

”Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser”

Frukostseminarium 6 mars 2012

Ergonomi & Human Factors Sällskapet
Sverige, EHSS och Ergonomisektionen
inom LSR

Gunnar Aronsson

Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

Forskningsprojektet

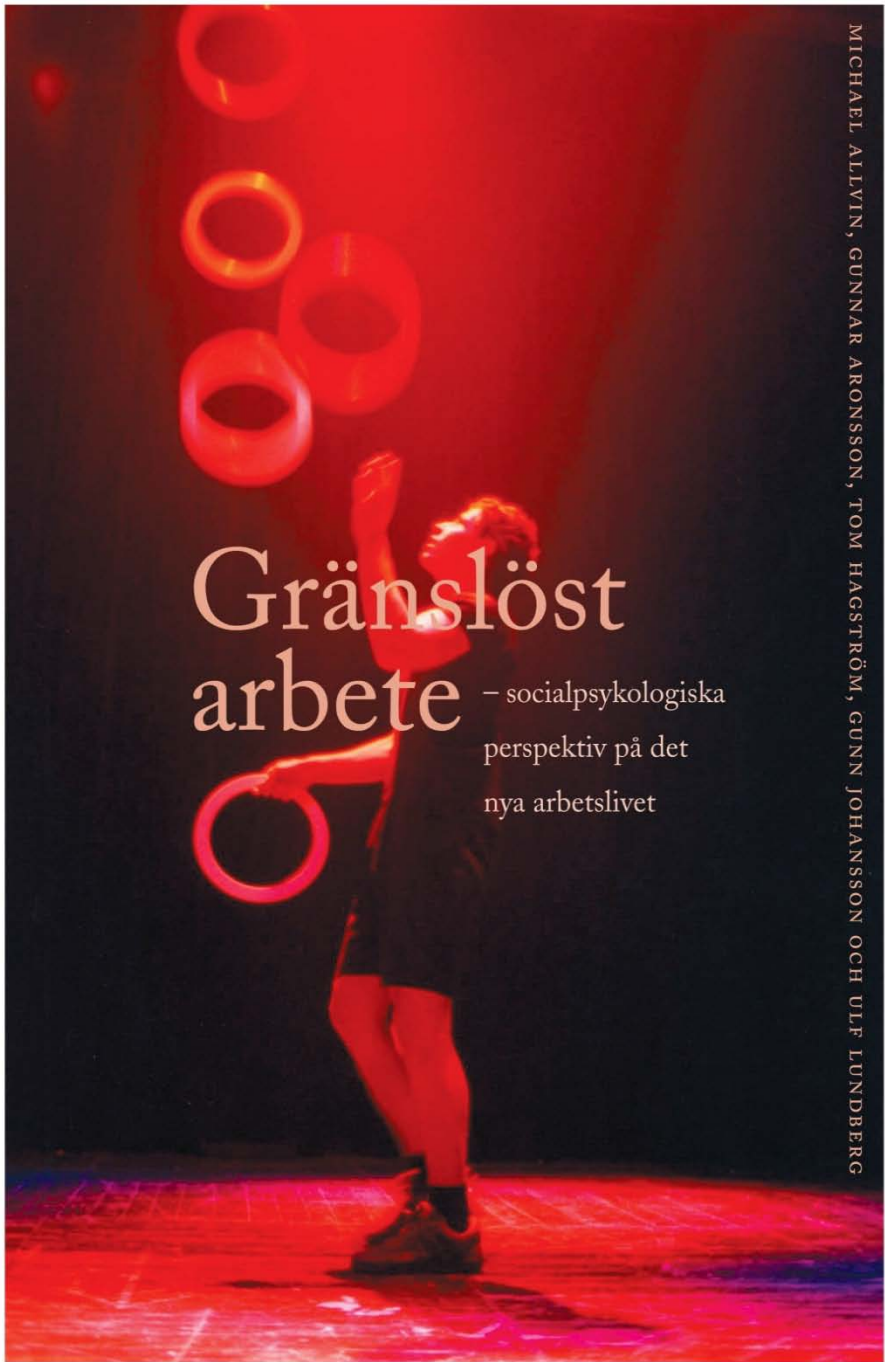
- Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser
- Gränslöst arbete - individuella strategier och nya arbetsformer
- Gränslösa möjligheter eller gränslösa krav
- Var sak har sin tid och plats –en studie om människors konstruktion av gränser inom och mellan arbets- och privatliv 2012-2013?

Samarbeten mellan Psykologiska institutionen och Arbetslivsinstitutet
1998 – 2006 (2010)

Det nya arbetslivet

- Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser
- Gränslöst arbete - individuella strategier och nya arbetsformer
- Gränslösa möjligheter eller gränslösa krav
- Var sak har sin tid och plats –en studie om människors konstruktion av gränser inom och mellan arbets- och privatliv 2012-2013?

Samarbeten mellan Psykologiska institutionen och Arbetslivsinstitutet
1998 – 2006 (2010)

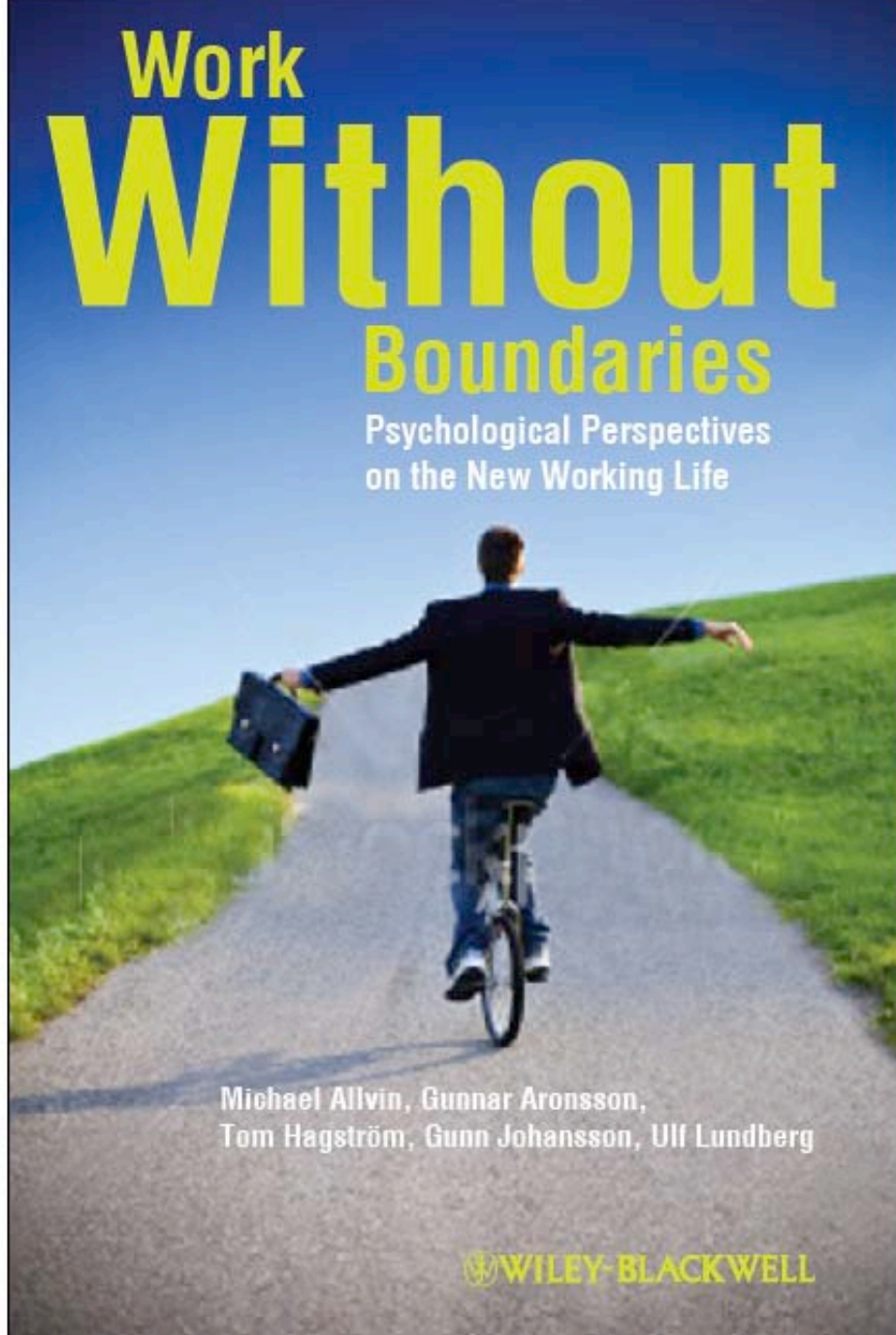


Gränslöst arbete

– socialpsykologiska
perspektiv på det
nya arbetslivet

MICHAEL ALLVIN, GUNNAR ARONSSON, TOM HAGSTRÖM, GUNN JOHANSSON OCH ULF LUNDBERG


LIBER



Work Without Boundaries

Psychological Perspectives
on the New Working Life

Michael Allvin, Gunnar Aronsson,
Tom Hagström, Gunn Johansson, Ulf Lundberg

 WILEY-BLACKWELL

Disposition

- Några organisationsteoretiska begrepp –
- Hur ser jobbet ut från den enskildes perspektiv, hur agerar den enskilde
- Hälsorisker
- Gränskonstruktion i det nya arbetslivet

Flexibilitet – ett mångtydigt begrepp

- Obunden kapacitet som omedelbart kan användas för hantering av nya situationer och uppgifter (Bateson, 1973)
- Flexibilitet och slimning - hur går det ihop?
- - å ena sidan skall kapacitet ständigt vara produktiv - å andra sidan skall det alltid finnas ledig kapacitet för att göra något nytt eller annat

Utveckling av regleringsformer och strategier-

Extern reglering:

rum, tid, befattning,
anställningskontrakt

lagar, avtal, teknik,
bestämmelser, etc

Moderna styrningstekniker:
målstyrning, uppföljning,
urvalsprocedurer, individuella
avtal, utvecklingssamtal, etc

Stabiliserande lokal kollektiv
normbildning t ex mellan
gränslösa och stationära, kring
arbetstider

Individuella segmenterings-
och integrationsstrategier i
skärningen arbete och fritid

Regleringsdimensioner i arbete

- **Tid** - när man arbetar
- **Rum** – var man arbetar
- **Plats** i organisationsstrukturen
 - Vertikalt
 - Horisontellt
- **Anställningsförhållande**
 - löst eller fast förbindelse

Gränslöshetsmatris

IP	Tid	Rum	Horis org	Vertikal org	Anställn- villkor
1		X			
2		X			
3					X
4				X	
5				X	
6	X	X	X		
7	X	X	X		
8	X	X	X		
9	X	X	X	X	
10	X	X	X	X	
11	X	X	X		X
12	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X

Reglering av arbetet – procentuell fördelning i ett representativt urval (n= 2216) Källa: Allvin m fl 2010

• Grad av reglering i tid, rum, organisations- och anställningsform	Anställda Företagare Totalt				
	Män	Kv.	Män	Kv.	
• Oreglerat	10	4	31	24	8
• Reglerat i 1 dimension	21	12	39	47	17
• Reglerat i 2 dimensioner	23	21	19	14	22
• Reglerat i 3 dimensioner	31	45	8	14	37
• Reglerat i 4 dimensioner	15	18	3	1	16
• Totalt	100	100	100	100	100

Traditionell (extern) och ny (intern) reglering- tid

- Den bestämda arbetstiden

- Individen reglerar och strukturerar tiden
- Individ- och situationsbunden
- ”Tidsmiljö”
- Gränsen arbete - fritid mera oklar

Individens reglering av rummet

- Individens reglerar och strukturerar rummet

- Individ- och situationsbundet
- Överallt nåbar
- Gränsen arbetsplats - hem under omprövning

Tidsmiljön - tids- och rumsmedvetenhet

- ingen kan exakt tala om **var** och **när** de arbetar resp inte arbetar
- alla är väl medvetna om **var** och **när** de arbetar bäst,
- **var** de föredrar att arbeta och **vilka tider** på dygnet de är mest produktiva resp inte får något gjort
- **vilka tider** som bäst lämpar sig för vilka arbetsuppgifter, **vilka tider** under veckan och året som bäst lämpar sig för olika arbetsuppgifter

Traditionell (extern) och gränslös reglering - organisation

- **Traditionell**
- Den bestämda arbetsordningen.
- Befattningsbeskrivningen kodifierar individens plats i organisationen

Gränslöst

- Individen reglerar och strukturerar sitt handlande
- Målmedvetenhet
- Autonomi
- Uppnå kongruens mellan ”det egna projektet” och verksamhetens mål

Traditionell (externt reglerad) och gränslös organisation

- **Traditionell**
- Organisationsplanen.
- Linjeorganisation

Nätverksorganisation

- Tillfällig struktur relaterad till uppgiften
- Informell integration
- Arbetsorganisationen blir en serie projekt

Traditionell och gränslös reglering, Individens anknytning till verksamheten

- **Traditionell**
- Typiska anställningsförhållandet är tillsvidareanställning

- **Gränslöst**
- Lösare anknytningar, exv. projektanställning.
- Anställningsbarhet

Potentiella problem med arbetets gränslösa villkor

- **Egna personen investeras, vilket betyder**
- krav på självständighet, initiativrikedom och kreativitet.
- utveckling blir mycket person- och individfixerad.
- tillskriver sig själv framgångar och misslyckanden, sätter därmed sig själv hela tiden på spel,
- får själv ta konsekvenserna av sina insatser, positiva och negativa

Potentiella problem med arbetets gränslösa villkor- **I medgång:**

- - ju större frihet i arbetet desto svårare att göra sig fri från arbetet.
- - arbetar för mycket, andra klagar - inte alltid problem för individen själv - familj hamnar på undantag.
- Sociala relationer ”instrumentaliseras”.
- - relativt triviala uttryck, man säger sig umgås med kollegor för att få del av ”informell information” som utvecklas vid fika- eller korridorsamtal;
- - mera utstuderat genom att andra människor utnyttjas och primärt används som instrument för den egna framgången
- - livspartner väljs efter gemensamma intressen och gemensam syn på arbete.

Potentiella problem med arbetets gränslösa villkor- **I motgång:**

- bristfälligt underhållna sociala relationer gör att det sociala stödet uteblir vid motgångar, därför risk att individen känner sig utelämnad och övergiven
- svårt sortera och bedöma all information. svårt förstå hur man tar sig ”in igen”
- ”existentiell kris”, upplevelse av bristande motivation, sammanhang, mening.

Är vi inne i ett arbetsliv som går från..

"Tänk inte så mycket, utan gör som
det är tillsagt"

"Fråga inte så mycket - tänk själv"

Gränsteori och några gränsteoretiska begrepp

Sue Campbell Clark **Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance.** *Human Relations*, 2000; 53; 747.

Kreiner, Hollensbe, Sheep. (2009) **Balancing borders and bridges: Negotiating the Work home interface via boundary work tactics,** *Acad of Management Journal*, nr 4, 704-730.

Gränsbegrepp, -egenskaper

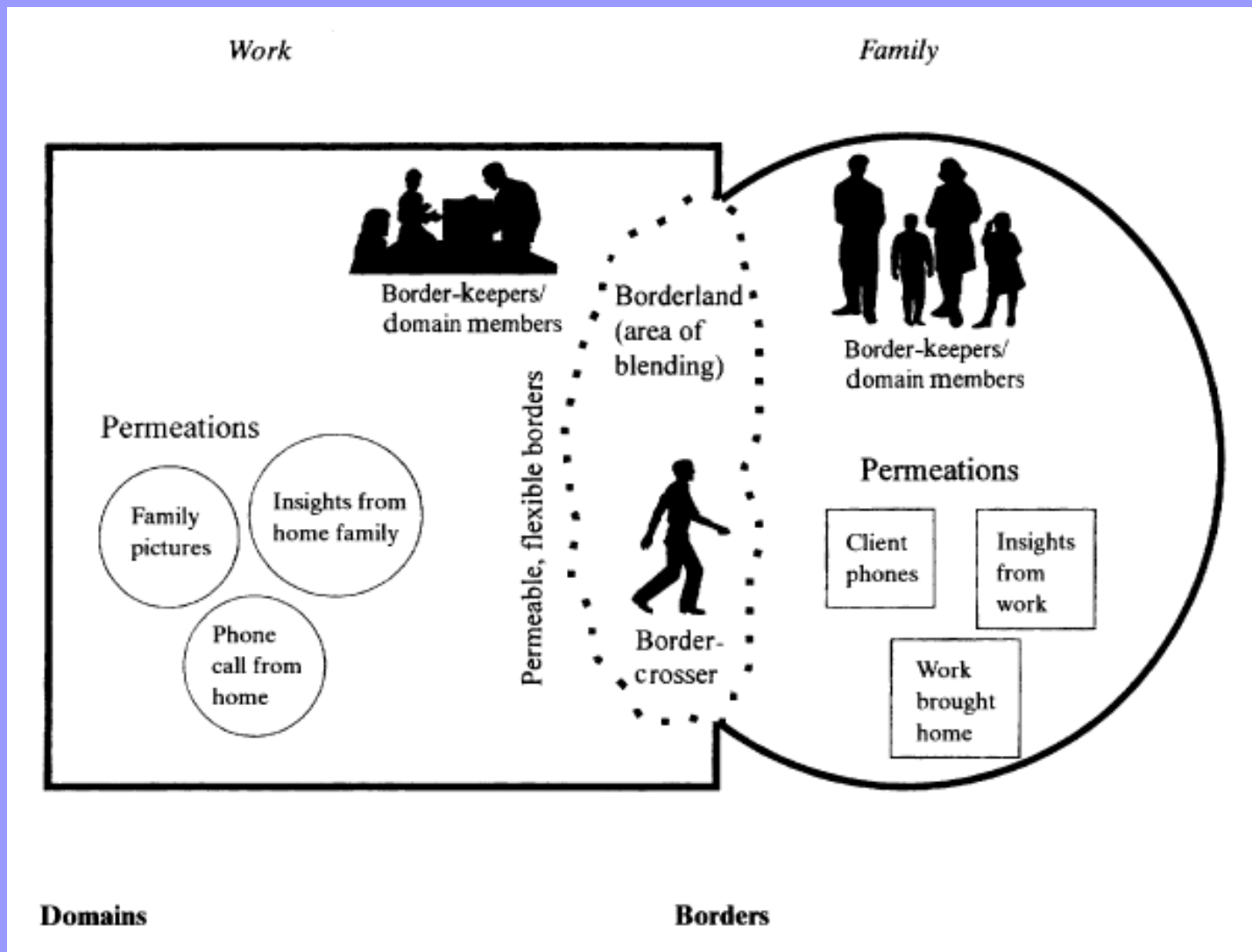
Genomtränglighet (permeability)

Flexibilitet

Vag, suddig, oklar (blending)

Gränsens styrka (genomtränglighet + flexibilitet)

Källa: Sue Campbell Clark **Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance**. Human Relations, 2000; 53; 747



Arbete/familj gränsteori: centrala begrepp

Källa Campbell Clark S. Human relations, 2000; 5, 747

Gränsbegrepp arbete – hem/fritid

- **Gränsarbete** (Nippert Eng, 1996; Clark, 2000; Kreiner m fl 2009)
- Segmentering (segmenterare)
- Integrering (integrerare)

- Gränsöverskridande
- Gränssättning/strategier
- Gränskonflikter
- Gränsöverträdelser
- Gränskränkningar
- Gränsförhandlingar

(In)kongruens

- Matchningen mellan individens konstruerade gränspreferenser och
- familjemedlemmar - närståendes
- överordnade
- underordnades
- klienters
- yrkesrollen

Litteratur: Kreiner, Hollensbe, Sheep. (2009) Balancing borders and bridges: Negotiating the Work home interface via boundary work tactics, Acad of Management Journal, nr 4.

Hantering och effekter av inkongruenser

- Man tar med hemsysslor till jobbet (barn, telefonsamtal)
- Överordnade - ofta samkonstruerade gränser
- Ideella organisationer – vanligt jobb kontra ett kall
- Brandväggar, röda lampor, stängda dörrar
- Klienter - präst som exempel, livsstil
- Yrkesrollen – vissa yrken fyllda med förväntningar, etik och koder

Arbete-hem gräns taktiker

- Beteende taktiker
- Temporala taktiker
- Fysiska taktiker
- Kommunikativa taktiker

Kreiner et al 2009

Separeringstekniker

- *Tid och rum.* Ge tid för vissa aktiviteter genom att stänga av mobiltelefonen vissa tider
- Speciella rum i eller utanför hemmet som bara nyttjas för arbete (vissa platser som inte får utnyttjas för arbete, sovrum etc).
- IT (inloggning på portabla datorn ett sätt att markera vilken sfär man är i)
- *Kontrasterande aktiviteter* (störa ut jobbtankarna genom någon intensiv aktivitet)
- *Sociala aktiviteter* för att få avbrott i jobbet

Integrering och segmentering – om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete

Pågående studie i ett stort IT-företag

GRÄNSPREFERENSER/GRÄNSSÄTTNINGSTRATEGIER

- ***Segmenterare (550)***: Jag försöker separera rollerna: 'Stämmer ganska bra – Stämmer helt'/Jag försöker integrera rollerna: 'Stämmer i viss mån– Stämmer inte alls'
- ***Integrerare (123)***: Jag försöker integrera rollerna: 'Stämmer ganska bra – Stämmer helt'/Jag försöker separera rollerna: 'Stämmer i viss mån– Stämmer inte alls'
- ***Oklar strategi (135)***: 'Stämmer ganska bra – Stämmer helt' ELLER 'Stämmer i viss mån– Stämmer inte alls' på BÅDA strategierna

Sociodemografiska och arbetsrelaterade faktorer Diskriminantanalys lyckad/misslyckad strategi	Integrerare n = 123	Segmenterare n =550
Kön		.27
Födelseland	.46	
Familjesituation		.33
Arbetar på fast arbetsplats som tillhör min arbetsgivare		.31
Arbetar på flera olika platser som tillhör min arbetsgivare		.27
Arbetar på resa till och från jobbet		.28
Utför arbete hemifrån		.42
Utför arbete på vardagkvällar		.53
Utför arbete på helger		.50
Klara mål i arbetet		.26
Vet vad som förväntas i arbetet	.33	.35
Vet vem man är ansvarig inför i arbetet		.33
Socialt stöd vid problem i arbetet		.47
Återkoppling på utfört arbete		.30
Vet själv när en arbetsuppgift är slutförd	.44	.41
Förmåga att arbeta självständigt	.46	.24
Förmåga att organisera arbetet effektivt	.40	.40
Förmåga att sätta gränser	.34	.31

Tabell 7. Procentuella andelen män och kvinnor som rapporterar att de *mycket ofta* är nöjda med sin livssituation när det gäller balansen mellan arbete och övrigt liv (n=673).

Andel som mycket ofta är nöjd	Misslyckad integrering	Lyckad integrering	Misslyckad segmentering	Lyckad segmentering
Män	8	33	6	25
Kvinnor	24	53	8	15

Lyckad strategi	Integrerare		Segmenterare		Total	
	n	%	n	%	n	%
Lyckas med sin strategi	50	(41)	278	(51)	328	(49)
Lyckas ej med sin strategi	73	(59)	272	(49)	345	(51)
Totalt	123	(100)	550	(100)	673	(100)

Kvinnor upplever i lägre grad att de lyckas med sin strategi (42 resp 51 procent). Mäns högre genomsnittsvärde kommer väsentligen från män som valt segmenteringsstrategin

f23f-I vilken utsträckning har du de senaste 3 månaderna besvärats av: värk i nacke axlar eller rygg. Andel som rapporterar dagligen eller flera gånger i veckan (n = 673)

Misslyckad segmentering	Lyckad segmentering	Misslyckad integrering	Lyckad integrering	Totalt	P
29	17	30	24	23	.01

SLUTSATSER

- Gränssättande och gränskonstruktion en alltmer avgörande yrkeskompetens i det moderna arbetslivet både ur effektivitets- och hälsosynpunkt
- Att vilja och att lyckas integrera arbete och övrigt liv tycks vara mest gynnsamt för hälsa och balans

Psykologiska forskningsfrågor inom stressområdet

Teoretisk förklaringsmodell ”alltid nåbar” – hälsoeffekter

- Tillstånden ”alltid tillgänglig- alltid nåbar – alltid beredskap” för insatser hindrar nedvarvning och återhämtning
- Störningar i kroppens arbete – vila – arbeterytmer (allostatisk stressteori). Olika fysiologiska system anpassar sig på en ny nivå

När gränslösheten blir skadlig

- Normala önskvärda stressreaktionen
 - snabb aktivering och snabb avaktivering när stressen är över
- Skadliga stressreaktioner
 - Upprepad stressexponering utan tillräcklig mellanliggande tid för vila och återhämtning
 - Långvarig belastning eller oförmåga att varva ner
- Risk för regleringsfel – ingen broms – inget pådrag.
Organismen förlorar sin plasticitet, sin förmåga att reglera sig själv

Vem är i riskzonen? Vem stänger inte av? Vem stänger av?

- Föga av forskning men några indikationer och hypoteser för forskning är
- Prestationskopplad självkänsla
- Typ A-personlighet – tävlingsinriktad
- Arbetsnarkoman, det ständigt tillgängliga jobbet en tillflykt för att komma ifrån intimsfären, undvika konflikter i familjen.
- Oerfaren beträffande prestationskrav och egna prestationerna i relation till målet
- Tolerans för mångtydighet
- Erfaren angående prestationskrav