feedback på konsekvenser av individens handlingar skall vara möjligt samt individen skall veta vad som krävs av den i sin roll och vilka beteenden som är accepterade i omgivningen. Det kan påverka den mentala hälsan negativt om arbetsmiljön är oklar i dessa tre komponenter. Det är viktigt att arbetsmiljön ger goda möjligheter till *sociala kontakter* i arbetet. Det bidrar till att individerna delar med sig av erfarenheter till varandra för att kunna lösa problem som uppstår i arbetet, nå mål tillsammans, ge praktisk hjälp och råd. Framför allt skapar det vänner och reducerar ensamhet i arbetet. Vitaminen *externa förväntningar* innefattar de mål och krav som omgivningen ställer på individen och hur de stämmer överens med individens egna mål och förutsättningar. Mål som är realistiska har en positiv inverkan på den mentala hälsan medan avsaknaden av mål leder till bristande motivation till prestation och aktivitet (Warr, 1987).

2.4 Gränslöst arbete

Beskrivningen av det gränslösa arbetet är inte en teori om arbetsrelaterad stress likt KKS-modellen, ERI-modellen och Vitaminmodellen utan bör snarare ses som en redogörelse för en ny arbetssituation, dess bakomliggande faktorer och de konsekvenser den kan föra med sig. Då det gränslösa arbetet beskriver det moderna arbetslivet och dess konsekvenser på ett sätt som inte fullt inryms i de övriga tre modellerna anses det relevant att innefatta denna beskrivning i studiens teoretiska bas.

Organisationer har omstrukturerat och förändrat sig till följd av ny teknik, nya reformer och nya krav från omvärlden. Det innebär att arbetslivet har förändrats och det har uppkommit nya krav på medarbetarna. Medarbetarna får själva ta ansvar för sitt arbete och det är samtidigt oklart exakt vad arbetsgivaren vill få ut av arbetet. Det faktum att arbetet blivit gränslöst innebär att ansvaret ofta ligger hos medarbetaren och att individen har större frihet eller krav på att forma sitt eget arbete.

Arbetet kan bli väldigt flexibelt då medarbetaren själv kan bestämma hur arbetsuppgifterna skall utföras, planera vad som skall göras, när det skall göras, med vem och var arbetet skall utföras (Allvin et al., 2006).

När medarbetarna i högre grad får bestämma över sitt arbete innebär det flexibilitet genom förtroende. Det innebär att arbetsledningen tillsammans med medarbetarna kommer överens om mål i arbetet men medarbetarna får själva bestämma hur arbetet skall utföras och var. Detta leder till att medarbetarna lätt arbetar för mycket då de inte vet när arbetet anses tillräckligt bra. När arbetet är så pass flexibelt har det öppnat för att arbeta hemifrån och på distans. Med datorns hjälp är det också möjligt att utföra arbetsuppgifter på andra ställen än på den vanliga arbetsplatsen. Medarbetarna har även inflytande över sina arbetstider genom flextider som införts i arbetet. Genom att alltid vara uppkopplad och bära arbetet med sig hela tiden i form av mobiltelefon och dator är det svårt för medarbetarna att sätta en tydlig gräns mellan arbete och fritid. Då det inte finns en tydlig gräns ställs krav på personlig förmåga till inre reglering och individens egen beslutskraft att upprätthålla en sådan gräns trots att individen ständigt måste vara tillgänglig och leva upp till vissa krav (Allvin et al., 2006).

En konsekvens av det gränslösa arbetet kan vara att medarbetarna arbetar för mycket och inte vårdar sina sociala relationer, vilket kan leda till att socialt stöd uteblir med bristande motivation som följd. Får individen för mycket information i arbetet är det svårt att sortera och de sociala relationerna kan prioriteras bort (Allvin et al., 1998). Sedan 1980-talet har rapporteringen av trötthet, sömnbesvär, oro och ångest ökat kraftigt i befolkningen i Sverige. Eftersom krav och förväntningar på de anställda blir fler hela tiden blir det svårare att avgränsa arbete och fritid. Det blir även svårt att veta när arbetet är tillräckligt bra och att klara av att hela tiden vara tillgänglig. Detta kan leda till stress, känslomässiga reaktioner och slutligen psykisk och fysisk utmattning, det som även kallas utbrändhet. Sjukskrivningarna har ökat dramatiskt sedan 90-talet och i många fall kan denna utveckling ses som konsekvenser av arbetsförhållanden och det nya gränslösa arbetet (Allvin et al., 2006; Weman-Josefsson & Berggren, 2013).

Mellner, Aronsson och Kecklund (2014) konstaterade att förmågan att själva dra och bibehålla gränser mellan arbete och fritid var central för hur väl medarbetare behöll kontrollen över det gränslösa arbetet. Särskilt de som verkade i en bransch där kraven på flexibilitet och mer flytande gränser ökade. Forskarna menade att detta var en utveckling som bara börjat och att det skulle komma att bli allt svårare för medarbetare att uppnå balans mellan arbete och fritid. Medarbetarnas upplevelse av hur väl de bibehåller sina gränser kommer i detta sammanhang bli avgörande, i synnerhet för de medarbetare som anser denna gräns vara viktig att dra. Mellner, Aronsson och Kecklund (2014) kom fram till att organisationen bör underlätta gränsdragningen för medarbetarna, framförallt genom kunskap kring vilka gränser som medarbetarna förväntas dra själva. Organisationen kan också bidra genom att anpassa varje individs arbetssituation för att underlätta för medarbetarna att dra och bibehålla de gränser som stämmer överens med de krav som de upplever från livet utanför arbetet. Ett sådant förfarande skulle vara både organisationen och medarbetarna till gagn när det gäller ökad gränsdragnings-kontroll och positiva erfarenheter av balansen mellan arbete och fritid (Mellner, Aronsson & Kecklund, 2014).

3. Metod

I detta kapitel beskrivs val av forskningsmetod, hur urvalet gjorts, insamling av data samt hur datan har behandlats och analyserats. Även de etiska aspekterna som tagits hänsyn till redovisas.

3.1 Deltagare

Tio medarbetare deltog i studien, nio kvinnor och en man. Uppgifter om ålder registrerades aldrig då den parametern inte var av relevans för studien. Avdelning 1 bestod av 21 medarbetare som arbetade inom bland annat ekonomi, HR, marknadsföring och arkiv. Avdelning 2 bestod av 15 medarbetare som arbetade inom ibland annat fastighetsutveckling, upphandling, förvaltning och drift. Samtliga medarbetare var placerade på samma huvudkontor fast på olika våningar. De hade alla någon form av högre utbildning samt tjänstgjorde i huvudsak på kontor. För val av respondenter på de båda avdelningarna användes ett slumpmässigt urval i form av lottning inom hela populationen. För att uppnå ett representativt tvärsnitt från båda avdelningarna togs fem personer från varje avdelning ut för intervju (Denscombe, 2009).

3.2 Instrument

Initialt användes dokumentstudie, i form av en medarbetarundersökning. Med hjälp av en innehållsanalys kunde den brytas ner till mindre enheter för att göra det möjligt att utarbeta relevanta kategorier för studien. Resultaten av dokumentstudien blev således inte en del av studiens resultatkapitel utan användes istället för att sätta ramarna för vidare datainsamling och litteraturstudier. (Denscombe, 2009).

För vidare datainsamling användes semistrukturerade intervjuer. Intervjuguiden (se bilaga 1) delades upp i olika rubriker: krav, kontroll, stöd, engagemang och stress. Frågorna riktade sig till respektive område och togs fram utifrån de modeller och teorier som användes i studien. Intervjun inleddes med tre inledande öppna frågor för att skapa en uppfattning om vad respondenterna arbetade med. Under de olika rubrikerna användes öppna frågor där respondenterna fick möjlighet att tala fritt. För att få struktur på intervjuerna användes följdfrågor, vilket även bidrog till att inga relevanta beröringspunkter missades (Denscombe, 2009). Först genomfördes en pilotintervju av en anställd från ena avdelningen, innan de övriga intervjuerna gjordes. Efter pilotintervju ändrades och inkluderades följdfrågor till intervjuguiden för att få en bättre förståelse.

3.3 Procedur

Första kontakten med organisationen togs via mejl där frågan om huruvida de ville agera plattform för en kandidatuppsats inom det arbetsvetenskapliga området ställdes. Det visade sig att de nyligen utfört en medarbetarundersökning angående psykosocial arbetsmiljö som givit en del intressanta resultat vilka de ville undersöka närmre. Frågan gällde hur olika medarbetare inom samma organisation upplevde och hanterade stress samt vad som låg bakom dessa skillnader. Organisationen undrade om författarna kunde tänka sig att undersöka detta som en del av sin uppsats. Då ämnet låg väl i linje med vad författarna ämnat studera accepterades organisationens förfrågan.

Under ett inledande möte diskuterades mer i detalj vilka organisationens förväntningar var samt vad de ville få ut av sitt deltagande. Författarna fick under mötet ta del av den tidigare utförda medarbetarundersökningen vilken senare analyserades och bröts ner i mindre delar. Utifrån denna togs ämnen fram vilka ansågs relevanta att studera för att svara på organisationens frågor. Under samma process togs studiens inledande syfte och frågeställning fram.

Då syftet preciserats gjordes val av metod för datainsamling. Då den tidigare medarbetarundersökningen var av kvantitativ art upplevde författarna det vara mer lämpligt att utföra en kvalitativ intervjustudie för att få en djupare och mer detaljerad data och förståelse. Två avdelningar inom organisationen valdes ut baserat på deras resultat från medarbetarundersökningen och ett urval

gjordes inom dessa avdelningar. Intervjuerna ägde rum i organisationens lokaler under tre dagar. Intervjuerna varade mellan 15 och 35 minuter. De spelades in med hjälp av ljudupptagning och transkriberades senare.

3.4 Analysmetod

För analys av intervjudata användes meningskategorisering. För att koda intervjuerna användes olika huvuddimensioner med olika underkategorier. De olika dimensionerna var samma som rubrikerna i intervjuguiden samt "gränslöst arbete" och "arbetet beskaffenhet" som inte kunde kategoriseras in under de andra dimensionerna. Under dimensionen krav fanns arbetsbelastning och rollkonflikter som underkategorier. Dimensionen kontroll hade i arbetet och över arbetet som underkategorier. Under engagemang kategoriserades lojalitet, motivation och självuppoftande. Stöd hade underkategorierna från chef och från kollegor. Dimensionen arbetsuppgifternas beskaffenhet hade underkategorierna förutsägbarhet, omväxling och kunskapsutnyttjande. Dimensionerna stress och gränslöst arbete däremot hade bara varsin underkategori vilka var upplevd stress samt arbetar gränslöst (Kvale, 1997). Intervjuerna kategoriserades av två av varandra oberoende kodare varpå kodningarna jämfördes med varandra. Vid avvikande uppfattningar kom kodarna gemensamt fram till en lösning (Kvale, 1997).

Varje dimension och dess underkategorier poängsattes på skalan 1-5 som ett sätt att genom tolkning och analys av empirin förtydliga för författarna hur de båda avdelningarna förhöll sig mot varandra. Skalan representerar följande mått:

- 1 - Obefintligt eller mycket lågt
- 2 - Lågt
- 3 - I viss utsträckning eller ganska högt
- 4 - Högt
- 5 - Mycket högt

Exempelvis fick dimensionen stöd följande definition:

- 1 - Inget stöd alls alternativt så lite eller sällan att medarbetaren lika gärna kunde varit utan det.
- 2 - Lågt stöd men likväl stöd i en utsträckning som har kännbar effekt för medarbetaren.
- 3 - Förhållandevis gott stöd. I många avseenden tillfredsställande men inte i all.
- 4 - Högt, fullgott stöd. Medarbetaren upplever endast undantagsvis brister i stödet.
- 5 - Mycket högt stöd i alla avseenden. Medarbetaren har inget att anmärka på.

3.5 Etik

De forskningsetiska principerna följdes, vilket innebär att ett samtyckesavtal (se bilaga 2) användes där respondenten informerades om syftet med studien samt intervjuens tillvägagångssätt. Samtyckesavtalet informerade även respondenterna att deltagandet skedde frivilligt och när som helst kunde avbrytas samt att deltagandet och all information hanterades konfidentiellt. Uppgifterna skulle endast användas till denna studie (Denscombe, 2009; Codex Vetenskapsrådet, 2016).

3.6 Metoddiskussion

Triangulering användes då författarna arbetade med två olika kvalitativa metoder, dokument och intervju. Detta gav en bättre och mer nyanserad förståelse av datan (Denscombe, 2009). Semistrukturerade intervjuer användes då detta var bästa sättet att gå vidare med studien. Författarna avvägde huruvida intervjuer, med påföljande transkribering, skulle vara för tidskrävande men kom fram till att datans kvalitet vägde tyngre. Dessutom fanns tiden att välja en mer tidskrävande metod. Att kunna vara flexibla och göra mindre justeringar under intervjuernas gång

ansågs fördelaktigt. För att inte styra respondenterna ställdes inga ledande följdfrågor vilket också gav respondenterna tid och möjlighet att tänka efter och svara i sin egen takt. En tydlig nackdel med metoden var att den gav öppna svar som kunde vara svåra att koppla till en specifik dimension, exempelvis krav eller kontroll. För att möta detta problem användes meningskategorisering vid analys av data. En annan nackdel var intervjuareffekten, det vill säga huruvida de svar respondenterna gav oss inte alltid stämde överens med sanningen. Författarna var noga med att tolka vad respondenterna menade och inte nödvändigtvis vad de sade, exempelvis genom att ställa kontrollerande följdfrågor. Inspelningsutrustningens påverkan på respondenterna var ett annat orosmoment. För att få dem att slappna av framhölls konfidentialiteten upprepade gånger under upptakten till intervjun (Denscombe, 2009).

Validiteten på datan visade sig svår att mäta då intervjufrågorna inte kunde bekräftas med andra källor utan endast var svar baserade på respondenternas egna känslor och upplevelser av arbetet. För att styrka validiteten utförde författarna flera intervjuer på varje avdelning för att sedan leta efter gemensamma teman i intervjuerna från samma avdelning. Flera teman återkom i flera intervjuer vilket gjorde att det upplevdes korrekt (Denscombe, 2009; Boolsen, 2007). För att ytterligare styrka validiteten i datan jämfördes den med resultatet från medarbetarundersökningen för att bekräfta att samma relationer mellan avdelningarna rådde, så kallad triangulering (Denscombe, 2009). Reliabiliteten i denna studie anses vara hög då en klar och detaljerad redogörelse av procedurer och metoder för hur studien genomförts kan presenteras (Denscombe, 2009). I studien användes deduktion, där författarna utgick från teorier och modeller för att testa hypoteser mot resultatet (Boolsen, 2007), exempelvis att det fanns tidigare kända salutogena faktorer som kunde ha en negativ effekt på individen.

4. Resultat

I detta kapitel redovisas en sammanställning av intervjuerna med medarbetarna på de båda avdelningarna. Resultatet presenteras enligt samma dimensioner som i intervjuguiden (bilaga 1), det vill säga *krav*, *kontroll*, *stöd*, *engagemang* och *stress*. Vitaminmodellens olika parametrar har vävts in i de övriga och presenteras således inte som en egen dimension. Dimensionen *arbetsuppgifternas beskaffenhet* och dess underrubriker presenteras som en separat dimension då de annars riskerat att försvinna i mängden, så även dimensionen *gränslöst arbete*. Kapitlet avslutas med en sammanfattande jämförelse av de båda avdelningarna. Respondenterna identifieras med en siffra för vilken avdelning de tillhör, 1 eller 2.

4.1 Krav

Krav bedöms utifrån underkategorierna *arbetsbelastning* och *rollkonflikter*. Arbetsbelastning tar hänsyn till mängden av och svårighetsgraden på arbetet medan rollkonflikter tar hänsyn till hur krav från olika håll ställs i konflikt med varandra.

Gemensamt för de flesta respondenter från båda avdelningarna är att de upplever kraven som otydliga och vaga. Ett par respondenter uttrycker tankar om att detta är ett medvetet tillvägagångssätt från arbetsgivarens sida för att kunna tillföra arbetsuppgifter löpande. Flera respondenter från båda avdelningarna uttrycker att arbetsbelastningen är hög och att det behövs fler resurser i form av fler medarbetare. Många respondenter menar att de, som en konsekvens av de ibland otydliga kraven från arbetsgivaren, själva står för de högsta av de krav som ställs på dem i arbetet.

“Jag ställer ganska höga krav på mig själv. Det är nog det största kravet som jag känner är svårast att leva upp till. Mycket beror nog på att jag känner mig väldigt splittrad i mitt arbete.” - Respondent avd. 2.

Respondenterna inom avdelning 2 ser sitt arbete som varierat och krävande vad gäller krav på kompetenser inom fler områden. Respondenterna inom avdelning 1 menar att deras arbete är koncentrerat till få områden med specifika kompetenser inom dessa områden. När det gäller rollkonflikter så uttrycker flera respondenter, huvudsakligen från avdelning 2, att de utsätts för ibland oförenliga krav från olika aktörer i sin omgivning, såväl kollegor som chefer och kunder. De menar att detta leder till en förhöjd stressnivå då de upplever att de inte kan tillfredsställa alla aktörers behov. Flera respondenter uppger att de för att kunna utföra sina uppgifter och gå vidare med sitt arbete måste invänta svar från andra aktörer vilket de menar är stundtals mycket frustrerande och stressande. Andra talar om hur de förväntas arbeta med både förvaltning och utvecklingsprojekt och hur dessa två världar ibland inte går att kombinera.

Respondenter från båda avdelningarna menar att de förutom kraven från arbetsgivaren och från dem själva utsätts för en del externa krav. Eftersom de arbetar i ett kommunalt bolag finns det flertal regelverk att följa. Respondenterna uttrycker att övriga medarbetare inte alltid är införstådda med dessa regler vilket ibland kan leda till konflikter angående hur arbetet skall skötas.

4.2 Kontroll

Kontroll bedöms utifrån underkategorierna kontroll *i arbete* och kontroll *över arbetet*. Kontroll i arbetet innefattar i vilken utsträckning medarbetaren kan styra över när, hur och var denne utför sina arbetsuppgifter medan kontroll över arbetet berör kontroll över vilka arbetsuppgifterna är, det vill säga vad medarbetaren gör på arbetet.

De flesta respondenter från båda avdelningarna upplever hög kontroll över hur, när och var de utför sina arbetsuppgifter. De upplever att de har mycket frihet i sina roller och tilldelas stort ansvar från sina chefer. Många uttrycker att de uppskattar denna frihet och ser den som en av de största fördelarna med sitt arbete. De kan, inom rimliga gränser, styra när de börjar och slutar på dagen, när de utför vilka uppgifter samt om de vill arbeta hemifrån om situationen kräver det.

“Eget arbete där jag inte är bokad, det styr jag över väldigt mycket själv. Hur jag vill lägga upp dagen.” - Respondent avd. 1.

Vad gäller kontroll över arbetet så uppger respondenterna från avdelning 2 att de i viss utsträckning kan styra över vad deras arbete skall innehålla och vilka uppgifter de skall ta sig an. En av dem kopplar detta till det faktum att de flesta kraven kommer från respondenten själv då denne har så stor frihet i sin roll och själv kan styra vad tjänsten skall innehålla och hur uppgifterna skall utföras. Respondenterna från avdelning 1 upplever i huvudsak låg till ingen kontroll över sitt arbete.

En del respondenter uttrycker samtidigt en till viss del negativ syn på den höga kontrollen. De menar att deras oklara arbetsbeskrivningar i kombination med hög kontroll i och över arbetet gör det svårt att säga nej till extra arbetsuppgifter som kommer till dem från olika håll. Som en konsekvens av otydliga arbetsbeskrivningar menar flera respondenter att de upplever att deras chefer och kollegor inte riktigt vet vad som ingår i deras tjänst och att de därför får förfrågningar om att ta på sig extra arbetsuppgifter.

“Det är nog lite av mitt dilemma, Jag har svårt att säga nej. Det är väl självpåtaget så det kan jag inte klandra någon annan för.” - Respondent, avd. 2.

4.3 Stöd

Dimensionen stöd består av underkategorierna stöd *från chef, från kollegor* och *från arbetsgivare*. De två första innefattar både stöd i form av hjälp och stöttning i arbetsfrågor samt socialt stöd i form av umgänge och rekreation. Stöd från arbetsgivare innefattar hur väl medarbetarna upplever stödet från arbetsgivaren då de behöver hjälp.

Majoriteten av respondenterna uppger att de har en god relation till sina kollegor samt att de har ett bra samarbete gällande arbetet. De värdesätter högt i tak, god stämning och möjligheter till feedback. Många uppger att de ser kollegorna som en starkt bidragande faktor till att de trivs såpass bra på sin arbetsplats.

“Det är jättebra. Vi har ett öppet klimat och man kan fråga om precis allt när som. Man behöver inte känna prestige, vi är liksom kompisar allihopa.” - Respondent avd. 1.

En del respondenter inom avdelning 1 upplever stundtals att de sociala relationerna tar något för stor plats. En av dem berättar hur denne var tvungen att byta våning för att dra ner på antalet medarbetare som kom förbi i något ärende och blev kvar för att prata om annat ett tag. Däremot uppger majoriteten av respondenterna på avdelning 1 att de verkligen uppskattar möjligheten att få råd och vägledning av sina kollegor och sin chef och att ge råd då tillfälle ges.

Värt att nämna är att de flesta av respondenterna från avdelning 2 uppger att de får mycket av det sociala stödet från kollegor på andra avdelningar än den egna. De berättar att de oftast vänder sig till andra kollegor då de behöver ventilera eller få feedback. Flera respondenter från avdelning 2 uttrycker otillfredsställelse över den sociala sammanhållningen på avdelningen. Tre respondenter berättar att de sällan har fikapaus tillsammans på avdelningen utan tar antingen sin kopp till kontoret eller går till en annan avdelning.

“Jag kan tycka att de på min avdelning underskattar det här med den sociala samvaron.” - Respondent avd. 2.

Gällande stödet från chefen uppger samtliga respondenter från avdelning 1 att de upplever stödet som gott. En del respondenterna från avdelning 2 ger uttryck för att stödet från chefen inte är särskilt påtagligt. Samtliga respondenter från avdelning 2 är dock väldigt noga med att påpeka att de har förståelse för att deras chef för tillfället inte har möjlighet att vara så närvarande som de eller chefen hade velat. De menar också att de sällan behöver stöd från chefen utan är tillräckligt självgående för att klara sig utan. De uppskattar chefens tillit och menar att det tyder på att de gör ett bra jobb. En del respondenter menar att ett högre stöd hade kunnat upplevas som övervakning och detaljstyrning snarare än socialt stöd.

Flertalet respondenter från båda avdelningarna vittnar om tillfällena då de fått stöd och hjälp av arbetsgivaren. Respondenterna ger exempel angående underlättning vid föräldraskap, byte eller utökning av arbetsuppgifter samt gehör för behov av kompetensutveckling.

4.4 Engagemang

Engagemang delas in i tre underkategorier. *Lojalitet* ser till i vilken utsträckning medarbetaren anstränger sig i sitt arbete på grund av en lojalitet till företaget, inte nödvändigtvis för egen vinning. *Motivation* tar hänsyn till hur motiverad medarbetaren är att göra ett bra jobb samt i vilken utsträckning denne finner arbetet givande. *Självupppoffring* ser till i vilken utsträckning medarbetaren anser det nödvändigt eller relevant att ge upp personlig bekvämlighet för att göra ett bättre jobb, exempelvis benägenhet att jobba övertid eller ta på sig arbetsuppgifter utöver sina ordinarie.

Respondenterna uttrycker hög grad av motivation för sitt arbete, då inte enbart beroende på lön och annan ersättning. Som motivationsfaktorer nämns att göra kunderna nöjda, få positiv feedback, göra ett bra jobb och att vara en tillgång för kollegorna och företaget. En respondent menar att det är motiverande när kollegor kommer och ber om hjälp för då får denne bekräftelse för sin kunskap och kompetens. En annan respondent uttrycker att det är motiverande att få så stor frihet och kunna bestämma mycket själv. En tredje nämner hur möjligheten att anta nya utmaningar och visa vad man går för och få utvecklas fungerar motiverande. På frågan om vad som motiverar dem att arbeta svarar en respondent från avdelning 2:

“Det är väl många saker men kollegor och att man vet att man har gjort dom man hjälper nöjda. Att dom blir glada till slut även om de är väldigt arga just nu. Och att vara en bra medhjälpare.” - Respondent avd. 2.

Respondenter från båda avdelningarna uttrycker att de ibland arbetar hemma när de är korttids-sjukskrivna. Dels för att arbetsbördan inte skall vara för hög när de återkommer till arbetet men även för att de anser att de “är ju inte sjuka i fingrarna” (Respondent avd. 1).

Underkategorin självupppoffring har mycket gemensamt med nästa dimension, att arbeta gränslöst, men den tar även hänsyn till i vilken utsträckning arbetsuppgifter utöver de ordinarie accepteras. På frågan angående i vilken utsträckning respondenten tar på sig extra arbetsuppgifter svarade flera respondenter från båda avdelningarna att det är något som de gör frivilligt för att underlätta för sina kollegor. Respondenter från båda avdelningarna vittnar om att de tar på sig extra arbetsuppgifter utöver sina ordinarie medan respondenter från i huvudsak avdelning 2 ger uttryck för hur detta stundtals blir ett problem. De upplever sig ha svårt att säga nej vilket de menar kan leda till stress. Ett par respondenter menar att det har att göra med den stora frihet de har vilket gör det möjligt att underlätta för kollegorna.

Ett par respondenter från varje avdelning uttrycker viss reservation kring lön. En av dem menar att ”*bästa sättet att visa uppskattning är i lönekuvertet så om det nu stämmer att jag gör ett så bra jobb så varför inte visa det genom bättre betal?*” (Respondent avd. 1.)

4.5 Gränslöst arbete

Gränslöst arbete handlar om medarbetarens benägenhet att *arbeta gränslöst*.

Tendensen att arbeta gränslöst baseras enligt respondenterna på två anledningar. Vissa respondenter uppger att de gör det för att de inte hunnit med sitt arbete annars och andra gör det för att underlätta för sig själva. Här följer två tydliga exempel:

“Vissa arbetsuppgifter är svåra att göra här, man får inte sitta i lugn och ro. Då är det lättare att ta med sig hem och sitta några timmar.” - Respondent avd. 2.

“Jag jobbar över varje dag, det är väl egentligen för att jag ska hinna med det jag ska göra. Jag känner mig inte tillräcklig när jag går hem så jag tar med mig jobbet hem väldigt ofta. Jag har alltid haft ett sånt jobb, där man inte haft någon gräns egentligen.” - Respondent avd. 2.

Respondenterna från avdelning 1 uttrycker att det är viktigt med en tydlig gräns mellan arbete och fritid, även om en del av dem är medvetna om att de inte alltid lyckas hålla den gränsen. Tre av respondenterna från avdelning 2 uppger att de arbetar gränslöst i stor utsträckning men menar samtliga att de inte ser det som ett problem. Hälften av respondenterna från båda avdelningar beskriver hur de arbetar hemifrån med hjälp av telefon och jobbdator medan andra är noga med att stänga av jobbmejlerna och inte ta med sig arbetet hem. Majoriteten av respondenterna vittnar om att möjligheterna att arbeta gränslöst är mycket stora och att det är upp till var och en att bestämma hur denna möjlighet ska hanteras.

“Jag tycker absolut det är viktigt att ha en gräns. Man kan ju jobba hur mycket som helst egentligen.” - Respondent, avd. 1.

Flertal respondenter är noga med att påpeka att arbetsgivaren aldrig uppmanar till arbete utanför gränserna utan det är alltid ett val som den enskilda medarbetaren gör. Ett par respondenter talar dessutom om hur bra arbetsgivaren är på att och underlätta för sina medarbetare att kombinera arbete och föräldraskap.

4.6 Arbetsuppgifternas beskaffenhet

Denna dimension består av tre underkategorier. Underkategorin *förutsägbarhet* ser till i vilken grad omgivningen är förutsägbar samt i vilken utsträckning medarbetaren känner till hur dennes handlingar påverkar omgivningen. *Omväxling* handlar om variation i arbetet, det vill säga vilka arbetsuppgifter och arbetsroller som erbjuds medarbetaren. *Kunskapsutnyttjande* rör i vilken utsträckning medarbetaren får möjlighet att använda och utveckla sina kunskaper.

Många respondenter, i synnerhet de från avdelning 2, anser arbetets omväxlande natur vara en stor tillgång. De värdesätter variation vilket de menar leder till nya utmaningar och vidareutveckling av kunskap. Flertalet respondenter från samma avdelning beskriver sitt arbete som inte särskilt förutsägbart på grund av den stora variationen i arbetsuppgifter. Majoriteten av respondenterna menar att detta inte är ett problem utan uppskattar att ständigt behöva vara på tårna. Respondenterna uttrycker att de gillar att lösa problem samtidigt som de upplever att de är i kontroll över sin tillvaro. De menar att de värdesätter omväxling högre än förutsägbarhet.

“Nya utmaningar hela tiden. Det är därför jag trivs med mitt jobb, nya utmaningar hela tiden. Jag drivs av att testa nya vägar att göra det på.” - Respondent avd. 2.

Flertalet respondenter inom avdelning 1 uttrycker att de inte har särskilt omväxlande roller vad gäller arbetsuppgifterna. Majoriteten av dem förklarar att deras arbete följer årligen återkommande moment. Många respondenter från avdelning 1 är noga med att uttrycka att det är tillräckligt omväxlande för dem och att det oftast är resultatet av ett aktivt val.

Flera respondenter från båda avdelningarna talar om att de själva har ansvaret för sin egen kompetensutveckling genom att själva boka in utbildningar för att hålla sig ajour med utvecklingen. Samtliga upplever att de blir utmanade i arbetet samt att de får goda möjligheter att använda och utveckla sina kunskaper.

4.7 Stress

Dimensionen stress är på många sätt konsekvensen av övriga dimensioner. *Upplevd stress* tar hänsyn till den mängd stress som medarbetaren själv säger sig uppleva som en konsekvens av sitt arbete.

Den stress som respondenterna från avdelning 1 vittnar om är till stor del tillfällig och övergående. Respondenterna talar om årligen återkommande stressiga perioder, vilka de flesta anser sig blivit bra på att förebygga, samt kortare, akuta problem som de upplever upphör lika snabbt som de uppstår.

“Det är ju när någonting ska göras nu på sekunden. Om jag vet att det inte går och jag inte kan få folk att förstå det. Då blir jag väldigt stressad, det tycker jag är jobbigt. Men det är tillfälligt, just för stunden.” - Respondent avd. 1.

Respondenterna från avdelning 2 upplever en mer ihållande stress som de inte beskriver som tillfälliga arbetstoppar utan mer som en del av arbetets natur. Många vittnar om att de sällan fikar på avdelningen och endast i undantagsfall tar lunch ihop. En respondent menar att om denne tar en timmes lunch så måste denne vara beredda på att arbeta över på eftermiddagen. Respondenten tar istället en snabblunch på 20 minuter för att sedan återgå till arbetet.

Få respondenter inom avdelning 2 anser att denna stress är något de tar skada av utan de menar att de lärt sig att leva med den. Vissa beskriver hur de lärt sig hantera den medan andra talar om hur de fortfarande kämpar med lösningar som fungerar för stunden. En av respondenterna berättar att denne en dag bestämde sig för att sluta stressa då personen inte mått bra under en längre tid som en konsekvens av hög stress. Detta upplever respondenten fungerar och nu känner respondenten av stressen fast tillåter den inte att påverka negativt. Respondenter från båda avdelningarna berättar om olika metoder för att hantera stress. En pratar om att cykla för att bli av med frustration. En annan tar promenader för att varva ner och en tredje rensar tankarna under resan till och från arbetet.

Många respondenter från båda avdelningarna menar att stressen är något positivt och att den ibland är helt avgörande för att kunna göra ett så bra arbete som möjligt. De beskriver hur stressen hjälper dem att prioritera vilka uppgifter som är viktigast för stunden och vilka som kan läggas åt sidan. De flesta respondenterna berättar dock om att stressen stundtals blivit för hög även för dem och att det känts som om arbetet har tagit för mycket tid och energi i anspråk.

4.8 Sammanfattning resultat

Det visar sig under intervjuerna att respondenterna från avdelning 1 erfar lägre krav än respondenterna från avdelning 2. Avdelning 1 upplever inte låga krav utan det är snarare så att avdelning 2 upplever exceptionellt höga. Respondenterna inom avdelning 2 upplever högre krav på att ta personligt ansvar än vad respondenter inom avdelning 1 gör. Båda avdelningarnas respondenter erfar god kontroll i arbetet men avdelning 2:s kontroll är sammantaget högre då de även har viss kontroll över arbetet. Inom dimensionen stöd är förhållandet det omvända, främst på grund av avdelning 2:s brister inom instrumentellt socialt stöd. Dock upplever respondenterna från

båda avdelningarna att de generellt har ett gott socialt stöd. Avdelning 1 visar ett gott engagemang i arbetet, dock inte lika högt som avdelning 2. Respondenterna inom båda avdelningarna beskriver att de känner hög motivation för sitt arbete. Hälften av respondenterna vittnar om att de arbetar gränslöst i stor utsträckning, i synnerhet inom avdelning 2. Gällande arbetsuppgifternas beskaffenhet visar båda avdelningarna på positiva upplevelser men av olika anledningar. Respondenterna inom avdelning 1 uppskattar hög förutsägbarhet medan respondenterna inom avdelning 2 uppskattar hög variation i arbetet. Angående stress så visar respondenterna från avdelning 2 på en högre nivå än avdelning 1 utan att för den sakens skull ligga på en hög nivå. Många respondenter menar att de funnit sätt att hantera stressen, åtminstone på kort sikt. Respondenterna från avdelning 1 vittnar om en lägre grundnivå av stress med tillfälliga, övergående toppar medan respondenterna från avdelning 2 vittnar om mer ihållande, långvarig stress.

5. Analys

I detta kapitel analyseras resultatet i förhållande till de teorier och tidigare forskning som presenterats tidigare. Analysen presenteras enligt samma dimensioner som resultatet följt av slutsatser.

5.1 Krav

Författarna anser, efter tolkning av respondenternas upplevelser, att båda avdelningarna upplever krav på en nivå som enligt Karasek och Theorell (1990) faller under kategorin aktiva arbeten. De upplever både hög arbetstakt och höga interna och externa krav. Arbetets komplexitet och variation, i synnerhet inom avdelning 2, bidrar ytterligare till att höja kraven på medarbetarna och förklarar till viss del varför avdelning 2:s arbete tolkats som aktivt. Detta förstärks vidare av Fila med kollegors (2014) mer detaljerade syn på krav i form av rollkonflikter och hur medarbetarna upplever med varandra oförenliga krav vilket gör det svårt för dem att utföra sina uppgifter så bra som de själva vill.

Externa krav, i synnerhet de rörande reglerna kring kommunal verksamhet samt problematiken att arbeta både förvaltande och utvecklande, kan kopplas till vad Warr (1987) skriver angående vitaminen externa förväntningar och hur denna i för stor utsträckning kan ha negativa effekter för den mentala hälsan. De externa kraven, från omgivningen men också från chefer, kan också kopplas till Siegrist (1996) och resonemanget kring yttre ansträngning. Siegrist (1996) menar dessutom att inre ansträngning delvis definieras av medarbetarnas krav på sig själva vilka många av respondenternas uppger är väldigt höga. Detta talar för en hög ansträngningsgrad hos respondenterna, särskilt de inom avdelning 2.

Det faktum att de flesta respondenter talar om otydliga och vaga krav och oklara arbetsbeskrivningar kan kopplas till vad Allvin med kollegor (2006) skriver angående oklarhet kring vad arbetsgivaren vill ha ut av arbetet samt att medarbetarna själva får ta ansvar och forma sina egna krav. De menar att ett sådan situation leder till hög flexibilitet i arbetet vilket är en viktig förutsättning för gränslöst arbete. Gränslöst arbete som på sikt kan ha negativa konsekvenser för medarbetarna (Allvin et al., 2006).

5.2 Kontroll

Författarna tolkar avdelning 1:s respondenters kontroll som ganska hög då de i stor utsträckning upplever sig kunna bestämma över hur, när och var de utför sina arbetsuppgifter, det vill säga kontroll *i arbetet*. Upplevelsen tyder på att balansen mellan krav och kontroll är god i enlighet med Karasek och Theorells (1990) modell. Utifrån respondenterna inom avdelning 2:s berättelser så

uppfattas deras upplevelse av kontroll som hög då de dessutom har viss kontroll över vad de gör på arbetet, det vill säga kontroll *över arbetet*. Tolkningen är dock att det råder en obalans mellan krav och kontroll inom avdelning 2 vilket enligt KKS-modellen kan ge ökad risk för stressrelaterade sjukdomar. Författarna anser att båda avdelningarna kan karaktäriseras som aktiva arbeten enligt KKS-modellen.

McClenahan, Giles och Mallett (2007) finner med hjälp av KKS-modellen additiva effekter mellan krav och kontroll rörande psykisk hälsa. De menar att den ena faktorn kan ge upphov till ökade förekomst av och därmed ökade konsekvenser av den andra. Detta kan kopplas till det faktum att majoriteten av respondenterna vittnar om hur den höga kontrollen gett upphov till högt ställda egna krav på den egna arbetsinsatsen. Författarna tolkar dessa högt ställda krav som en möjlig källa till en del av den stress respondenterna upplever i arbetet.

Det faktum att flera respondenter anser just kontrollen och friheten som en av de viktigaste komponenterna i arbetet skulle kunna vara ett tecken på att det Siegrist (1996) skriver angående överengagemang stämmer in på en del av respondenterna. Han menar att medarbetare med ett högt behov av kontroll är mer benägna att anstränga sig mer och betala ett högre pris för att uppnå och behålla denna kontroll. Detta beteende tyder enligt Siegrist (1996) på överengagemang vilket han menar kan vara ett tecken på att en obalans mellan ansträngning och belöning föreligger med ökad risk för negativa effekter på den mentala hälsan som följd.

Respondenterna från båda avdelningarna tolkas ha hög kontroll *i arbetet* medan respondenterna från avdelning 2 dessutom tolkas ha ganska hög kontroll *över arbetet*. Författarna anser att arbetet på båda avdelningarna och avdelning 2 i synnerhet kan karaktäriseras av flexibilitet genom förtroende. Allvin med kollegor (2006) skriver om hur medarbetarna själva kan bestämma var och hur arbetet skall utföras och tar fram mål i samråd med arbetsledningen. Allvin med kollegor (2006) ser denna flexibilitet som en del av det gränslösa arbetet och menar att en konsekvens kan bli att medarbetarna inte vet när arbetet är tillräckligt bra och därmed arbetar för mycket. Som en konsekvens av denna flexibilitet och de oklara arbetsbeskrivningarna upplever många respondenter att de har svårt att säga nej till extra arbetsuppgifter då deras kollegor eller chefer ber dem om hjälp. Detta går i linje med vad Warr (1987) skriver angående en av aspekterna av kontroll, nämligen individens möjlighet att besluta och agera. Han menar att om kontrollen blir för stor kan det ge negativa konsekvenser och svårigheten att säga nej skulle kunna vara en sådan negativ konsekvens. SBU:s rapport (2014) fastslår dock att depressionssymtom och utmattningssyndrom förekommer i låg utsträckning i samband med upplevelsen av goda möjligheter till kontroll i arbetet vilket talar för i huvudsak positiva konsekvenser av respondenternas kontroll.

5.3 Stöd

Johnsson och Halls (1988) forskning visar att medarbetare inom aktiva arbeten reagerar positivt på socialt stöd och kan uppleva situationen som mindre gynnsam om det sociala stödet minskar. Karasek och Theorell (1990) menar i sin tur att sociala relationer har stor betydelse för stress i arbetet och att ett gott socialt stöd i viss mån kan fungera som en buffert mot en stor obalans mellan krav och kontroll. Enligt detta resonemang anser författarna att avdelning 2 hade tjänat på att ha ett ännu bättre stöd för att väga upp den rådande obalansen. Detta stöds ytterligare av McClenahan, Giles och Mallett (2007) som med hjälp av KKS-modellen konstaterat att gott stöd kan motverka utbrändhet och höja arbetsglädjen hos medarbetarna. Så även av SBU-rapporten (2014) som fastslår att om det sociala stödet upplevs som bristande riskerar individer att utveckla depressionssymtom och utmattningssyndrom i högre grad än andra. Dock framhåller respondenterna att de värdesätter

den frihet och ömsesidiga tillit som de upplever i relationen till chefen. En del menar att om stödet varit högre skulle det kunna ha en negativ inverkan på arbetsmiljöni form av att kontrollen minskar.

Respondenterna inom avdelning 2 vittnar om att de får huvuddelen av det sociala stödet från kollegor utanför den egna avdelningen, vilka de mestadels träffar då de hinner ta rast, och att de sociala relationerna inte prioriteras inom avdelning 2. Allvin med kollegor (1998) menar att medarbetare som arbetar för mycket gränslöst tenderar att inte vårda sina sociala relationer, med bristande socialt stöd som följd. Detta anser Allvin med kollegor (1998) vara en direkt konsekvens av att arbeta gränslöst.

Waldenströms (2010) argument kring instrumentellt socialt stöd är applicerbart på det faktum att det sociala stödets karaktär skiljer sig en del mellan avdelningarna. Huvuddelen av respondenterna från avdelning 1 uppger att de värdesätter möjligheten att få råd och hjälp i arbetsrelaterade frågor från kollegor och chef medan respondenterna från avdelning 2 uppger att de värdesätter friheten och ansvaret chefen ger dem. Waldenström (2010) menar att instrumentellt socialt stöd är särskilt viktigt inom flexibla arbeten då det berör saker som att få hjälp att prioritera och om man tänker rätt. Brister i det instrumentella sociala stödet kan leda till ökad arbetsinsats med ohälsa och depression som konsekvenser. Det är enligt Waldenström (2010) viktigt att ha en chef att föra en aktiv dialog med kring dessa frågor. Det är författarnas tolkning efter att ha tagit del av avdelning 2:s respondenters upplevelser att majoriteten av dem inte har en sådan relation till chefen. Detta kan även kopplas till vad House (1981) skriver angående informativt stöd och vikten av stöttning från chefen i problematiska situationer. Det faktum att flertalet respondenter från samma avdelning får sitt sociala stöd, främst emotionellt stöd enligt House (1981) rörande uppskattning och empati, från kollegor utanför den egna avdelningen skulle enligt författarna kunna tala för vissa brister i det instrumentella sociala stödet inom avdelningen. Ett sådant förhållande kan enligt Waldenström (2010) leda till ökad risk för depression och psykiskt ohälsa, särskilt när det gäller individer som är engagerade och strävar efter att göra ett bra arbete.

Avdelning 1 vittnar om att de sociala kontakterna är väldigt goda och att de ser dem som avgörande för trivseln på arbetsplatsen. Dock menar en del att det ibland kan ta upp för mycket tid och att det vid några tillfällen kan upplevas som ett problem. Detta bekräftas av vad Warr (1987) skriver angående vitaminen sociala kontakter som i för stor utsträckning kan få negativa konsekvenser på så vis att de tar för mycket tid i anspråk. Detta problem finns inte på avdelning 2 då de har sina primära sociala kontakter utanför avdelningen och interagerar med dem främst på raster. Vitaminen sociala kontakter handlar också om huruvida medarbetarna hjälper varandra i arbetet, ger råd och löser problem ihop. Här vittnar de flesta respondenterna inom båda avdelningarna om ett gott samarbete och en tendens att ta på sig ytterligare arbetsuppgifter för att underlätta för kollegorna. Några respondenter, primärt inom avdelning 2, beskriver hur detta underlättande stundtals har gått för långt och att de försöker bli bättre på att säga nej. De menar att det är kopplat till det faktum att de har så stor frihet i sina roller vilket ger dem möjlighet att ta på sig uppgifter som egentligen ligger utanför de ordinarie.

De flesta respondenter från båda avdelningarna uppger att de värdesätter stöd och feedback och menar att det är en viktig motivator i arbetet. Warr (1987) menar att just social uppskattning är en av de vitaminer som inte kan bli negativ i för höga doser utan ger alltid positiva effekter.

Respondenter från båda avdelningarna vittnar om ett gott organisatoriskt stöd då föräldraskap underlättas samt möjlighet att utöka sina arbetsuppgifter och kompetenser finns. Något som kan

kopplas till det Fila med kollegor (2014) skriver om hur medarbetarna upplever att arbetsgivaren finns där för dem och underlättar deras arbete och hur det bidrar till god arbetsmiljö.

5.4 Engagemang

Respondenterna inom både avdelning 1 och 2 återger upplevelser av en generellt god nivå av engagemang i arbetet. Detta går i linje med Karasek och Theorells (1990) forskning kring medarbetare inom aktiva arbeten. Respondenterna nämner att faktorer som feedback, frihet, möjlighet till avancemang, kollegor och chefers uppskattning samt känslan av att göra ett bra arbete motiverar dem. Många nämner även lön men påpekar att denna faktor inte är avgörande. Det faktum att många av respondenterna ställer höga krav på sig själva, oftast högre än de från chefen, talar också för ett högt engagemang. Så även den höga kontrollen och det höga värdet flertalet respondenter sätter på denna kontroll.

Dimensionen engagemang kan kopplas till Siegrists (1996) forskning kring obalans mellan ansträngning och belöning, ERI-modellen. Han benämner belöning som exempelvis lön, karriärmöjligheter och status. Ansträngning definieras som graden av krav, både interna och externa, nivån av engagemang samt behovet av kontroll. Om belöningen inte är i nivå med ansträngningen menar Siegrist (1996) att detta på sikt kan leda till negativ stress för medarbetaren. Enligt detta resonemang finns inga uppenbara tecken på obalans mellan ansträngning och belöning hos merparten av respondenterna. Dock skall framhållas att Siegrist (1996) i sitt resonemang kring överengagemang menar att medarbetaren inte alltid ser sin höga ansträngning som för hög utan upplever den relevant då den ger andra belöningar än de ovan nämnda, exempelvis autonomi. Överengagerade medarbetare behöver alltså enligt Siegrist (1996) inte uppleva någon obalans mellan ansträngning och belöning.

Det möjliga undantaget till frånvaro av obalans skulle kunna vara de respondenter som efterfrågar högre lön då de anser sig värda det. Samtliga av dessa respondenter uttrycker dock inget missnöje med arbetsgivaren i övrigt utan är tillfreds med sin situation. Kopplingar kan göras till Siegrists (2012) forskning kring anledningar till att medarbetare väljer att stanna kvar i situationer där en upplevd obalans råder av vilka just överengagemang är en. Siegrist (2012) menar dessutom att det kan bero antingen på brist på alternativ i form av en svag arbetsmarknad eller förhoppningar om framtida avancemang som en följd av nuvarande ansträngningar. Då inga respondenter gett uttryck för svårigheter på arbetsmarknaden förefaller det andra alternativet mer troligt. Detta skulle kunna bekräftas av respondenternas höga krav på sig själva samt det faktum att de motiveras av möjligheterna att avancera karriärmässigt. Obalansen mellan ansträngning och belöning förefaller i detta avseende relativt liten.

Lau (2008) finner i sin forskning utifrån ERI-modellen att medarbetare som upplever låg obalans mellan ansträngning och belöning löper låg risk att drabbas av skadlig stress. Om dessa medarbetare samtidigt visar prov på en hög grad av överengagemang ökar denna risk, dock inte till den grad som medarbetare som upplever för både hög obalans och överengagemang löper. Merparten av respondenterna tolkas av författarna, utifrån Lau (2008) forskning, löpa låg risk att drabbas av skadlig stress i enlighet med ERI-modellen.

Det faktum att en del respondenter efterfrågar högre lön kan också kopplas till vad Warr (1987) skriver om vitaminen ekonomiska resurser. Han menar att inkomsten måste stå i proportion till arbetsinsatsen samt att en för låg inkomst kan leda till försämrad mental hälsa.

5.5 Gränslöst arbete

Möjligheten att arbeta gränslöst, oberoende av om det görs av bekvämlighetskäl eller för att hinna med det dagliga arbetet, grundar sig enligt Allvin med kollegor (2006) i arbetets flexibilitet. De menar att ny teknik har gjort det möjligt att utföra arbetsuppgifterna på andra platser än kontoret och under andra tider än de ordinarie. Detta bekräftas av majoriteten av respondenterna vilka menar att möjligheterna att arbeta gränslöst är stora. Hälften av respondenterna uppger att de bär med sig arbetet även på fritiden vilket Allvin med kollegor (2006) menar gör det ännu svårare för medarbetaren att ha en tydlig gräns mellan arbete och fritid. Allvin med kollegor (2006) samt Mellner, Aronsson och Kecklund (2014) talar om hur viktig den inre regleringen är i en sådan situation, att det är upp till medarbetaren att upprätthålla en tydlig gräns. En gräns som en del respondenter menar att de är noga med att upprätthålla medan andra finner mindre viktig eller svår att upprätthålla. En konsekvens med att inte upprätthålla en tydlig gräns mellan arbete och privatliv kan vara trötthet, sömnbesvär, oro och ångest vilket senare kan utvecklas till utbrändhet (Allvin et al., 2006; Weman-Josefsson & Berggren, 2013).

Mellner, Aronsson och Kecklund (2014) skriver att organisationen bör underlätta gränsdragningen för sina medarbetare genom att anpassa arbetsituationen för varje individ så att den stämmer överens med de krav de upplever utanför arbetet. Detta är något som majoriteten av respondenterna anser att arbetsgivaren gör, bland annat genom att underlätta för föräldraskap. Mellner, Aronsson och Kecklund (2014) menar att det viktigaste sättet på vilket arbetsgivaren kan underlätta är genom information och kunskap om vilka gränser som medarbetarna själva förväntas dra. Inga respondenter vittnar om att sådan kunskap förmedlas. Exempelvis talar flera respondenter om hur de ibland arbetar hemma vid sjukdom för att underlätta för sig själva. Detta skulle kunna vara en sådan gräns som Mellner, Aronsson och Kecklund (2014) åsyftar.

5.6 Arbetsuppgifternas beskaffenhet

Båda avdelningarnas respondenter uppger att de upplever god omväxling av arbetsuppgifter och uttrycker belåtenhet kring graden av variation i sitt arbete. Detta går i linje med vad Warr (1987) skriver om vitaminen omväxling och hur den i rätt utsträckning påverkar arbetsmiljön positivt.

Angående förutsägbarhet menar respondenterna inom avdelning 2 att de ser den som tillräcklig för sina behov. De uppskattar variation före förutsägbarhet medan författarna tolkar förhållandet som det motsatta inom avdelning 1. Warr (1987) menar att den mentala hälsan kan påverkas negativt av för låg förutsägbarhet vilket på sikt skulle kunna påverka respondenterna inom avdelning 2.

Inom båda avdelningarna upplever respondenterna goda möjligheter att använda och utveckla sina kunskaper i arbetet. De uppger att de själva är ansvariga för den egna kompetensutvecklingen och ges stor frihet i hur de tillser den. Warr (1987) beskriver vitaminen kunskapsutnyttjande som viktig för en god arbetsmiljö vilket respondenterna från båda avdelningarna återspeglar.

5.7 Stress

Respondenter från avdelning 1 menar att de upplever i huvudsak kortvarig, övergående stress. Denna typ av stress kan enligt CUPE (2003) ha positiva konsekvenser för arbetet vilket respondenter från båda avdelningarna vittnar om. De berättar bland annat hur stressen hjälper dem att prioritera bland arbetsuppgifterna, något som Waldenström (2010) menar bör ingå i det instrumentella sociala stödet i form av råd och stöd från chefen. Respondenterna från avdelning 2 upplever generellt mer långvarig stress, något som CUPE (2003) benämner skadlig stress. Skadlig stress kan ge negativa konsekvenser i form av exempelvis trötthet, håglöshet, sömnproblem,

problem med minnet och dåligt utförda arbetsuppgifter. Dessa symtom kan på sikt leda till utmattningssyndrom och i värsta fall hjärt- och kärlsjukdomar (Danielsson et al., 2012). Danielsson med kollegor (2012) menar att stress oftast uppstår då kraven upplevs som större än förmågan att hantera dem. Detta kan kopplas till det faktum att respondenterna inom avdelning 2 uppger att de upplever höga och ibland oförenliga krav i arbetet.

Även Söderström med kollegor (2003) konstaterar att högt ställda krav är den vanligaste källan till stress och ohälsa i arbetet. De ger även rekommendationer till arbetsgivare angående hur de kan hjälpa sina medarbetare att förebygga och hantera stress. Få respondenter vittnar om att arbetsgivaren vidtagit några åtgärder för att förebygga eller underlätta för dem att hantera stress utan pratar istället om olika personliga sätt att hantera situationen på, exempelvis genom promenader eller cykling.

5.8 Slutsats

Syftet med studien är att skapa kunskap kring huruvida några kontorsanställda akademiker upplever stress som en konsekvens av ett "aktivt arbete" med gott socialt stöd.

- *Vilka arbetsmiljöfaktorer upplevs kunna orsaka hög grad av stress?*

Författarna ser de otydliga arbetsbeskrivningarna som en orsak till den stress som respondenterna upplever. Denna otydlighet i kombination med hög kontroll och engagerade medarbetare skapar en situation där medarbetarna ställer väldigt höga krav på sig själva för att försäkra sig om att nå upp till sina egna och arbetsgivarens förväntningar. Det är författarnas slutsats baserat på insamlad empiri att medarbetarna som en följd av detta sätter upp högre krav än arbetsgivaren anser nödvändigt vilket leder till att medarbetarna har svårt att avgöra när arbetet är gott nog.

Hög kontroll och möjlighet till flexibilitet, i kombination med att inte veta när arbetet är klart samt bristande information kring individuell gränsdrawing skapar förutsättningar för gränslöst arbete. Författarna noterar att hälften av respondenterna arbetar gränslöst i stor utsträckning. Endast ett fåtal av dessa uttrycker stress som en konsekvens av gränslöst arbete medan merparten ser det som ett sätt att underlätta den egna arbetssituationen. Författarna anser, baserat på Allvin med kollegors (2006) och Mellner, Aronsson och Kecklund (2014) forskning, att det kan finnas en möjlighet att gränslöst arbete i så hög grad på sikt kan komma att ge negativa konsekvenser för de medarbetare som idag upplever det gränslösa arbetet som något positivt och underlättande.

En ytterligare konsekvens av otydliga arbetsbeskrivningar är respondenternas benägenhet att acceptera extra arbetsuppgifter utöver sina ordinarie. Detta är till viss del kopplat till det ovan nämnda angående engagemang, att ställa höga krav och inte kunna avgöra när arbetet är gott nog men också till respondenternas vilja att vara goda kollegor. De uttrycker hur viktiga kollegorna är för trivseln på arbetsplatsen och hur de därför är måna om att hjälpas åt och underlätta för varandra. Författarna har tagit del av skildringar av flera tillfällen då dessa extra arbetsuppgifter visat sig bli ett problem och orsaka stress.

- *Upplever kontorsanställda akademiker att tidigare kända salutogena faktorer, i för stor utsträckning, kan ge konsekvenser i form av arbetsrelaterad stress?*

Hög kontroll anses av bland andra Karasek och Theorell (1990) vara en salutogen faktor i den psykosociala arbetsmiljön, särskilt när det gäller aktiva arbeten. Enligt denna syn tolkas båda

avdelningarna uppleva en god och hälsosam nivå av kontroll. Författarna anser dock att den höga kontrollen i vissa avseenden kan visa sig ha negativa konsekvenser för respondenterna. Hög kontroll är en förutsättning för gränslöst arbete men inte en garant för det. Organisationen ger goda möjligheter för gränslöst arbete och författarna har under intervjuerna noterat en hög förekomst av gränslöst arbete hos hälften av respondenterna. Hög kontroll kan i enlighet med Warrs (1987) forskning ge negativa konsekvenser i för stor utsträckning. Författarna anser inte att kontrollen på avdelningarna nödvändigtvis är för hög men har tagit del av återgivningar av situationer där vissa aspekter av kontrollen visat sig ge negativa konsekvenser. Närmare bestämt respondenternas svårighet att säga nej till extra arbetsuppgifter och vad Warr (1987) skriver om medarbetarens förmåga att besluta och agera som en del av verksamhetens kontroll.

Viljan att acceptera extra arbetsuppgifter är också kopplad till faktorn socialt stöd. Även den ses som en salutogen faktor, exempelvis av Karasek och Theorell (1990). Författarna ser dock hur de sociala kontakterna i vissa avseenden, i enlighet med Warrs (1987) resonemang, kan ha negativa konsekvenser för respondenterna. Exempelvis beskriver några respondenter hur de för att stötta sina medarbetare hjälper dem med vissa uppgifter och hur detta stundtals tar för mycket tid. Andra respondenter beskriver hur det sociala umgänget på avdelningen ibland tar fokus från arbetet och skapar stressiga situationer.

Respondenterna från båda avdelningarna visar generellt högt engagemang vilket stämmer överens med Karasek och Theorells (1990) syn på vad som karaktäriserar medarbetare inom aktiva arbeten. Författarna ser kopplingar till Siegrists (1996) resonemang kring obalans mellan ansträngning och belöning och hur engagerade medarbetare löper större risk att hamna och kvarstå i ett arbete där en sådan obalans råder. Vad han benämner överengagerade medarbetare. I nuläget ser författarna inga större tecken på obalans mellan ansträngning och belöning men vill rikta uppmärksamhet på vad Siegrist (1996) skriver om att överengagerade medarbetare oftast är blinda för denna obalans. Då respondenterna från båda avdelningarna tolkas uppleva ett högt engagemang i arbetet ser författarna en risk att detta engagemang kan dölja en viss obalans som på sikt kan ge negativa konsekvenser.

- *Vilka arbetsmiljöfaktorer ligger bakom eventuella skillnader i upplevd arbetsrelaterad stress mellan avdelningarna?*

Skillnaderna i upplevd stress mellan de båda avdelningarna anser författarna delvis grundas i den obalans mellan krav och kontroll som råder inom avdelning 2 där kraven är betydligt högre än kontrollen. Dessutom ser författarna kopplingar till McClenahan, Giles och Malletts (2007) forskning kring additiva effekter mellan krav och kontroll. Författarna menar att den kontroll som upplevs av respondenterna inom avdelning 2 i kombination med bland annat vaga arbetsbeskrivningar och inte fullgott instrumentellt stöd kan ha givit upphov till förhöjda personliga krav på den egna arbetsinsatsen. Arbetet inom båda avdelningarna kan karaktäriseras som aktivt enligt KKS-modellen. Enligt Karasek och Theorell (1990) kan en obalans mellan krav och kontroll till viss del vägas upp av gott socialt stöd. Det emotionella stödet inom båda avdelningarna tolkas som gott även om avdelning 2 får huvuddelen av sitt emotionella stöd från kollegor utanför den egna avdelningen. Däremot tolkar författarna det instrumentella stödet, enligt Waldenström (2010), som bristande inom avdelning 2 vilket tar sig uttryck i en förhöjd stressnivå hos majoriteten av respondenterna.

6. Diskussion

I detta kapitel diskuteras studien och metodens betydelse för resultatet. Vidare reflekteras över relationen mellan studiens resultat och de teoretiska referensramarna. Slutligen ges förslag på fortsatt forskning.

6.1 Metodkritik

Studien resulterar i en rad slutsatser angående vilka faktorer som upplevs stressande samt huruvida dessa är tidigare kända som salutogena. Om dessa faktorer visat sig vara samma med ett annat metodval kan inte säkerställas. En fråga som författarna ställt sig under studiens gång är huruvida resultatet blivit annorlunda om kvantitativ metod i form av enkäter använts. Om respondenterna då vågat vara ärligare i större utsträckning om de i lägre grad kunnat kopplas till sina svar. Författarna anser dock fortfarande att det personliga mötet med möjlighet att ställa följdfrågor och undvika missförstånd väger tyngre än de fördelar kvantitativ metod hade inneburit. Exempelvis har författarna upplevt vissa svårigheter att säkerställa validiteten i studien vilket troligtvis varit underlättat av en kvantitativ ansats. Reliabiliteten kan dock anses som god då en detaljerad procedur presenteras. Angående studiens generaliserbarhet menar författarna att den är begränsad då den endast rör en liten population inom en större organisation (Denscombe, 2009).

6.2 Författarnas reflektioner

Studiens resultat överensstämmer till stor del med Karasek och Theorells (1990) KKS-modell i det avseende att obalansen mellan krav och kontroll skulle kunna anses representera en del av den skillnad i upplevd stress som råder mellan avdelningarna. Författarna ser dessutom kopplingar till till McClenahan, Giles och Malletts (2007) forskning kring additiva effekter rörande respondenternas höga personliga krav på den egna arbetsinsatsen och hur de upplever dessa krav som högre än arbetsgivarens. Författarna menar att den höga kontrollen, i kombination med andra tidigare nämnda faktorer, kan vara en bakomliggande orsak till dessa höga krav. Hög kontroll blir i detta avseende inte en salutogen faktor i enlighet med KKS-modellen då den istället bidrar till att öka obalansen mellan krav och kontroll.

Ett liknande samband ses vad gäller skillnader i socialt stöd och hur det påverkar respondenterna. Det faktum att majoriteten av respondenterna från avdelning 2 upplever en låg grad av instrumentellt stöd från chefen, även om de inte anser sig behöva det, menar författarna kan vara en bakomliggande faktor till det som vissa respondenter beskriver som svårigheter att tacka nej till extra arbetsuppgifter utöver sina ordinarie. Författarna anser att det kan röra sig om ett sätt för kollegorna att underlätta för varandra att klara av arbetet som egentligen ligger utanför deras roll som kollegor. Författarna ser ett behov av hjälp från arbetsgivarens sida för respondenterna att prioritera i arbetet.

Författarna finner alltså att vissa aspekter av kontroll och stöd, vilka KKS-modellens ser som salutogena faktorer, kan ha negativa konsekvenser för respondenterna. Detta finner författarna stöd för i Warrs (1987) vitaminmodell vilken förklarar hur vissa arbetsmiljöfaktorer kan ha negativa konsekvenser i för stor mängd. Författarna har dessutom funnit att hög kontroll gett upphov till gränslöst arbete hos flera av respondenterna vilket stöds av Allvin med kollegors (2006) forskning och vilket på sikt kan komma att innebära negativa konsekvenser för respondenternas hälsa. Författarna menar att mer konkret information från organisationen angående individuell gränsdragning, i enlighet med Mellner, Aronsson och Kecklunds (2014) forskning kring gränslöst arbete, hade varit ett bra verktyg för att minska risken för dessa negativa konsekvenser.

Karasek och Theorell (1990) menar att engagemang i arbetet är en positiv konsekvens av ett aktivt arbete. Författarna finner att engagemang under vissa förutsättningar på sikt kan komma att innebära negativa konsekvenser för respondenterna. Detta stöds av Siegrists (1996) forskning kring överengagemang och obalans mellan ansträngning och belöning. Därmed inte sagt att alla högt engagerade medarbetare löper en högre risk att drabbas av mental ohälsa som en konsekvens av sitt arbete. Vad Siegrist (1996) menar och vad författarna vill varna för är att högt engagemang ibland kan dölja en viss obalans mellan ansträngning och belöning, både för individen och dess omgivning. En sådan obalans kan på sikt ge upphov till negativa konsekvenser för den mentala hälsan. Arbetsgivaren bör vara medveten om att ett sådant förhållande kan föreligga och ta det i beräkning vid vidare utveckling av den psykosociala arbetsmiljön.

En faktor som visat sig ha betydelse för den psykosociala arbetsmiljön i organisationen är respondenternas arbetsbeskrivningar, vilket författarna fann förvånande. Intervjuguiden innefattade inga direkta frågor kring arbetsbeskrivningar men det framträdde som ett tydligt tema i i stort sett samtliga intervjuer, främst rörande krav, kontroll och stöd.

Författarna anser att studien bidrar till att visa hur olika arbetsmiljöfaktorer kan innebära både positiva och negativa effekter för medarbetaren samt att hur de upplevs är individuellt. Detta visas av hur medarbetare inom samma organisation kan reagera olika på samma faktorer. Studien visar även hur tidigare kända salutogena faktorer under vissa omständigheter kan ha negativa effekter på den mentala hälsan. Slutligen anser författarna att studien bidrar till att visa på värdet av att använda en kombination av flera modeller vid studie av psykosocial arbetsmiljö för att skapa en mer heltäckande och nyanserad bild av den rådande situationen inom en organisation.

6.3 Vidare forskning

Författarna anser att studien kan utvecklas till att även innefatta tidigare kända salutogena faktorer utanför arbetet såsom familj eller en aktiv fritid. Studien tar i nuläget inte hänsyn till sådana faktorer. Författarna menar att det skulle ge en mer detaljerad bild av respondenternas situation och bidra till en djupare förståelse för vad som ligger bakom respondenternas psykiska hälsa.

Författarna skulle vilja se vidare forskning som tar hänsyn till fler aspekter av det psykosociala livet då de ser arbete och fritid som två delar av samma helhet. Som ett liv. Författarna önskar se forskning som syftar till att ta fram en modell för studie av psykosocial arbetsmiljö som är mer omfattande och flexibel i hur den ser på olika faktorer i och kring arbetslivet och den moderna arbetande människan. KKS-modellen är inte längre tillräcklig för att mäta de nya arbetsförhållandena där flexibilitet, gränsdragning och mobiltelefoner är en del av många arbetstagens vardag. Hänsyn bör dessutom tas till att olika faktorer kan ha både positiva och negativa konsekvenser på samma gång. Med anledning av detta önskar författarna vidare forskning på vitaminmodellen och dess applikationer. Det blev under studiens gång tydligt att en eller ett par modeller inte förklarar det moderna arbetslivet utan flera modeller och teorier krävdes.

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete - Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. & Skärstrand, E. (1998). "Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser", *Arbetslivsinstitutet*, Vol. 1998, No. 21.
- Boolsen Watt, M. (2007). *Kvalitativa analyser*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Canadian Union of Public Employees (CUPE). (2003). *Enough Workplace Stress: Organizing for Change*. http://archive.cupe.ca/updir/stress_guideline.pdf [2016-03-05].
- Codex Vetenskapsrådet. (2016). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR> [2016-04-25].
- Danielsson, M., Heimerson, I., Lundberg, U., Perski, A., Stefansson, C., Åkerstedt, T. (2012). "Psychosocial stress and health problems: Health in Sweden: The National Public Health Report 2012. Chapter 6", *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 40, No. 9, pp. 121-134.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Fila, M. J., Paik, L. S., Griffeth, P. W. & Allen, D. (2014). "Disaggregating Job Satisfaction: Effects of Perceived Demands, Control, and Support", *J Bus Psychol*, Vol. 2014, No. 29, pp. 639–649.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). "Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population", *American Journal of Public Health*, Vol. 78, No.10, pp. 1336-1342.
- Karasek, R. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2, pp. 285-308.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Lau, B. (2008). "Effort-reward imbalance and overcommitment in employees in a Norwegian municipality: A cross sectional study", *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, Vol. 3, No. 1, pp. 9-20.
- McClenahan, C. A., Giles, M. L. & Mallett, J. (2007). "The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control- Support model", *Academics, Work & Stress*, Vol. 21, No. 1, pp. 85-95.

Mellner, C., Aronsson, G. & Kecklund, G. (2014). "Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible Work", *Nordic journal of working life studies*, Vol. 4, No. 4, pp. 7-23.

SBU. (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*. (SBU-rapport nr 223). Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). <http://www.sbu.se/sv/publikationer/sbu-utvarderar/arbetsmiljons-betydelse-for-symtom-pa-depression-och-utmattningssyndrom/>

Siegrist, J. (1996). "Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions", *Journal of occupational health psychology*, Vol. 1, No. 1, pp. 27-41.

Siegrist, J. (2012). *Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence*. http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/ERI-Website.pdf [2016-03-02].

Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Kecklund, G. & Åkersted, T. (2003). *Arbetsmiljö, stress och utbrändhet inom ett företag i IT-branschen*. (Stressforskningsrapport nr 312). Stockholm: Stressforskningsinstitutet. http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.233327.1429526339!/menu/standard/file/sfr312_su.pdf

Waldenström, K. (2010). Lågt socialt stöd i arbetet och psykisk ohälsa. I Härenstam, A. & Bejerot, E. (red). *Sociala relationer i arbetslivet*. Sid 57-66. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon.

Weman-Josefsson, K. & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur AB.

Bilaga 1

Intervjuguide

1. Beskriv ditt arbete.
2. Beskriv hur du känner när du går till ditt arbete
3. Beskriv hur du känner när du går hem från ditt arbete

Krav

- Beskriv de krav som ställs på dig i ditt arbete
- Hur vanligt är det att du arbetar över din ordinarie arbetstid?

Kontroll

- Beskriv din möjligheter till självbestämmande i arbetet. (säga nej till arbetsuppgifter, styr över din tid, löser dina arbetsuppgifter, avkoppling)
- Hur vanligt är det att du arbetar över din ordinarie arbetstid?
- Hur viktigt är det för dig att ha en tydlig gräns mellan arbete och privatliv?

Stöd

- Beskriv din relation till dina kollegor
- Beskriv stödet från din chef (feedback, återkoppling)

Engagemang

- Vad motiverar dig att arbeta?
- Hur betalar sig ditt engagemang?

Stress

- Beskriv hur du upplever stress i ditt arbete
- Beskriv hur du gör för att hantera den stressen

Har du något du vill tillägga så får du gärna göra det nu.

Bilaga 2

Samtyckesavtal

Vi heter Emma Bengtsson och Pierre Gavette och vi studerar arbetsvetenskap vid Högskolan i Halmstad och genomför nu vår kandidatuppsats angående arbetsrelaterad stress. Uppsatsen baseras på relevanta teorier kring området samt intervjuer.

Vi har tagit del av den balansprofil som genomfördes hos er i höstas. Utifrån detta resultat vill vi ställa några mer djupgående frågor angående ert arbete. Intervjuerna beräknas ta ca 30 minuter per person.

Syfte med studien

Syftet med studien är att skapa kunskap kring huruvida några kontorsanställda akademiker upplever stress som en konsekvens av ett "aktivt arbete" med gott socialt stöd.

Frågeställning

- Vilka arbetsmiljöfaktorer upplevs kunna orsaka hög grad av stress?
- Upplever kontorsanställda akademiker att tidigare kända salutogena faktorer, i för stor utsträckning, kan ge konsekvenser i form av arbetsrelaterad stress?
- Vilka arbetsmiljöfaktorer ligger bakom eventuella skillnader i upplevd arbetsrelaterad stress mellan avdelningarna?

Ert deltagande syftar till att besvara dessa frågor utifrån era upplevelser. Intervjuerna behandlas konfidentiellt, vi kommer endast hänvisa till vilken avdelning ni tillhör. Ni kan när som helst välja att avbryta ert deltagande.

Materialet, i form av ljudupptagning och anteckningar, kommer endast användas till vår uppsats och kommer inte föras vidare.

Kontaktuppgifter:

Emma Bengtsson: embeng13@student.hh.se

Pierre Gavette: piegav13@student.hh.se

Handledare: Linette Törnqvist: linette.tornqvist@hh.se

Jag har läst och förstått den skriftliga information som jag har fått om forskningen, och jag samtycker till att delta i projektet.

Deltagare

Signatur:

Ort & datum:

Forskarnas underskrifter

Emma Bengtsson

Pierre Gavette

Signatur:

Signatur:

Ort & datum:

Ort & datum:

Emma Bengtsson

Pierre Gavette



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se