

MELLAN FLEXIBILITET OCH GRÄNSLÖSHET

*- en beskrivning av rörlighets- och
inlåsningsproblematiken i dagens arbetsliv*

*Elin Lannsjö
Maria Wallin*



LINKÖPINGS UNIVERSITET

Institutionen för beteendevetenskap Programmet för personal- och arbetsvetenskap

D-uppsats i sociologi

Programmet för personal- och arbetsvetenskap

Linköpings Universitet

Vårterminen 2006

Handledare: John Boman

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING.....	1
1.1 DAGENS ARBETSLIV - EN SPEGELBILD	1
1.1.1 Arbetsmarknadspolitik idag	1
1.1.2 Att skapa en rörlig arbetsmarknad	1
1.1.3 Det goda arbetet	2
1.1.4 Flexibilitetens konsekvenser för individ, företag och samhälle.....	3
1.2 BAKGRUND	5
1.2.1 Fristående delstudie i ett DYNAMOprojekt.....	5
1.2.2 Kandidatuppsats	7
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	7
1.4 DISPOSITION.....	8
2 TEORETISK REFERENS RAM OCH TIDIGARE FORSKNING.....	9
2.1 ARBETSSITUATIONEN	9
2.1.1 Inläsning i arbetet.....	10
2.1.2 Krav, kontroll och stödmodellen.....	11
2.1.3 Krav och olika roller.....	12
2.1.4 Egenkontroll och stöd.....	13
2.1.5 Att påverka arbetsituationen - Sorti, Protest, Lojalitet	13
2.2 INSTÄLLNING TILL ARBETE.....	14
2.2.1 Individens inställning till arbete	14
2.2.2 Olika typer av inställning.....	15
2.3 RELATIONEN MELLAN ARBETE OCH DET PRIVATA LIVET	17
2.3.1 Helhetsperspektiv på individens arbete och privata liv.....	18
2.3.2 Att balansera arbete och privata livet	18
2.3.3 Expansions- och rollkonflikthypotesen	19
2.4 SAMMANFATTNING AV TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	20
3 METOD.....	23
3.1 INLEDANDE ARBETE	23
3.2 METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER	23
3.3 URVAL	24
3.4 INTERVJUER	25
3.5 DATABEARBETNING OCH ANALYS	26
3.6 STUDIENS KVALITET.....	27
4 RESULTAT OCH ANALYS.....	29
4.1 BAKGRUND	29
4.2 ARBETSSITUATIONEN	29
4.2.1 Krav i livssituationen.....	29
4.2.2 Stöd i livssituationen.....	32
4.2.3 Kontroll i och över den egna arbetsituationen.....	34
4.2.4 Ohållbar arbetsituation – negativ stress och ohälsa.....	37
4.3 INSTÄLLNING TILL ARBETE.....	39

4.3.1	<i>Möte och kontakt med människor</i>	39
4.3.2	<i>Utveckling och karriärvägarnas betydelse för en god arbetssituation</i>	39
4.3.3	<i>Allmän syn på arbete</i>	41
4.4	RELATIONEN MELLAN ARBETE OCH DET PRIVATA LIVET	43
4.4.1	<i>Arbetets påverkan i det privata livet</i>	43
4.4.2	<i>Det privata livets påverkan i arbetet</i>	45
4.4.3	<i>Gränsdragning mellan arbete och det privata</i>	46
4.5	SAMMANFATTNING AV RESULTAT OCH ANALYS	48
5	DISKUSSION	49
5.1	SLUTDISKUSSION	49
5.1.1	<i>Hur uppstår inlåsning?</i>	49
5.1.2	<i>Orimliga krav som förstärkare av inlåsning</i>	50
5.1.3	<i>Individens förhållningssätt till arbete</i>	51
5.1.4	<i>Balans – mellan arbete och det privata livet</i>	51
5.1.5	<i>Reflektion, sorti och protest – att bryta inlåsning</i>	52
5.1.6	<i>Ett polariserat arbetsliv?</i>	53
5.2	KRITISK REFLEKTION	55
5.3	FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING	56

REFERENSER

BILAGA

INLEDNING

I inledningen kommer vi att diskutera problematiken i dagens svenska arbetsliv för att sedan gå vidare med att beskriva studiens bakgrund samt syfte och frågeställningar.

1.1 Dagens arbetsliv - en spegelbild

Innan vi presenterar vår studie vill vi ta med er ut, kontextualisera, och blicka ut över problematiken med dagens arbetsliv.

1.1.1 Arbetsmarknadspolitik idag

Hur många arbetsföra ungdomar står utan jobb i Sverige idag? Svaret är att närmare tjugotvå procent av den arbetsföra befolkningen i åldern 14-24 år i Sverige saknar arbete. Arbetslösheten i Sverige är alldeles för hög. Jämförs dessa siffror med EU:s tjugofem medlemsländer är det bara fem som hade högre ungdomsarbetslöshet än Sverige år 2005. Som om det inte vore illa nog finns det, som Svenskt näringsliv påpekat, en stor dold ungdomsarbetslöshet, närmare 20 000 svenskar mellan 20 och 29 år är förtidspensionärer. Dessa siffror går inte en politiker obemärkt förbi. Konkreta och direkta åtgärder behöver sättas in för att få in fler unga i arbetslivet. Regeringen filar intensivt på arbetsrätten men till de unga som står utanför arbetsmarknaden har regeringen dock föga att erbjuda. Centerpartiets lösning är att luckra upp anställningsskyddet för arbetslösa under 27 års ålder. Detta förslag skulle sänka arbetstryggheten och göra det lättare att anställa, men också avskeda. Inget annat borgerligt parti ställer sig dock bakom Centerpartiets förslag om att försvaga anställningsskyddet för unga. (www.expressen.se/index.jsp?a=585403) Hur kan dessa siffror vändas? Hur underlättar man för fler att komma in på arbetsmarknaden, och hur ökas rörligheten utan att samtidigt tumma på anställningstryggheten?

1.1.2 Att skapa en rörlig arbetsmarknad

Om vi går vidare och tittar i ett större perspektiv kan vi se att nya förutsättningar genom *globalisering, individualisering* och *ökade flexibilitetskrav* har skapats för den ekonomiska och sociala utvecklingen och kraven på förändring och anpassning i och utanför arbetslivet är påtagliga för många människor. (von Otter, 2004) Detta har kommit att yttra sig i en negativ trend av ökad stress i samhället med ökad förekomst av svår oro, sömnrubbningar och trötthet hos enskilda individer på arbetsmarknaden. Medarbetare har som led i utvecklingen med sämre fungerande trygghetssystem, ökad arbetslöshet med åtföljande otrygghet i arbetet, och ökade effektivitetskrav fått en allt större ohälsa i arbetslivet. (Vetenskapsrådet, 2002:52)

De förändrade förutsättningarna i samhället och arbetslivet ställer ökade krav på en mer flexibel och effektiv arbetsmarknad, och en ökad rörlighet ses allmänt som drivkraften för att uppnå detta. Med rörlighet avser vi i detta sammanhang *individens benägenhet att byta och faktiska byten av minst en av följande faktorer: arbetsuppgifter, yrke och arbetsgivare*. Rörligheten på arbetsmarknaden anses i arbetslivsforskningen som en viktig beståndsdel på en väl fungerande arbetsmarknad (Juhlin & Tengblad, 2004:11) och det har konstaterats att arbetskraftens rörlighet har haft en trendmässig nedgång sedan 1960-talet till början av 1980-talet och tenderat att fortsätta sjunka under större delen av 1990-talet. Konsekvensen av en fortsatt nedgång blir att den ekonomiska utvecklingen hindras. (NUTEK, 2000) Konsekvensen av en fortsatt nedgång av rörligheten på arbetsmarknaden blir också utestängningseffekter, det vill säga det sker ett kraftigt tillflöde av arbetsföra som står utanför arbetsmarknaden, bland annat långtidsarbetslösa och långtidssjuka, samt ökad *inlåsning* av medarbetare, och därmed ökade hälsobesvär i arbetslivet. (Andersson, 2005:22; Aronsson m fl, 2000:5; von Otter, 2004; Abrahamson och Heldmark, 2004) Inlåsning definieras enligt Aronsson m fl. (2000:5) *att ha en anställning men att inte befinna sig i sitt önskade yrke eller på sin önskade arbetsplats*.

Casten von Otter (2004) menar att för att lösa inlåsningproblematiken måste den frivilliga rörligheten på arbetsmarknaden underlättas. Arbetskraftens egen benägenhet till rörlighet mellan olika företag, branscher och yrken är av betydelse för en gynnsam ekonomisk långsiktig tillväxt. Detta då en lättroblig arbetskraft underlättar matchningsprocessen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. (NUTEK¹, 2000:15). För att uppnå en mer *flexibel arbetsmarknad* måste företagen arbeta mer lokalt då det är där som förutsättningarna för ökad rörlighet skapas, exempelvis genom samverkansfunktioner som arbetsgivarringar. (Abrahamsson och Heldmark, 2004; von Otter, 2003)

På många sätt ter sig dagens situation paradoxal. Samtidigt som den samhällsekonomiska och den inlåsningproblematiska situationen pekar mot ett behov av att öka rörligheten, verkar arbetslivet leda till utslagning och ohälsa på grund av att det ställs för höga krav på flexibilitet inom yrkeslivet. (Abrahamson och Heldmark, 2004)

1.1.3 Det goda arbetet

För att lösa utslagning och ohälsa på arbetsmarkanden och skapa ett hållbart arbetsliv är ett par av de viktigaste förutsättningarna ett rikt

¹ NUTEK står för närings- och teknikutvecklingsverket.

arbetsinnehåll samt individens möjlighet att själv påverka sin arbetssituation. Det krävs att individen delegeras ansvar, får möjlighet till samarbete med andra samt kan överblicka den verksamhet hon deltar i. (SOU 1990: 49) Att däremot vara utsatt för höga arbetskrav och samtidigt ha låg egenkontroll över arbetssituationen innebär en betydande risk för negativ stress. Krav som ställs i arbetet, den enskildes kontroll över sin arbetssituation och möjligheter till stöd från arbetskamrater och ledare är tre avgörande faktorer för upplevelse av negativ stress i arbetslivet. (2001:2; Theorell, 2003) Om ett arbete inte erbjuder en god arbetssituation eller ger den mening som individen efterfrågar, är det inte otänkbart att denne vill byta yrkesbana för en ny karriär. För att inte inlåsnings ska uppstå på individnivå, är en ökad rörlighet således en förutsättning för att individer i större utsträckning ska kunna byta yrke, arbetsuppgifter eller arbetsplats. (Aronsson m fl, 2000:5)

1.1.4 Flexibilitetens konsekvenser för individ, företag och samhälle

Globaliseringen och de ökade kraven på rörlighet har gett upphov till en markant ökad förändringstakt och därmed som nämnts ett ökat behov av *flexibla organisationslösningar*. (Aronsson och Sjögren, 1994) Med flexibilitet som ledstjärna kommer företagen att bygga upp en kundstyrd, föränderlig produktion och organisera sig i lösliga nätverk. (Castells, 2000) Flexibilitet definieras vi som *förmågan att anpassa sig till skilda situationer*.

Detta kräver dock att företagen i sig är anpassliga i förhållandet till de villkor under vilka de verkar. Företagen måste som organisationer betraktade vara rörliga och kunna flytta, minska och utöka sin verksamhet, allt efter behov. En flexibel organisation ställer parallellt med detta höga krav på sin arbetsstyrka. Det krävs av medarbetarna engagemang i och lojalitet med företagets målsättningar. (Allvin, 1997) Det finns de som menar att kraven på en mer flexibel arbetskraft kan ses som positivt på grund av att medarbetarna inte behöver vara låsta vid en enda arbetsplats utan kan planera sitt arbetsliv mer kreativt. (Giddens, 1998) Enligt Beck (1998) är möjligheten att forma sitt eget liv, något som starkt efterfrågas av människorna och *individualiseringsprocessen* är något som kopplas till arbetslivets flexibilisering. (Beck, 1998; Allvin, 1997 och Castells, 2000)

Av de strategier som används för att skapa en flexibel organisation är funktionell flexibilitet, den som är minst kontroversiell. Funktionell flexibilitet definieras som arbetsrotation eller annan intern omfördelning av arbetsuppgifter (Grönlund, 2004) och arbetet förändras mot individualisering. (Castells, 2000) Jobben breddas vilket gör att anställda

kan växla mellan olika arbetsuppgifter, kopplas till inflytande och utveckling, kontinuerlig kompetensutveckling, en god arbetsmiljö och trygga anställningar. (Grönlund, 2004) Istället för att utföra en standardiserad objektiv arbetsuppgift förväntas den enskilde själv att definiera sin uppgift i förhållande till verksamhetens mål. (Castells, 2000) Det talas om en uppkvalificering av arbetet genom ett vidgat arbetsinnehåll och ett ökat självbestämmande för medarbetarna. I flexibilitetsdebatten beskrivs denna utveckling gärna som positiv, som ett svar på behoven hos en heterogen arbetskraft med varierande livsstilar. (Castells, 2000; Piore och Sabel 1984)

Men individualiseringen är inte självklart bra för individen. Individen kan till exempel inte längre följa en uppsättning färdigformulerade regler, men måste ändå agera på ett sätt som är funktionellt för verksamheten (Allvin, 1997) och på det samhälleliga planet är dennes frihet fortfarande begränsad, inte av bindande traditioner, men väl genom ett beroende av institutionella regler och riktlinjer. Individualiseringen blir därför ett evigt bollande mellan ambitioner som drar åt olika håll; krav i yrkeslivet, nödvändigheten av en utbildning, skyldigheter gentemot barnen och hushållsarbetets monotoni. (Beck, 1998)

Samtidigt som flexibiliteten och individualiseringen kan vara något positivt för individen finns en allvarlig risk att individens identitet undergrävs och förorsakar bristande självkänsla och rotlöshet. (Aronsson och Sjögren, 1994) Självidentiteten måste därför omskapas och mer eller mindre ständigt rekonstrueras mot bakgrund av vardagslivets skiftande erfarenheter. Detta innebär påfrestningar som har ett direkt inflytande över den personliga livssfären. Det kan till slut bli svårt för individen själv att veta vem hon är och vad som förväntas av henne i olika situationer såsom på arbetet eller i hemmet. Viktigt att komma ihåg är att detta är något vi reagerar subjektivt på. Vissa individer klarar detta omskapande och dessa förändringar bra medan det kan ställa till stora problem för andra. Giddens (1999) diskuterar även fenomenet urbäddning som uppstått i dagens samhälle, det vill säga frikopplandet av sociala relationer från lokala kontexter tvärs över obegränsade avstånd i tid och rum.

Pierre Bourdieu kritiserar att staten i och med individualiseringen verkar ha dragit sig tillbaka från en rad sektorer inom samhällslivet som tidigare sorterade under denna, och med detta avsagt sig ansvaret över det offentliga. Individualiseringen kan ses som en bidragande faktor till att ha skapat ett samhällsklimat som reducerat föreställningen om kollektivt ansvar, vilket gynnar statens tillbakagång. Fokuseringen på individen leder då till att skulden kan skjutas på den egna medarbetaren, då

vederbörande blir ansvarig för sin egen olycka och företaget kan fransäga sig sitt ansvar. (Bourdieu, 1999)

1.2 Bakgrund

Vi går nu vidare och presenterar bakgrunden till vår studie. Studien är en del i ett större forskningsprojekt DYNAMO², och härrör även från vår kandidatuppsats.

1.2.1 Fristående delstudie i ett DYNAMOprojekt

Mot bakgrund av vårt egenintresse till diskussionen av rörlighet i arbetslivet har vi i samråd med forskare vid Linköpings Universitet beslutat att genomföra vår magisteruppsats som en fristående delstudie inom DYNAMO och Forskningsprojektet *Arbetsgivarringar- som strategi för rörlighet och hälsa i arbetslivet*, vilket är ett samarbete mellan forskningsgruppen, Starck & Partner och de ingående medlemsföretagen i arbetsgivarringen. DYNAMOs huvudsyfte är att utveckla metoder för att förebygga ohälsa, sjukskrivningar och utslagning bland anställda som befinner sig i riskzonen.

(<http://projekt.arbetslivsinstitutet.se/Presentation.aspx?projID=438>)

Starck & Partner har ett projekt som består av tre steg. Steg ett är att personer informeras om vad projektet innebär varpå individen själv får ta kontakt med Starck & Partner för ett introduktionssamtal, vilket är anonymt gentemot chefen, steg ett. Därefter finns möjligheten att gå vidare till steg två, Livs- och Karriärplanering som omfattar sex till åtta möten och sträcker sig tre till sex månader i tiden. För att gå vidare till detta krävs ett godkännande av chefen. Resultatet av steg två är en handlingsplan som ska diskuteras tillsammans med chefen. Handlingsplanen innehåller två delar, en del som är arbetslivsinriktad och en av mer privat karaktär och som inte visas för chefen. Livs- och Karriärvägledningssamtalen genomförs av konsulter på Starck & Partners kontor under arbetstid. Det finns en generell plan för hur Livs- och Karriärplaneringen går till, men den är samtidigt individuellt anpassad. Det sista steget, steg tre, innebär att den deltagande kan få pröva annat arbete vid annan arbetsplats via projektet.

Forskningsgruppen granskar den metod som Starck & Partner arbetat fram. Granskningen utgår från en plan där processen på företagen och bland medarbetare följs under projekttiden genom tre empiriska steg – enkäter, gruppintervjuer och enskilda intervjuer. Syftet med denna metodik är att komma åt hinder, möjligheter och effekter, på såväl organisationsnivå som individuell nivå.

² DYNAMO är ett program som står för Dynamiska arbetsmarknader och organisation. Syftet är att stimulera samverkan för ökad rörlighet på regionala och lokala arbetsmarknader.

Intressanta preliminära resultat som framkommit i forskningsprojektet av särskilt intresse för vår studie är att av samtliga deltagande i Livs- och Karriärplaneringsprojektet som presenterat en handlingsplan för chef har 86 procent vidtagit någon form av förändring. Av dessa har 30 procent lämnat företaget, 26 procent har rört sig till annan arbetsplats inom företaget och 30 procent har förändrat sina arbetsuppgifter. Ett annat viktigt resultat av Starck & Partners arbete är kunskapsspridning om inlåsnings- och rörlighetsproblematiken till företag i form av seminarier och konferenser.

Ett genomgående mönster i gruppintervjувaren visar att projektet bidragit till en större öppenhet inom företagen i diskussionerna om, åtgärder för och synen på rörlighets- och inlåsningsproblematik.

Vidare har Starck & Partners utvecklingsprojekt lyckats nå personer som Aronsson m fl. (2000) benämner som inlåsta; det vill säga personer som uppger att de har fel yrke och/eller fel arbetsplats.

Endast 10 procent av deltagarna i projektet kan inom en tvåårsperiod tänka sig att arbeta kvar på sin arbetsplats med samma arbetsuppgifter, 34 procent vill byta arbetsplats och 20 procent kan tänka sig att arbeta kvar på arbetsplatsen men med andra arbetsuppgifter.

I utvecklingsprojektets grundidé låg tankar om att identifiera en grupp personer som var i riskzonen för ohälsa och framtida sjukfrånvaro. Ovanstående siffror angående inlåsnings-, stress och hälsa talar för att undersökningsgruppen kan beskrivas som en sådan riskgrupp. Ett antal av dem som deltog i enkätstudien följdes upp genom enskilda kvalitativa intervjuer. Fokus var att fördjupa inlåsnings- och rörlighetsproblematiken samt deltagarnas erfarenheter av och synpunkter på Starck & Partners projekt. I intervjuerna framkom att inlåsningsmycket handlar om viljan att byta arbetsplats, men kanske framförallt om att få ändrade arbetsuppgifter. När det gäller personernas handlingsplaner funderar många i form av olika åtgärder: förändringar inne i organisationen, det vill säga arbetsuppgifts- och/eller arbetsplatsrörlighet, men även i termer av byte av yrke och organisation, vilket betyder extern rörlighet.

Mot bakgrund av DYNAMOs resultat blir det aktuellt och relevant för oss att gå in och utföra en fördjupad studie av problematiken kring rörlighet och inlåsnings.

Vår studie begränsas till att endast omfatta intervjupersoner som genomgår eller har genomgått Starck & Partners Livs- och Karriärplanering och som uppgett att de vill byta arbete. Fokus kommer att ligga på individnivå även om vi också vill relatera till hur samhällslivet ser ut idag.

1.2.2 Kandidatuppsats

I vår kandidatuppsats, *Karlskrona Arbetsgivarriings Personalpool – främjare av ökad rörlighet*, var syftet att problematisera och förstå hur en arbetsgivarsamverkan som denna kunde främja en ökad rörlighet utifrån individ-, företags- och samhällsperspektiv. De slutsatser som framkom var att stora delar av syftet med Personalpoolen var okända för medarbetarna, och såväl medarbetare som arbetsgivarrepresentanter måste engageras och involveras mer i Personalpoolen för att arbetet med denna inte skall stanna upp eller rinna ut i sanden. En annan slutsats vi drog var att vi såg en framtid i Personalpoolen då den främjar en mer lätttrörlig arbetskraft som i förlängningen underlättar matchningsprocessen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden, vilket minskar risker för inlåsning. (Lannsjö & Wallin, 2005) Mot bakgrund av dessa slutsatser är det relevant att fördjupa studier i metoder att öka rörlighet och således minska inlåsning.

1.3 Syfte och Frågeställningar

Vårt problemområde som vi inledningsvis definierat och beskrivit lägger grunden för studiens syfte som är att beskriva och skapa en förståelse för rörlighets- och inlåsningsproblematiken i arbetslivet. Följande frågeställningar har formulerats för att uppfylla syftet:

- *Hur upplever/upplevde individen sin arbetsituation?*
- *Hur är individens inställning till arbete?*
- *Hur upplever individen relationen mellan arbetet och det privata livet?*

1.4 Disposition

Vi har hittills presenterat inledning, bakgrund, vårt problemområde, syfte och frågeställning. Nedan följer upplägget av rapportens övriga delar.

- Kapitel 2 Här återfinns en genomgång av den tidigare forskningen samt den teori som ligger till grund för vår tolkning av empiri. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av den teoretiska referensramen.
- Kapitel 3 Detta kapitel inleds med en redogörelse för de metodologiska utgångspunkter som ligger till grund för studien. Därefter följer en beskrivning av urval, intervjuer och databearbetning. Kapitlet avslutas med en diskussion kring studiens kvalitet.
- Kapitel 4 Här presenterar vi resultat och analys utifrån tre teman; arbetssituationen, inställning till arbete samt relationen mellan arbete och det privata livet.
- Kapitel 5 Avslutningsvis för vi vår slutdiskussion där vi presenterar studiens slutsatser och praktiska implikationer. Därefter följer en kritisk reflektion över studien och slutligen ges förslag på vidare forskning.

2 TEORETISK REFERENSRAM OCH TIDIGARE FORSKNING

I detta kapitel kommer vi växelvis att redogöra för tidigare forskning och teorier kopplade till problemområdet. Vi kommer att utgå från tre övergripande teman; arbetsituationen, individens inställning till arbete och relationen mellan arbete och det privata livet.

2.1 Arbetsituationen

Birgitta Eriksson (1998) har genomfört en studie som visar att få av de undersökta var intresserade av att byta arbetsplats. Ett missnöjde över arbetsituationen lät sig dock skönjas i resultatet, främst bland dem som hade en låg grad av kontroll över arbetet, höga arbetskrav och lågt socialt stöd. Dessa medarbetare funderade i högre grad på att sluta sitt arbete än de övriga. Von Otter (2003) och Aronsson m fl (2000:5) belyser aspekten att processen att sluta sitt arbete dock alltför ofta stannar vid funderingsstadiet. Den tröga arbetsmarknaden gör att människor blir kvar i fasta anställningar och därmed i arbeten som de inte ser som sitt önskade yrke i framtiden. Gardell (1976) visar i en studie att medarbetare som stannar kvar i arbetsituationer med monotona arbeten och lågt psykiskt välbefinnande inte nödvändigtvis gör det för att jobbet passar dem bra utan snarare för att de är alltför bundna vid arbetet för att sluta och i realiteten inte har något val. Även synen på arbetets värde håller också på att förändras genom att allt fler ställer högre krav på stimulerande innehåll i sitt arbete. (Olson, 2004)

Resultatet från en annan studie av Aronsson m fl (2000:5) visar att 64 procent av alla fast anställda i undersökningsgruppen befinner sig i sitt önskade yrke och på den önskade arbetsplatsen och resterande är i någon mening inlåsta. Nio procent är vad man kallar arbetsplatsinlåsta, sju procent är yrkesinlåsta och hela 20 procent är dubbelinlåsta, det vill säga svarar nej på frågan om de finns på önskad arbetsplats och på frågan om de befinner sig i det önskade yrket. Även Nordh (2003) visar på att många anställda upplever sig vara inlåsta. Situationen av för låg rörlighet på arbetsmarknaden kan uttryckas i termen av *inlåstning*. En låg rörlighet innebär således med detta synsätt en hög inlåsningsfrekvens.

Inlåstning är förknippat med hälsobesvär. Dubbelinlåsta rapporterar oftare magbesvär, olust och tröghet än övriga anställningsgrupper. Inlåstning är även förknippat med reducerade upplevda möjligheter att lära nytt och utvecklas och likaså svagt stöd från chef vid svårigheter i arbetet. (Astvik m fl, 2006:3) Orsakssambanden mellan dessa mönster är komplexa och innefattar sannolikt olika onda cirklar. Exempelvis förefaller det troligt att de som har uppfattningen att de befinner sig i ett icke önskat yrke i mindre utsträckning intresserar sig för lärande och kompetensutveckling

än personer som säger sig vara i det önskade yrket. Detta kan i sin tur innebära mindre stöd och uppmuntran från chefer och så vidare. (Aronsson m fl, 2000:5)

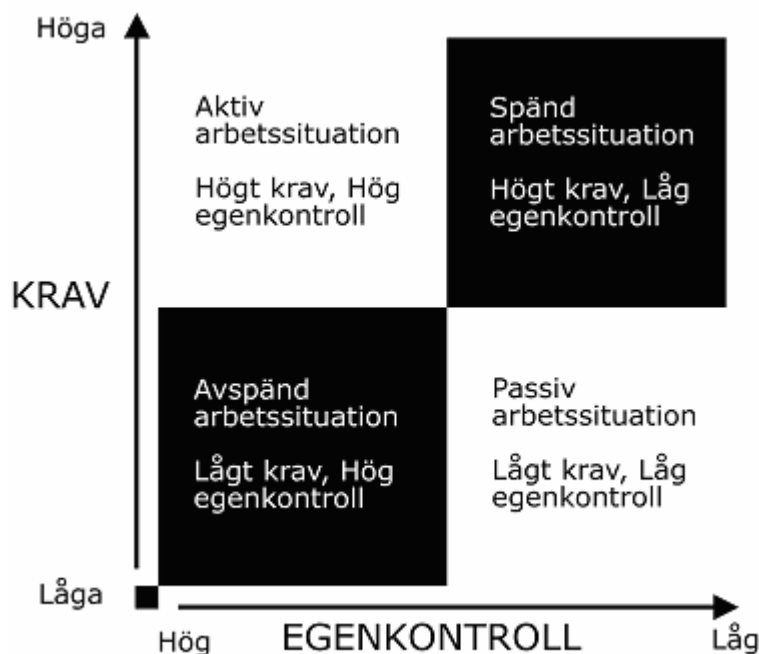
2.1.1 Inlåsnings i arbetet

För att diskutera begreppet inlåsnings, har vi utgått från Aronssons inlåsningsmodell, där fyra typer av inlåsnings kan skönjas. Dessa fås fram genom att kombinera variabeln rätt eller fel yrke med variabeln rätt eller fel arbetsplats. Denna modell vidareutvecklade vi i kandidatuppsatsen till att även inbegripa variabeln *arbetsuppgifter*. Ett yrke kan vara mycket brett och innefatta många olika slag av arbetsområden och olika arbetsuppgifter, och vi anser därför att en medarbetare kan uppleva sig vara inom rätt yrke men är inlåst på grund av att han eller hon har fel arbetsuppgifter inom yrket. (Lannsjö och Wallin, 2005) Inlåsnings är en subjektiv upplevelse hos en individ och vad som utlöser inlåsningsstillståndet i en given situation kan också se olika ut hos olika individer. Vi tänker oss alltså att det hos enskilda individer krävs olika avgörande faktorer och olika höga trösklar, för att inlåsnings skall uppstå. I diskussionen om inlåsnings tänker vi också att en avgörande faktor som bestämmer om individen ser sig som inlåst eller ej kan vara vilken referenspunkt denna har vid sin bedömning. Utifrån detta synsätt kan en individ ha en faktiskt god trivsel på sin arbetsplats med högt stöd, stort handlingsutrymme och stimulerande krav men om hon i sina svar relaterar till var eller med vad hon helt idealt skulle vilja arbeta kan hon ändå komma att bedöma sig som inlåst. Vi tänker oss vidare att organisatoriska förutsättningar kan leda till upplevd inlåsnings.

Kopplingen mellan inlåsnings och ohälsa kan enligt Astvik, m fl (2006:3) ske på flera sätt. Det första genom att enskilda individer blir kvar i arbeten som de uppskattar och där de har goda erfarenheter och kompetens men som de av arbetsmiljöskäl inte kan stanna kvar i. För det andra att individer kommit fel i sitt val av arbetsplats eller yrke eller att de utvecklats bort från det val de en gång gjort, med följden att denna bristande överensstämmelse kan utvecklas till vantrivsel, ointresse och pessimism om framtidsmöjligheterna. En tredje möjlig väg handlar om att individer från början är i rätt yrke, men att förändringar i organiseringen av arbetet kraftigt reducerar möjligheten att utföra arbetet tillfredsställande. Detta leder då till kontrollförlust i arbetssituationen som i sin tur ger upphov till frustration och stressreaktioner och det är då de förändrade arbetsvillkoren som leder till upplevelsen av inlåsnings.

2.1.2 Krav, kontroll och stödmodellen

För att studera inlåsning kan det anses lämpligt att anknyta till kontrollbegreppet, lämpligen med krav och kontrollmodellen som är utarbetad av Robert Karasek och Töres Theorell. (Aronsson m fl, 2000:5) Enligt krav och kontrollmodellen uppstår inlåsning och psykisk påfrestning och ohälsa ur obalansen mellan krav som medarbetaren utsätts för, egna handlingsmöjligheter och det stöd denne har från chefer och arbetskamrater. (Karasek och Theorell, 1990; Theorell, 2003) Krav står för både den fysiska ansträngning som krävs för att klara av arbetet, och den psykiska ansträngningen, om arbetet är omåttligt och om det finns tid att utföra arbetet. Kontroll eller beslutsfattande innefattar medarbetarens möjligheter att själv fatta beslut och möjligheterna att lära sig nya saker i arbetet, att utvecklas, att arbetet ger variation och kreativitet eller att man har repetitiva uppgifter. Det förutsätter att medarbetaren har höga färdigheter då detta ger en kontroll över hur uppgifter bäst skall lösas. (Karasek och Theorell, 1990) Modellen har vidareutvecklats av Jeff Johnson (1986) genom att determinanten socialt stöd lagts till. Det sociala stödet är dels från chefen och dels från arbetskamraterna och kan ha betydelse direkt genom att det tillgodoser grundläggande behov av umgänge och gruppkänsla och indirekt genom att det fungerar som en buffert mellan arbetskrav och individuella förutsättningar. (Eriksson, 1998)



Figur 2.1

Krav- och kontrollmodellen visar fyra kombinationer av krav och egenkontroll. (Theorell, 2000)

Genom att kombinera höga respektive låga arbetskrav med hög respektive låg grad av kontroll kan man tänka sig fyra Extremsituationer. (Theorell, 2003; Eriksson, 1998) Kombinationen av höga krav vid högt beslutsutrymme kallas i denna modell för *aktivt*, höga krav och lågt beslutsutrymme kallas för *spänt* arbete, låga krav vid ett litet beslutsutrymme *passivt* och låga krav vid högt beslutsutrymme *avspänt*. Idealsituationen i arbetslivet motsvaras av den avspända situationen, då kraven inte är extremt höga och möjligheterna att utöva kontroll är högt. Då får man arbeta i rimlig takt och lägga upp det hela mycket själv. (Theorell, 2003) Omfattande forskning visar att det framför allt är den spända arbetssituationen som ökar riskerna för ohälsa (Vetenskapsrådet, 2002: 52; Theorell, 2003) och vi tänker oss att alltför höga krav tillsammans med alltför få möjligheter för individen att förändra denna situation kan innebära en inlåsningsituation. Även kombinationen med låga krav och ett lågt beslutsfattande kan bidra till inlåsningsstillstånd då också detta innebär svårigheter att påverka och förändra en otillfredsställande arbetssituation.

2.1.3 Krav och olika roller

Individens roller förbinds med summan av de krav och förväntningar som ingår i en position där position avser det yttre och formella, som att en person är något visst, till exempel, arbetsrepresentant eller vän. (Aubert, 1979) De roller som vi spelar bestäms av en mängd faktorer, såsom krav och regler från samhället, vår arbetsmiljö och påverkan från andra aktörer. (Angelöw och Jonsson, 2000; Goffman, 2000) Vårt rollspel påverkas av de gränser som det formella systemet skapar samt vår förmåga att tekniskt klara av rollerna. En annan betydande faktor är huruvida vår identitet stämmer överens med de roller vi har. Varje person har inför interaktionen med en annan aktör förväntningar på hur den andra aktören kommer att genomföra sin roll. Ju större skillnaden är mellan dessa förväntningar och rollens verkliga prestation, desto större blir missnöjet. Då detta sker talar man om att en rollkonflikt har uppstått. (Goffman, 2000; Hardy och Conway, 1978)

De rollkonflikter som kan uppstå kan vara av två slag. En intrarollkonflikt innebär att aktören i en och samma position möter olika förväntningar om vad som är det riktiga rollbeteendet medan inter-rollkonflikter uppstår när en person innehar flera positioner som det riktas motstridiga krav mot. Medan intrarollkonfliktens grund ligger i att det mot varje position riktas förväntningar från mer än en position, förutsätter interrollkonflikter att individen samtidigt är innehavare av mer än en position. (Hardy och Conway, 1978; Biddle, 1986)

2.1.4 Egenkontroll och stöd

Genom att en medarbetares chef ökar individens ansvar och befogenheter i arbetet kan hennes behov av intellektuellt deltagande tillgodoses samtidigt som produktionen blir mer effektiv eftersom individens motivation, engagemang och prestation i arbetet därigenom då ökar. (Allvin, 1997) Chefer krävs för att samordna och styra en verksamhet men har också en central roll i att motivera medarbetare och skapa arbetstillfredsställelse. (Wolvén, 2000) En chef behöver kunna anpassa och omformulera överordnades direktiv och mål så att även medarbetarnas behov blir tillgodosedda. Dessutom måste en chef kunna hitta en balans mellan den enskilda medarbetarens behov och förmåga, liksom mellan den enskilde och gruppen i helhet. (Granér, 1994)

Då man studerar inlåsningseffekter kan man skilja på kontroll *i* och kontroll *över*. Kontroll *i* står för makt att förändra förutsättningarna för den rådande situationen man verkar inom. Kontroll *över* innebär möjligheterna att kunna lämna situationen, att byta arbetsuppgifter eller organisation. (Aronsson m fl, 2000:5; Astvik m fl, 2006:3) Vi vill skilja på stöd *i* och *utanför* arbetet samt skilja mellan krav *inom* och *utanför* arbetet i betydelsen av den upplevda inlåsningsen. Vi vill inte bara se vad olika grad av stöd och kontroll i arbetet har för betydelse för den upplevda inlåsningsen, utan även för olika grad av stöd och kontroll utanför arbetet.

2.1.5 Att påverka arbetssituationen - Sorti, Protest, Lojalitet

Individens uttryck för ottrivsel i sin arbetssituation varierar i stor utsträckning. I vissa situationer kan medarbetare påverka sin situation genom att ge uttryck för kritik eller komma med förslag till förbättringar. I andra situationer väljer anställda som upplever arbetet eller arbetsmiljön som problematisk att lämna arbetet och söka andra. Hirschman (1970) använder sig av begreppen *exit*, *voice* och *loyalty*, det vill säga valalternativet att dra sig ur ett negativt förhållande, *sorti*, alternativt att söka påverka förhållandet genom att kritisera och göra sig hörd, *protest* eller att man stannar kvar i organisationen, dock utan att protestera mot eventuella misshälligheter, *lojalitet*.

Möjligheterna att göra sin röst hörd genom protest är beroende av hur det sociala klimatet ser ut, om det ger utrymme för kritiska diskussioner. Det hänger också samman med den enskildes ställning och engagemang, och det ligger närmst till hands att söka sig någon annanstans då klimatet är dåligt och ställningen svag och engagemanget lågt. *Sorti* är en reaktion där individen drar sig ur till förmån för en annan organisation. Då en medarbetare använder sig av protestalternativet, att protestera mot rådande förhållanden, ökar dennes aktivitet och sökandet efter argument

vilket kan leda till en ökad medvetenhet om olika förbättringsalternativ. Huruvida en medarbetare väljer handlingsalternativet protest eller ej beror på möjligheten till sorti. Protesten blir mer effektiv om den förbinds med hot om att lämna organisationen. Sorti kan vara utvägen för en medarbetare om denne misslyckas med sin proteststrategi. (Hirschman, 1970; Aronsson m fl, 2000:5; Astvik m fl, 2006:3)

I en studie som Astvik m fl (2006:3) genomfört valde samtliga intervjuade lojalitetsalternativet, det vill säga att stanna kvar på arbetsplatsen, trots en av olika anledningar ohållbar arbetssituation. För individer med oflexibla krav kan lojalitet relateras till låg anställningsbarhet då protest inte är ett alternativ då individerna upplever sin ställning både på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden som svag. De vågar helt enkelt inte protestera utan biter ihop och hårdar ur. Sett ur inlåsningsperspektivet kan lojalitet vara den väg som väljs när man, av olika orsaker, inte har möjlighet till sorti. Vi tänker oss att en kontrollförlust i arbetssituationen kan innebära en begränsning av protestalternativet, och kontrollförlust över den egna arbetssituationen kan utgöra begränsning av sortialternativet. Vi anser att balansen mellan sorti och protest kan vara ett intressant verktyg att använda för att få fördjupad bild av den upplevda inlåsningsen då det kan sägas vara att sakna sorti och protest.

2.2 Inställning till arbete

Vi har hitintills redogjort för teorier kring individens arbetslivssituation och dess betydelse för upplevd inlåsningsen. Vad individen ser som meningsfullt i sitt arbete torde förutom arbetssituationen i sig ha avgörande betydelse för upplevd inlåsningsen. Så för att förstå inlåsningsproblematiken anser vi det lämpligt att anknyta till individens inställning och förhållningssätt till sitt arbete.

2.2.1 Individens inställning till arbete

Det finns flera motstridiga perspektiv på hur arbetet förändrats över åren och om och i så fall vilka konsekvenser detta har fått för människors engagemang för arbetet. (Berglund, 2001; Wikman, 2005:4) Det finns också en rad olika uppfattningar om hur arbetsengagemang skall beskrivas och i denna studie innebär arbetsengagemang *en inre motivation och arbetsglädje som snarare är lustbetonad än prestationsinriktad*.

I arbetslivets omvandling pekar dock mycket på att en förändrad syn på arbetet uppstått. Många individer vill idag byta yrke av eget intresse (Aronsson m fl, 2000:5) och en stor del av medarbetarna skulle föredra en mer eftertraktad men tidsbegränsad anställning framför sin fasta tjänst. Arbetet tenderar alltså att alltmer uppfattas som ett mål i sig, som skapare

av mening och inte enbart som inkomstkälla. (Nielsen, 2000) Om ett arbete inte ger den mening som individen efterfrågar, är det inte otänkbart att denne byter yrkesbana för en ny karriär. En ökad rörlighet är således en förutsättning för att individer i större utsträckning ska kunna byta yrke, arbetsuppgifter eller arbetsplats, för att inte inlåsning och utestängning ska uppstå på individnivå.

2.2.2 Olika typer av inställning

Ur ett teoretiskt perspektiv presenterar vi nedan olika typer av inställning till arbete. Märk väl att dessa inte står i fullständig kontrast till varandra. Vi menar att individens inställning till sitt arbete, genom den mening och de mål hon ser, är faktorer som kan avgöra huruvida individen i sin arbetssituation upplever sig som inlåst eller ej. Vi kommer redogöra för följande fyra typer av inställning till arbetet: den *solidariska*, *byråkratiska*, *individualistiska* och den *instrumentella* inställningen.

För en medarbetare med ett *solidariskt förhållningssätt* har arbetet en ekonomisk innebörd men ses inte bara som ett medel att nå ett mål utan är också ett centralt livsintresse. Detta kommer sig av att den solidariska medarbetaren ser arbetet som en gruppaktivitet och att involveras i arbetets kollektiva sammanhang gör arbetet till ett meningsfullt mål i sig självt. (Goldthorpe, 1971) Det innebär att det ekonomiska utbytet kan offras om det visar sig kränka arbetsgruppens normer eller hotar gruppens solidaritet. (Eriksson, 1998) Det finns två varianter av detta förhållningssätt: antingen känner medarbetaren lojalitet till det egna företaget eller ligger lojaliteten hos arbetsgruppen och oavsett vilket förhållningssätt dras inte en särskilt stark gräns mellan arbete och fritid, utan arbetets sociala relationer flyter ofta in på fritiden till exempel genom fritidsaktiviteter tillsammans med arbetskollegor. Arbetet och livet utanför arbetet är därför nära förknippat med varandra; ”arbetet implicerar i själva verket ett speciellt levnadssätt”. (Goldthorpe, 1971)

Det *byråkratiska förhållningssättet* ser arbetet som en karriärsstege. Man är beredd att ställa sina tjänster till en organisations förfogande i utbyte mot stadigt stigande inkomster, social status och långsiktig trygghet och inflytande det vill säga i utbyte mot en karriär. När vi i denna studie talar om karriär avser vi i första hand karriär inom organisationen, det vill säga intern karriär. Detta förhållningssätt kännetecknas av en lojalitet mot en organisations målsättningar och funktionssätt. Dessa medarbetare har en moralisk drivkraft bakom sitt engagemang och uppfattar sina handlingar som en plikt mot organisationen. Arbetet och karriären blir ett livsprojekt och detta leder till ett starkt arbetsengagemang. Här åtgörs inte en markant splittring mellan arbete och livet utanför arbetet. (Goldthorpe, 1971)

En vanlig föreställning är att arbetet med tiden blivit mer komplext och ansvarsfullt. Förändringar av detta slag leder till större kompetenskrav, ökat kunskapsbehov och engagemang bland medarbetarna. Med detta synsätt torde arbetet gått mot större möjlighet för den enskilde att påverka och ta ansvar och att uppleva arbetet som meningsfullt och intressant. När arbetets resultat och det sätt som arbetet utförs på hamnar i fokus och när arbetet ses som skapare av mening i livet, blir arbetet av expressiv karaktär. (Wikman, 2005:4) Relaterar vi dessa resonemang till Ulrich Beck (2000) ser vi att denna expressiva karaktär består av ett *individualistiskt* förhållningssätt till arbetet. Denna inställning kan skönjas hos många individer idag och ofta förs en uppfattning om att denna inställning skulle vara den mest typiska för dagens arbetsmarknad. (Beck, 2000; Bauman, 1998) Förhållningssättet utmärks av att arbetslivet används som en arena för individens strävan att uppfylla personliga ambitioner och målsättningar. (Wikman, 2005:4) Även synen på arbetets värde håller på att förändras genom att allt fler ställer högre krav på stimulerande innehåll i sitt arbete. (Olson, 2004) Arbetet bedöms utifrån de villkor och arbetsuppgifter som föreligger för individen, det vill säga hur tillfredsställande och utvecklande arbetet är, och individen är trogen arbetsorganisationen så länge dessa värden kan uppfyllas. (Wikman, 2005:4) Betoningen ligger på vad medarbetaren åstadkommer och sin personliga förmåga som grund för nya och bättre tjänster. (Berglund, 2001)

Ett annat perspektiv med rakt motsatt förtecken kan sägas fokusera på konsekvenserna av företagsomvandlingar som under senare år inneburit bantningar och nedskärningar i personalstyrkan och arbetstakten och pressen på de enskilda har därmed ökat. Den nya tekniken har med införandet av nya former av uppföljningssystem och större kundfokus ökat möjligheterna att kontrollera och styra de enskilda vars möjligheter att ta egna initiativ och ha egenkontroll därigenom minskar. Genom nedskärningar eller utläggning av arbete i andra länder ökar anställningsotryggheten och som följd kan arbetets utveckling med detta synsätt uppfattas som mindre engagerande. Inställningen till arbetet blir då *instrumentellt* (Wikman, 2005:4) och arbetet betraktas som ett medel för ett mål som ligger utanför arbetslivet. (Eriksson, 1998) Goldthorpe (1971) tar upp det instrumentella förhållningssättet och menar att medarbetaren är i förhållande till arbetet en "ekonomisk människa" vilket innebär att medarbetaren väger vinsterna mot förlusterna och är trogen företaget så länge vinsterna överväger. Arbetslönen spelar väsentlig roll som arbetets mål och medarbetaren engagerar sig inte i själva arbetet eftersom det inte ingår i deras centrala livsintressen. Medarbetaren knyter inte sin identitet till arbetet, istället ligger identitetsskapande och

självförverkligande i aktiviteter utanför arbetet och den instrumentella medarbetaren upprättar därför en skarp gräns mellan arbete och fritid.

Då Goldthorpe (1971) har varit en av dem som tidigare sett en mer instrumentell inställning till arbetet, och därmed ett lågt arbetsengagemang växa fram i västvärlden visar andra forskare idag, exempelvis på Arbetslivsinstitutet i Sverige i en pågående studie om dagens arbetsliv och dess utveckling, att arbetsmotivationen hos medarbetare är mycket stark. Denna studie ger inget stöd för tanken att människor i allmänhet tappat intresset för sina arbeten, att de mest kommit att intressera sig för vad som händer på fritiden och strävar efter att sluta arbeta så fort som möjligt, snarare tvärtom. Studien visar också att människor med bristande engagemang har fler hälsoproblem och tycks uppleva en generellt sämre livssituation. De beskriver sig som mindre lyckliga och nöjda med sina personliga liv. (Wikman, 2005:4) Birgitta Eriksson (1998) avvisar också att en instrumentell inställning till arbetet är speciellt vanlig och menar att individer har övervägande en mer engagerad hållning. Arbetet ger för flertalet en personlig, inre tillfredsställelse och utgör inte endast ett medel för försörjningen. Hon konstaterar att arbetsförhållandena som arbetskrav, kontroll och kollektivt stöd är viktiga faktorer för arbetsengagemang. Anställda med sämre arbetsförhållanden kännetecknas av mindre engagemang i sitt arbete. Kan det vara så att en individ med lågt arbetsengagemang och som inte ser arbetet som särskilt meningsskapande, inte lika lätt upplever sig bli inlåst?

2.3 Relationen mellan arbete och det privata livet

Det finns de som hävdar att tiden på arbetet och i det privata livet är två vitt skilda områden i livet som inte har med varandra att göra. (Eriksson, 1998) När vi diskuterar arbetet i förhållande till det privata livet *definierar vi det privata livet såsom all tid utanför arbetet*. Arbetet och arbetsplatsen har genom utvecklingen av ett konsumtionssamhälle förlorat i betydelse för individens identitet, istället skapas identiteten i relation till konsumtion av olika varors symboliska betydelse. (Bauman 1992 i Berglund, 2001) Motsägande aktörer har också gjort sig hörda:

”Det är för var och en uppenbart att inte endast arbetet och arbetsförhållandena påverkar hur vi mår i arbetet. Självkänt har livet utanför arbetet också stor betydelse för hur vi känner oss i och upplever vårt arbete.” (s. 31, Iseskog, 2002)

Vid diskussionen av arbete och det privata livet talas det om kompenstationstesen och överspridningstesen. Kompenstationstesen innebär att ett hårt och ensidigt arbete kompenseras av en givande och omväxlande fritid. Överspridningstesen innebär att erfarenheterna från

arbetet sprider sig över till människors situation och liv utanför arbetet. Det finns emellertid också tankar om privatlivet som påverkar arbetssituationen och denna vidgade syn på arbetet är något som bland annat Billy Ehn (1981) och Birgitta Eriksson (1998) ställer sig bakom. Åtskilliga studier har visat hur trötthet och stressbelastning i arbetet kan ”spilla över” till privatlivet så att den lediga tiden delvis går åt till återhämtning. (Frankenhaeuser, 1997; Orth-Gomér, 2000)

2.3.1 Helhetsperspektiv på individens arbete och privata liv

Det finns en rad studier som har utmärkt sig genom att arbeta utifrån en helhetssyn på människans arbets- och livsperspektiv är bland andra MOA³-studien på Arbetslivsinstitutet samt Yrkesmedicinska enheten på Karolinska sjukhuset. (Olson, 2004) Olson har valt att genom ett ”fritidsperspektiv” se på lönearbete och Kristina Orth-Gomér (i Theorell, 2003) diskuterar människors stress på och utanför arbetet. Vi utgår ifrån att för att studera och förstå människors ohälsa i form av inlåsning, måste vi blicka utåt, bortanför arbetet. Det går inte att se på arbetet som en isolerad del av människors liv, utan för att öka förståelsen för inlåsningsproblematiken måste vi fånga upp det i ett helhetsperspektiv.

2.3.2 Att balansera arbete och privata livet

Diskussionen om balansen mellan arbete och övrig tid förs ofta internationellt och då under namnet *Work-life balance*. I Sverige används det (av TCO⁴) myntade begreppet *livspussel* för att beskriva samma fenomen. Att få familjeliv och arbetsliv att fungera ihop har blivit en allt viktigare fråga. Livspusslet handlar om förändringar i arbetslivet och grundar sig på medvetandet om att faktorer även utanför arbetslivet spelar roll för hur människor mår och fungerar på arbetsplatsen. (Olson, 2004) Faktorerna delas in i familjeliv, det vill säga relationer till barn, föräldrar och partners, samt det egna livet och den påverkan som utövas från livet utanför arbetet sker i både positiv och negativ riktning på så sätt att arbetet och livet utanför kompletterar varandra. (Kodz, m.fl., 2002)

Tendenser till ökad psykisk ohälsa, särskilt i yngre åldersgrupper, och utbredd trötthet i befolkningen kan delvis vara kopplade till att allt fler upplever ökade svårigheter att få sina livspussel att gå ihop, det vill säga svårt att balansen mellan arbetsliv och övrigt liv att fungera tillfredsställande. (Statens folkhälsoinstitut, 2005:53) Avgörande för att uppnå balans mellan arbete det privata livet är enligt Johansson (2002) bland annat att individen själv har förmåga att sätta gränser och strukturera sitt arbete. De som i dagens arbetsmarknad upplever en god

³ MOA-projektet: Moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män. Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor? Härenstam m fl. Slutrapport 1, 1999

⁴ TCO står för Tjänstemännens Centralorganisation

balans mellan arbete och privatliv upplever bättre hälsa och välbefinnande jämfört med dem som rapporterade obalans. (Jämför Johansson, 2002; Statens folkhälsoinstitut, 2005:53)

Ulrich Beck (1998) har noterat att det finns en grundläggande motsättning mellan arbets- och familjelivet. Idealfiguren i det moderna samhället, med dess krav på rörlighet och flexibilitet, har blivit den ensamstående människan, en idealfigur som ofta inte stämmer överens med verkligheten. Dessvärre tar inte arbetsmarknaden någon särskild hänsyn till de krav som familj, äktenskap, föräldraskap eller partnerskap ställer. Det finns en vision om att alla parter, individer, företag och nationer, skulle tjäna på att arbetsvillkor skraddarsys efter varje individ. Flera forskare pekar vidare på att arbetets krav lätt får företräde framför privatliv och familj. Det kan ske av ekonomiskt nödvång men också för att jobbet erbjuder en positiv möjlighet till engagemang. (Grönlund, 2004) I moderna organisationer är medarbetaren inte en maskin utan en "believer" och förväntas visa upp en total hängivenhet mot organisationen, men även för att själv känna sig betydelsefull och utveckla sin kompetens. (Horschild, 1997:206)

2.3.3 Expansions- och rollkonflikthypotesen

I vårt samhälle möter individen skilda krav och förväntningar på arbetsplatsen jämfört med den lediga tiden, och scenväxlingen mellan arbete och fritid innebär ständiga byten mellan olika sociala roller. (Ehn, 1981) Om kraven från familj och arbete är höga, kan individen uppleva flexibiliteten som stressande eftersom individen själv tvingas dra gränser mellan hem och arbete och motivera besluten inför sig själv och andra. (Grönlund, 2004) Forskningen om roller och upplevelsen av konflikt mellan arbete och familj har förts fram genom två motsatta hypoteser, expansions- och rollkonflikthypotesen. Expansionshypotesen säger att fler roller eller livsuppgifter ger ett ökat välbefinnande, genom bland annat bättre ekonomi, mer socialt stöd och ett större självförtroende, medan rollkonflikt- eller belastningshypotesen utgår från att engagemang på flera områden leder till stress, till följd av friktionen mellan roller och åtaganden. Samtidigt finns det andra som hävdar att detta antingen-eller-tänkande bygger på ett föråldrat synsätt och menar att det är rimligast att tro att engagemang i både arbete och familj är positivt, upp till en viss gräns och det handlar alltså snarare om att kraven inte får bli för höga. (Grönlund, 2004)

Att människor innehar olika roller som ska kombineras kan ses både som positivt och negativt. En sådan mångfald kan emellertid ge upphov till slitningar och motsägelser i individens identitet och jagpresentation. (Aubert, 1979) Om det blir konflikt mellan arbetsroll och familjeroll finns

risk att detta försämrar arbetstillfredsställelsen, välbefinnandet, hälsan och produktiviteten. Å andra sidan finns belägg för att engagemang i flera olika livssektorer inte alls behöver leda till konflikter dem emellan. Multipla roller kan bli en resurs, ge möjlighet till mer socialt stöd och göra livet mer intressant och meningsfullt. (Allvin m fl, 2006; Johanson, 2002)

2.4 Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter

Våra utgångspunkter utgår dels från ett samhällsperspektiv och dels från mer konkreta teorier kopplade till inlåsning och rörlighet.

- Förändrade förutsättningar i samhället och arbetslivet ställer ökade krav på en mer flexibel och effektiv arbetsmarknad, och en ökad rörlighet ses allmänt som drivkraften till att uppnå detta. (Juhlin & Tengblad, 2004:11) Samtidigt som rapporter visar höga inlåsningsciffror (Aronsson m fl, 2000:5; Astvik m fl 2006:3; Nordh, 2003) verkar arbetslivet leda till utslagning och ohälsa på grund av att det ställs för höga krav på flexibilitet över yrkeslivet. (Abrahamson och Heldmark, 2004)
- Att ha en anställning men att inte befinna sig i sitt önskade yrke eller på sin arbetsplats benämns av Aronsson m fl (2000:5) som att vara inlåst. Vi tänker oss vidare att även organisatoriska förutsättningar kan leda till upplevd inlåsning.
- För att studera inlåsning anknyter vi till krav, kontroll och stödmodellen. (Jämför Aronsson m fl, 2000:5) Enligt denna uppstår psykisk påfrestning och ohälsa ur obalansen mellan krav som medarbetaren utsätts för, egna handlingsmöjligheter och det stöd denne har från chefer och arbetskamrater. (Karasek och Theorell, 1990; Theorell, 2003)
- För att diskutera hur man tar sig ur en oönskad situation vill vi använda Hirschmans begrepp *sorti*, *protest* och *lojalitet*; med vilket menas valalternativet att dra sig ur ett negativt förhållande, *sorti*, alternativt att söka påverka förhållandet genom att kritisera och göra sig hörd, *protest* eller att man stannar kvar i organisationen, dock utan att protestera mot eventuella missförhållanden, *lojalitet*. (Hirschman, 1970; Aronsson m fl, 2000:5)
- Vi anser det lämpligt att anknyta individens inställning till och vad denna ser som meningsfullt i ett arbete då vi tror att det kan ha betydelse för upplevd inlåsning. De olika typer av inställning som kommer att ligga till grund för vår analys är den *solidariska*, *byråkratiska*, *individualistiska* och den *instrumentella* inställningen.

- För att öka förståelsen för inläsningsproblematiken måste vi fånga upp det i ett helhetsperspektiv och se bortanför arbetet. (Jämför Orth- Gomér i Theorell, 2003) Vid diskussionen av arbete och det privata livet talas det om compensationstesen och överspridningstesen. Compensationstesen innebär att ett ensidigt arbete kompenseras av en givande fritid medan överspridningstesen innebär att erfarenheterna från arbetet sprider sig över till livet utanför arbetet. (Ehn, 1981; Eriksson, 1998)
- Livspusslet handlar om förändringar i arbetslivet och grundar sig på medvetandet om att faktorer även utanför arbetslivet spelar roll för hur människor mår och fungerar på arbetsplatsen. (Olson, 2004) Avgörande för att uppnå balans mellan arbete och det privata livet är enligt Johansson (2002) bland annat att individen själv har förmåga att sätta gränser och strukturera sitt arbete.
- Att människor innehar olika roller kan ses både som positivt och negativt då det kan ge upphov till motsägelser i individens identitet (Aubert, 1979) samtidigt som multipla roller kan ge möjlighet till mer socialt stöd och göra livet mer meningsfullt. (Allvin m fl, 2006; Johanson, 2002)

3 METOD

I följande kapitel behandlas undersökningens upplägg och genomförande. Inledningsvis redovisas metodologiska utgångspunkter som ligger till grund för studien. Vidare går vi igenom urval, intervjuer, databearbetning och analys. Kapitlets avslutas med en diskussion kring studiens kvalitet.

3.1 Inledande arbete

Då vi i vår kandidatuppsats skrev om rörlighet på arbetsmarknaden hade vi inför denna uppsats redan en bred bild av det aktuella forskningsläget, vilket underlättade för oss i inledningsfasen. Lämplig litteratur fann vi dels i vår referenslista för kandidatuppsatsen och dels genom sökningar i Arbetslivsinstitutets databas samt LIBRIS, Göteborgs och Linköpings universitetsbiblioteks databaser. Aktuella sökord har bland annat varit: rörlighet, inlåsnig, flexibilitet, arbetsengagemang, ohälsa, krav- kontroll- och stödmodellen, exit och voice, Beck och Goldthorpe. I för oss aktuella rapporter och böckers referenslistor har vi också fått fram mycket relevant teori och forskningsresultat.

3.2 Metodologiska utgångspunkter

Här beskrivs hur vi har genomfört undersökningen och vilka metodologiska utgångspunkter vi har haft samt hur vi kommit fram till de resultat som presenteras.

Det kvalitativa synsättet lämpar sig oftast bättre när man vill ha ett större kunskapsdjup runt företeelser och särskilt då man ägnar sig åt explorativ forskning. (Bryman, 2002) Vår studie kan till viss del sägas vara av explorativ art, det vill säga att studien till sin karaktär är undersökande. Grunden till vårt val av explorativ ansats återfinns i det faktum att uppsatsen rör sig inom ett tämligen outforskat fält. Även om forskningen inom fältet har kommit igång ordentligt de senaste åren, finns fortfarande mycket kvar att undersöka. Det finns ett stort behov av fortsatt kunskapsuppbyggnad om rörlighet och inlåsnigseffekter på arbetsmarknaden och vilka effekter de har på hälsan samt vad som gynnar balansen mellan yrkeslivet och det övriga livet. (Statens folkhälsoinstitut, 2005:53) Enligt Hallqvist (2005:13) är ämnet vi diskuterar relativt outforskat främst på individnivå. Rosengren och Arvidson (2002) menar att explorativ forskning ofta används då det finns begränsade kunskaper inom ett område.

Självklart kan det finnas fallgropar då man rör sig på ganska okänd mark, men vi ser det samtidigt som en utmaning och har som ambition att bredda kunskapen inom vårt bestämda problemområde och att detta sedan kan utgöra underlag för förslag till vidare forskning. Med bakgrund av att

den utvidgning av inlåsningsbegreppet som vi gjort, oss veterligen inte använts tidigare, ansåg vi att det vore svårt att på förhand välja ut exakta variabler att utforma frågor till. Risken enligt oss är att det i exempelvis en enkät kan vara svårt att komma åt sådan information som inte ligger i direkt anslutning till frågorna. En lösning skulle kunna vara att ha öppna frågor, men en risk med det som vi tidigare noterat är att respondenterna tenderar att antingen inte svara eller att svara mycket fåordigt. (Bryman, 2002, Patton, 2002) Det är därför vi valt bort denna metod för att istället genomföra kvalitativa intervjuer. Vi arbetar dock inte helt förutsättningslöst då vi har en bred teoretisk referensram som vi förhåller oss till.

En central del vid forskning är att studera tidigare forskning och resultat inom det aktuella området. Tidigare resultat är grundläggande vid teori och metodutveckling och där de egna resultaten idealt sett kan bidra med en ytterligare pusselbit inom det undersökta området. (Rosengren och Arvidson, 2002) Vi har på bästa sätt velat ta tillvara på de resultat som redan finns i form av DYNAMOprojektets enkät samtidigt som vi valt att ta fram nya data genom att utföra intervjuer. På detta sätt menar vi att vi utnyttjar all den sammantagna information som berör vårt problemområde. Intervjuer ger oss möjligheten att vidare kunna diskutera våra tankebanor och i större omfattning ta del av respondenternas upplevelser av rörlighet och inlåsnings. (Patton, 2002)

3.3 Urval

Vi gjorde ett teoretiskt urval och fick av Starck & Partner en lista med tolv personer som oberoende av vilken organisation inom arbetsgivarringen de arbetar, i Livs- och Karriärplaneringen uppgivit att de vill byta arbete. Det var sedan upp till oss att kontakta dessa personer och motivera dem till deltagande. Två föll bort då de intervjuats inom projektet tidigare och vår handledare som ingår i forskningsgruppen rådde oss att avvakta med dessa. Ytterligare två föll bort på grund av svårigheter att få kontakt med dem. Att intervjuas återstod därmed åtta personer, ett antal vi tyckte kändes bra. Med en av dessa genomfördes en pilotintervju.

Att på det här sättet bli styrda kan få både positiva och negativa konsekvenser för studien. Den största fördelen som vi ser det är att vi på det här sättet säkerställde att personer som direkt berörs av inlåsningsproblematiken hamnar i fokus. Att urvalet inte görs av oss själva sparade vi troligtvis in tid på. Tid som vi istället kunde använda i en senare del i arbetsprocessen. En nackdel däremot kan vara att vi inte själva kunde ta hänsyn till bakgrundsfaktorer knutna till intervjupersonernas allmänna livssituation. Faktorer som

familjesammansättning, ålder och kön är centrala vid diskussionen om svårigheterna med att kombinera privatliv och arbetsliv och därför viktiga frågor som vi tog upp i intervjuguiden.

3.4 Intervjuer

Vi genomförde semistrukturerade intervjuer med dessa sju personer. Intervjuerna hölls på en relativt strukturerad nivå för att svaren skulle kunna jämföras med varandra. (Bryman, 2002) Intervjuguiden hade en uppsättning teman som vi ville utforska. Guiden hade till syfte att se till alla intervjupersoner fick möta relevanta och likartade teman. De behövde inte komma i någon speciell ordningsföljd utan det var upp till den som höll i intervjun att styra. Vidare var guiden till för täcka in centrala områden för besvarandet av frågeställningarna samt för att säkerställa att samma teman diskuterades i samtliga intervjuer. (Bryman, 2002) Vid intervjusituationen fanns det utrymme för den intervjuade att diskutera och utveckla frågorna samt att med egna ord uttrycka sitt svar i samspel med oss intervjuare. Utöver frågorna i intervjuguiden ställdes även följdfrågor samt kompletterande frågor för att få en bättre övergripande bild av hur intervjupersonerna uppfattar sin livssituation. För att kunna koncentrera oss på samspelet och kommunikationen vid intervjutillfället, spelades samtliga intervjuer in. Detta tillfrågades respondenterna om innan intervjuerna inleddes. Undersökningens resultat ska således genom sin kvalitativa design, inte betraktas som statistiska samband utan som en djupare analys av en händelse. (Sayer, 1992) Tillvägagångssättet valde vi för att ge nyanserad kunskap och belysa frågeställningarna ur så många synvinklar som möjligt.

Våra respondenter fick själva välja plats för intervjuerna. Resultatet blev att de första sex intervjuerna hölls i en lokal som Starck & Partner lät oss disponera. Lokalen i fråga var ett konferensrum i en byggnad som tillhör företaget. Dessa intervjuer hölls under två dagar där respondenterna kom enligt ett på förhand upprättat schema. Resterande två intervjuer genomfördes under en tredje dag, på respondenternas respektive arbetsplats. Syftet med intervjun förklarades återigen och frågor gällande denna kunde ställas. Även hur vi avsåg att använda informationen samt konfidentialiteten togs upp. Varje intervju hade reserverats en och en halv timme på schemat. I praktiken tog intervjuerna mellan 60 och 85 minuter.

Förutom den första intervjun som fungerade som pilotintervju och inte spelades in, spelades samtliga intervjuer in efter samtycke från respondenterna. Pilotintervjun var till för att vi skulle kunna undersöka hur väl intervjuguiden föll ut. Då vi tyckte att frågorna fungerade tillfredsställande gjordes inga direkta ändringar. Allt eftersom vi genomförde fler intervjuer kom vissa formuleringar av frågorna att

ändras. Innehållet var hela tiden detsamma. (Patel och Davidsson, 1994, Bryman, 2002)

3.5 Databearbetning och analys

Analyserna av intervjuerna har inte utförts med utgångspunkt från en enhetlig teori utan är inspirerad av den inledningsvis presenterade teoretiska referensramen och tidigare forskning. Analyserna har vidare byggt på ett pendlande mellan enskilda intervjuer och tvärgående analyser av teman.

Arbetet med intervjuerna kan främst sägas vara av kvalitativ art. Vi är intresserade av att förstå intervjupersonernas egna uppfattningar. Vi har även komparativa inslag i analysen, vilket består i att intervjudata har behandlats med avseende på till exempel svarsfrekvenser. Valet att göra på detta sätt gjordes för att vi ansåg det vara viktigt att inte missa övergripande tendenser i svaren. Frekvenserna redovisas inte med hjälp av procentsatser och dylikt, utan istället försöker vi med ord visa då vi finner tendenser och mönster hos respondenterna i form av upplevelser och handlingar. (Bryman, 2002)

Intervjuerna transkriberades strax efter att de genomförts. Ljudkvaliteten var god och där oklarheter uppstod, till exempel när mobilsignaler störde, krävdes endast enstaka kontrolllyssningar för att säkerställa svaren. Analysen involverade båda författarna för att minska risken för att enskilda tolkningar ska färga resultatet.

Den kvalitativa analysdelen inleddes med att transkriptionerna för varje enskild intervju lästes igenom och analyserades i sin helhet för att se hur den specifika individens uppfattningar kunde tolkas. Detta gav oss en större förståelse för den intervjuades syn på situationen i helhet. Därefter använde vi oss av meningskonstruktioner för att analysera svaren. Vi började med att koda transkriptionerna, därefter sorterades dessa koder in i kategorier för att sedan sättas samman till teman. (Starrin m fl, 1991) Dessa teman ligger till grund för presentationen av resultaten.

I kapitel fyra redovisas resultat och analys. Där har vi även lagt in citat som kan anses representativa hur frågorna har besvarats.

Det är viktigt att se till de etiska aspekterna av intervjuandet. I vårt fall handlade det främst om att informera intervjupersonerna om vad undersökningen handlar om samt att diskutera svarens konfidentialitet. (Bryman, 2002) Vi tog även upp den viktiga frågan att utöver oss två uppsatsförfattare, kommer även representanter för DYNAMOprojektet att ha rätt att ta del av intervjumaterialet.

Då vi presenterar resultaten har vi valt att slumpmässigt numrera i citaten från de olika respondenterna för att läsaren ska kunna se fördelningen och

för att visa att citaten representerar hela empirin. För att minimera riskerna för otydlighet vid citatåtergivning har vi använt oss av Svenska Skrivreglers (2005) rekommendationer. Då våra citat ibland endast utgörs av delar av ett längre stycke markeras detta med att vi inleder och/eller avslutar med tre punkter (...). Har en mening eller ord plockats bort ur citatet markeras det med [---] för att markera att något ursprungligen återfunnits däremellan. Tre punkter (...) mitt i ett stycke markerar att respondenten är tyst och funderar.

3.6 Studiens kvalitet

Relevans är ett viktigt kriterium för kvalitativ forskning. Relevansen ska bedömas utifrån hur viktigt ett tema eller resultat är inom sitt forskningsområde och vilka bidrag det kan lämna till området. En fråga som bör diskuteras inom ramen för relevansbegreppet är huruvida de som studeras och sannolikt har egna intressen gällande forskningens syfte och slutsatser, ingår i studiens relevans (Hammersley's i Bryman, 2002; Starrin och Svensson, 1994). I vår uppsats ämnar vi att göra vårt bästa för att vi som författare ska bli nöjda samtidigt som vi vill bidra med relevanta slutsatser till DYNAMO samt till de organisationer som vi kommer att utföra studien på. Vi ser också en hög kvalitet i att de som kommer att studeras själva har uppgivit att de vill byta arbete och därför kan sägas ha en eventuell problemsituation gällande inlåsning. Detta innebär sannolikt ett egenintresse hos respondenterna att ställa upp i undersökningen och helhjärtat bidra till studien. Att fler aktörer har intresse i studien ser vi som uppsatsförfattare som stimulerande.

Innebördsrikedom betyder att teori och begrepp i uppsatsen återges på ett sådant sätt att det blir lätt för läsaren att ta till sig och bilda sig en egen uppfattning. (Starrin & Svensson, 1994) Därför anser vi det vara viktigt att definiera de begrepp vi använder oss av som inte är allmänt vedertagna.

Vad som kan innebära en nackdel för vår studie är om en så kallad projekteffekt uppstår. Vid den här typen av projekt som DYNAMO är, finns alltid en risk för att man "rör runt" mer på företaget än vad som kanske samhällnyttan kräver. I det här fallet skulle det kunna handla om att medarbetarna innan de började få frågor angående sin arbetssituation, upplevde att de trivdes bra på arbetet och mådde psykiskt bra. När de sedan börjar fundera över sin situation är det lätt att "känna efter" mer än vad som krävs och då komma fram till att man inte trivs. Självkart är det bra att sådana här projekt kan uppmärksamma missförhållanden men samtidigt finns risken att resultaten blir något snedvridna. Man kan säga att möjligheten finns att den psykiska ohälsan färgar beskrivningen av livsvillkoren så att beskrivningen blir mer negativ än den annars skulle ha

varit. (Lundberg, 2000) Då vi vet att de personer vi ska intervjua har uppgett att de vill byta arbete menar vi att risken för att en ”projekteffekt” uppstår elimineras i och med att respondenterna direkt berörs av den problematik vi undersöker.

4 RESULTAT OCH ANALYS

I det här kapitlet kommer resultat att redovisas utifrån tre övergripande teman; arbetssituationen, inställning till arbetet samt relationen mellan arbete och det privata livet. Analysen kommer att ske löpande allteftersom resultatet presenteras. Inledningsvis följer en beskrivning av vår undersökningsgrupp utifrån olika bakgrundsvariabler.

4.1 Bakgrund

Gruppen med intervjupersoner består av sex kvinnor och en man. Tre personer är mellan 30 och 40 år. Resterande är mellan 45 och 50+. Fyra personer har läst på universitetet medan övriga har arbetat sedan de slutade gymnasiet. Av de som läst på universitetet började majoriteten läsa relativt sent i livet. En person har hemmaboende småbarn och ytterligare två har äldre barn boende hemma. En person lever i en parrelation. För majoriteten var det en chef som initierade kontakten med Starck & Partner och Livs- och Karriärplaneringen även om det i slutänden var respondenternas egna val att genomgå Livs- och Karriärplaneringen. Ett par tog själva initiativet och övriga fick ett erbjudande centralt från organisationen. Intervjupersonerna har arbetat inom flera olika branscher och de antar gärna nya utmaningar. Under tiden de gick Livs- och Karriärplaneringen hade samtliga någon form av serviceyrke. Gemensamt för samtliga intervjupersoner är att de genomgår/genomgått Livs- och Karriärplaneringen och där uppgett att de vill byta arbete.

4.2 Arbetssituationen

Under detta tema fick respondenterna berätta om hur deras arbetssituation såg ut. De fick själva lägga fram de faktorer som de ansåg centrala i upplevelsen av sin arbetssituation. Varför respondenterna inte velat stanna kvar i sin arbetssituation var något som vi ville få en större klarhet i. För att förstå hur individerna upplever sin arbetssituation har vi valt att särskilt fokusera på faktorerna krav, kontroll i och över arbetssituationen, samt det stöd som individerna upplever sig ha, då dessa faktorer tillsammans kan avgöra om en arbetssituation innebär ohälsa och psykiskt påfrestning för en individ.

4.2.1 Krav i livssituationen

Vi börjar med att titta på hur intervjupersonerna upplevde och resonerade kring krav i sin livssituation, alltså krav inom och utanför arbetet.

En gemensam nämnare för majoriteten av respondenterna är att de upplever att det ställs för höga krav i arbetet i förhållande till den tid som krävs för att kunna utföra dessa krav. Tiden räcker helt enkelt inte till och arbetsbelastningen blir för stor.

Ja, framför allt var det ju kraven från organisationen. Datasystemet som ställer så mycket krav och så höga krav. Och jag är ju tyvärr så resultatnriktad, jag vill ju göra ett kvalitativt bra jobb. Det kan man ju inte göra när det var så mycket krav. Jag hinner ju inte med hur mycket jag än jobbar, och det är ingen som gör det. Då kände jag vad fan jag kan inte vara kvar på ett ställe där man måste sitta 60-70 timmar i veckan för att kanske hinna göra det datorn vill att jag ska göra, alltså kravet uppifrån helt enkelt. (1)

Att majoriteten upplever för höga krav i arbetet är alarmerande, då enligt krav och kontrollmodellen, psykisk påfrestning och ohälsa kan uppstå ur för höga krav som medarbetaren utsätts för. (Jämför Karasek och Theorell, 1990; Theorell, 2003) Våra intervjupersoner upplever att tiden har blivit allt mer påträngande och krävande. Detta har främst inneburit ett högre tempo och en ökad arbetsbelastning. Gränserna för hur mycket, hur bra eller snabbt man kan arbeta suddas ut och ständigt sker en kamp om att få tiden att räcka till. I denna kamp finns det en gräns för hur mycket mer effektivt det går att arbeta. Den kamp vi ser handlar inte bara om att få tiden att räcka till arbetet utan samtidigt också ha ett innehållsrikt och socialt liv i det privata livet.

Flera av intervjupersonerna upplever att det riktas krav från en rad olika håll på yrkesrollen. Krav ställs från chefer och organisationens ledning, besökare, och från individen själv. Några säger uttryckligen att man inte upplever att det riktas krav kollegor emellan samtidigt som andra påpekar motsatsen, att arbetskollegor ställer krav på varandra.

Ja det var ju många, många krav. Alltså dels skulle det ju vara jag som skulle vara stöttande då, hjälpsam mot de besökande men jag hade också en dubbelroll, jag skulle också vara en myndighetsperson, det blev ju en konflikt dära... Jag tror... jag fick inte till det här alltså... det var så dubbelt och jag fick inte ihop det alltså jag försökte tänka det här är en myndighetsroll och jag jobbar på en myndighet och då är det de här riktlinjerna som gäller mycket...då har jag de här två rollerna liksom. Jag tror det är lite olika hur man är som person... alltså jag har jobbat med service i hela mitt yrkesliv, jag är inte så bekväm på det här att stänga av... människor i ekonomi

och jag tror inte någon är det... men en del kanske inte har lika stora problem med det alltså. (5)

Det framträder i citatet att i en och samma yrkesroll spelas en rad olika roller. (Jämför Angelöw och Jonsson, 2000; Goffman, 2000) Rollerna bestäms utifrån olika förväntningar som riktas mot personen i dennes yrkesroll. Vi ser att olika förväntningar på hur personen kommer att genomföra sin roll inte bara riktas ifrån kollegor, närmsta chefer och ledning utan också från besökarna. På grund av att skillnaderna mellan dessa förväntningar skiljer sig från rollens verkliga prestation uppstår ett missnöje mot yrkesrollen. Detta innebär att en intrarollkonflikt uppstår. (Jämför, Hardy och Conway, 1978; Biddle, 1986) Intrarollkonflikt har som företeelse visat sig vara vanligt förekommande i vår undersökning. Att just behöva växla och hantera olika förväntningar som riktas från omgivningen verkar upplevas som kravfyllt och mycket svårt. Det torde ta energi och väcka frustration hos individen att inte veta vad som förväntas eller hur man ska lyckas förena de motstridiga krav som ställs, och detta är också något som våra intervjupersoner signalerar. Särskilt besvärligt blir det när kraven är uppenbart motstridiga och konkurrerar med varandra.

Vi ser ett samband med att de som uppvisar intrarollkonflikter i yrkesrollen samtidigt också upplever att arbetet har för otydliga gränser. Detta skulle kunna förklaras med att rollspelandet påverkas av de gränser som det formella systemet sätter upp. När arbetets gränser, som i dessa fall, är utsuddade och roller och målsättningar därmed är oklara, finns ej längre ett formellt system som kan vägleda och hjälpa personerna att särskilja vilka av de riktade förväntningarna som hör till den egentliga yrkesrollen, resultatet blir att intrarollkonflikter uppstår.

Endast ett fåtal av respondenterna påpekar vidare att familjen och vänner ställer krav, men då inte på intervjupersonen i sin yrkesroll utan på personen i sin roll som privatperson.

Ibland har de ju gnällt lite grand att man inte kopplar upp sig på skype och annan skit på datorn och att ha mobilen avstängd. Jag är väl den enda i gänget som glömmer telefonen med flit, jag vill gärna slippa den så mycket som möjligt. Där finns lite krav på att man är anträffbar. (4)

Detta citat visar på en andra form av rollkonflikt som kan uppstå. (Jämför Hardy och Conway, 1978; Biddle, 1986) Det är några av respondenterna som upplever att kraven i omgivningen bidrar till en interrollkonflikt. Personen innehar då flera positioner som det riktas motstridiga krav mot.

Kraven på yrkesrollen har visat sig lätt komma i konflikt med de krav som ställs på personen i den privata rollen. Ett exempel presenteras i citatet ovan där en av intervjupersonerna berättar hur arbetets krav bidrar till en social slutkördhet, vilket kräver återhämtning och tid att få vara ifred utanför arbetet. Utanför arbetet förväntar sig vänner samtidigt anträffbarhet. På grund av de motstridiga krav som personen försöker hantera kan vi konstatera att interrollkonflikten uppstår och det är främst de krav som ställs utanför arbetet som får ge vika. Det privata livet, familjen och vänner, blir eftersatt och bortprioriterat för de krav som ställs inom arbetet. Gränserna för arbetet och det privata flyttas därmed och arbetet får större intrång i det privata livet.

4.2.2 Stöd i livssituationen

Ett socialt stöd från arbetskollegor och chefer kan ha betydelse i att det dels ger en känsla av delaktighet och umgänge samtidigt som det innebär en buffert mellan arbetskrav och individuella förutsättningar. Vi har också lagt till stöd utanför arbetet i familj och vänner som en viktig determinant för hur man upplever sin arbetssituation.

Huruvida intervjupersonerna fått detta viktiga stöd i sin omgivning; av sin närmaste familj, vänner, kollegor och/eller chef har varierat i stor utsträckning. Majoriteten har dock funnit stöd i någon eller några av dessa.

Stödet hos chefer har dock upplevts vara för lågt och helt saknats i de flesta avseenden. Av våra sju intervjupersoner är det endast två som fått ett bra stöd av sin chef.

IP: Jag ska inte påstå att jag får så mycket stöd från jobbet för att chefer idag är så sönderstressande så de har ingenting att ge och det är bara att beklaga, jag tycker jättesynd om dem. Men de har inte varken tid eller ork, och vara stödjande, uppmuntrande, peppande, positivt feedbackande.

Intervjuare: Hur påverkar det dig att cheferna inte syns och finns tillgängliga?

IP: Det är ju inte något bra, absolut inte. Man ska inte behöva känna att man stör om man behöver prata med en chef [---] Jag skulle vilja ha en chef som ser mig som jag kan gå in och sitta och prata med i två minuter, visst skulle jag vilja det, men så är det inte. (2)

Vi ser en problematik i att intervjupersonerna inte i högre grad fått stöd av sin chef. Ett ökat stöd genom chefen, torde underlätta en förändring av

arbetsituationen då stöttning och uppbackning ligger närmare till hands. Detta skulle därmed innebära att personerna skulle komma närmaste valalternativet protest. (Jämför Hirschman, 1970) Det bör poängteras att chefen kan besitta maktmedel som kan lösa individens inlåsning och skapa ökad arbetstillfredsställelse i företaget. Men det förutsätter lyhördhet, intresse, och engagemang för personalen från chefs sida. Dessvärre har resultatet visat att detta är något som saknas i våran undersökning. Det låga stödet från närmsta chefen har även yttrat sig genom en arbetsmiljö med otydligt ledarskap och luddiga riktlinjer för hur man skall arbeta vilket upplevs som mycket negativt.

IP: Otydliga riktlinjer, otydligt ledarskap...Det är svårt för nyanställda att sätta sig in i hur, eller vad som förväntas av dem och vilka krav som ställs och vilka regler som gäller.

Intervjuare: Hur tar sig det här otydliga ledarskapet sig i uttryck?

IP: Det handlar väldigt mycket om stress också. Att det är en stressig arbetsmiljö och så uppstår, uppstår ju alla de problemen och att man kanske då inte som chef har tid, har tid att, med all personal. Man blir ganska osynlig kanske. (7)

Ett tydligare och mer synligt ledarskap menar vi skulle bidra till att öka individernas arbetstillfredsställelse genom att denne skulle känna sig viktigare i organisationen. (Jämför Wolvén, 2000) Vidare skulle det stöd som individerna säga sig sakna kunna underlätta balansen mellan individen och organisationens behov. (Jämför Granér, 1994) Som en intervjuperson säger kan det inte vara lätt för chefen då det är så styrt uppifrån att det finns inga eller väldigt små möjligheter att själv leda. Jämför detta med Granér (1994) som skriver att en chef behöver kunna anpassa och omformulera överordnades direktiv och mål så att medarbetarnas behov kan bli tillfredsställda. Här ser vi en konflikt i att organisationens struktur gör det svårt för cheferna att sköta sitt arbete tillfredsställande. Av dem som upplevde ett otydligt ledarskap är det ett par som även poängterar att detta i mångt och mycket bottnar i organisationens utformning med otydliga mål och därmed oklar arbetsroll. Chefens har ofta en mycket central roll i att bryta inlåsning men vår undersökning visar också att inlåsningen för de flesta även bottnar i arbetets utformning och organisatoriska förutsättningar.

Det är ständiga organisationsförändringar och ständigt nya direktiv så man bara, man, man det blir väl ibland lite

svårt att jobba för man vet inte riktigt vad de förväntar sig. De har väldigt stora mål, men de har inga, om man ser den här tratten med de stora målen och delmålen och hur ska vi göra och man tittar aldrig på människorna som man jobbar med utan man sätter upp någon sorts fantasibild och sedan har man som inga konkreta saker. [--] Det blir så splittrat, vad är det egentligen, och vad är egentligen min uppgift kan man ju fundera på. Och där tror jag att chefer har svårt att styra upp så tänker jag de har ju direktiven som de får har de i sin tur snurrigt och då har de svårt att liksom styra upp någonting på marken, markplan så att säga. (3)

Många har dock funnit stöd i omgivningen utanför arbetet och/eller hos sina kollegor. De flesta framför synpunkterna att stöd i livssituationen spelar en avgörande roll för att finna vägar hur man ska orka med sin otillfredsställda arbetssituation.

Mm då hade jag ju mina vänner givetvis, mina vänner min familj. Så det var ju också en jätteviktig ventil. Annars tror jag aldrig då att jag skulle klara av det. (5)

Vårt resultat visar således att det är viktigt att få stöd någonstans ifrån. (Jämför Eriksson, 1998; Allvin, 2006) Att inte få tillräckligt stöd av sin omgivning verkar försvåra och förvärra den inlåsta situationen. När det gäller funktionen att stötta och ge energi till personerna att orka med och hålla ut i sin arbetssituation verkar det inte spela en avgörande roll varifrån stödet kommer, om det är chefen, arbetskollegorna eller människor utanför arbetet som bidrar med detta, även om människorna i det privata livet betonas som särskilt viktiga. Det viktigaste är just stödet i sig. Stödet kan driva processen att bryta sig ur situationen framåt.

4.2.3 Kontroll i och över den egna arbetssituationen

Då man studerar inlåsnings effekter bör man skilja på kontroll *i* och kontroll *över*. Vi tänker oss att en kontrollförlust i arbetssituationen kan innebära en begränsning av protest och att kontrollförlust över den egna arbetssituationen kan utgöra begränsning av sorti.

Möjligheterna för intervjupersonerna att själva kontrollera, fatta beslut och påverka sitt arbete ser likartade ut. Samtliga upplever att de saknar möjligheter till att kunna påverka sitt arbete och sin arbetssituation.

Att inte kunna göra något åt situationen... Det var nästan det värsta. Att man inte kunde ändra på någonting, att

man hörsammaste inte, eller vi hörsammaste inte. Det var ingen som sade ifrån eller som kunde se till att det blev någon ändring på situationen. (6)

Ingen av respondenterna har haft möjligheter att påverka sin situation genom att ge uttryck för kritik eller komma med förslag till förbättringar. De har alltså inte haft någon kontroll i möjligheter och därmed har även protestalternativet begränsats. De flesta poängterar dock att de gjorde försök till protest och noterbart är att samtliga bedömde möjligheterna att påverka arbetsplatsen som utsiktslösa. Trots detta ser vi att protest har varit det handlingsalternativ som legat närmst till hand vid försök att förbättra arbetssituationen. Detta kanske kan förklaras med antagandet att det är lättare att först pröva protest för att förändra sin befintliga arbetssituation för när man väl tar till sorti finns inte längre protest som ett handlingsalternativ. Samtliga respondenter har i realiteten inte heller haft egna möjligheter till sorti. Den allmänna bilden har varit att det är mycket svårt, näst intill omöjligt att få ett annat önskat arbete på arbetsmarknaden. De har alltså inte haft kontroll *över* möjligheter.

Vi kan se att vägar till sorti och protest öppnats och blivit mer tillgängligt genom Livs- och Karriärplanering. Som ett av stegen presenterar den deltagande en handlingsplan som är arbetslivsrelaterad för sin chef och på så sätt menar vi öppnas vägar till alternativet protest för intervjupersonen. Trots detta visar resultatet att protest ej fått någon positiv förändringseffekt. Genom Starck & Partners kontaktnät med andra företag, stöd och möjligheter till reflektion menar vi att möjligheterna till sorti också öppnades. Sorti, har varit ett handlingsalternativ, det enda, som överhuvudtaget bidragit till en förändring och förbättring av intervjupersonernas arbetssituation.

Utan underlättandet till sorti menar vi att följande främsta effekter hade blivit att individerna tvingats stanna kvar i organisationen, bitit ihop och försökt härda ut. Man hade därmed tagit till alternativet lojalitet. Stöd för detta antagande får vi genom att titta på de resterande som fortfarande idag är kvar i sin anställning, samtliga dessa bedriver en lojalitetsstrategi. En person går fortfarande Livs- och Karriärplaneringen och söker dock sorti genom denna, de övriga är fast på arbetsplatsen, trots en ohållbar arbetssituation. Trots att man säger sig vilja lämna sin anställning har man fastnat i sin utbrytningsprocess. Detta är också något som verkar typiskt för en inlåsningsituation där protest och sorti saknas. (Jämför Von Otter, 2003; Aronsson m fl 2000:5) Vi ser en stor fara i att hamna i en sådan tystnad då upplevelsen av att inte kunna kritisera eller göra sig hörd är relaterade till allvarliga ohälsosymptom. (Jämför Aronsson m fl, 2000)

Idag ser arbetssituationen olika ut för våra intervjupersoner. För de flesta har en positiv förändring skett som de till stor del tillskriver Starck & Partner äran för. Ingen har funnit en lösning i att stanna inom organisationen genom att helt byta sina arbetsuppgifter även om detta flera gånger nämnts som ett möjligt alternativ. De som är kvar på sina arbeten söker eller tänker sig att börja söka andra arbeten utanför den egna organisationen då de inte ser att de har något kvar att hämta inom den egna. Ett par personer har eller ska ta ut upp till ett halvårs friår. Ett par har bytt arbeten och en inlett en utbildning. De flesta som har lämnat organisationen har gjort det till förmån för nya yrken. Det kan då antingen vara ett yrke man haft tidigare i karriären eller något helt nytt. För de som bytte yrke var den främsta anledningen att själv i högre utsträckning kunna påverka sin arbetssituation.

... framför allt kreativiteten och att jag själv kan påverka mina arbetsuppgifter, mitt dagliga jobb på det sättet att jag själv får bestämma när jag vill göra saker och ting och nästan hur jag vill göra det också. (1)

Resultatet har som vi diskuterat ovan visat att Livs- och Karriärplaneringsprojektet har ökat möjligheterna för intervjupersonerna att ta kontroll *i* och *över* sin situation, och därmed protest och sorti. Man kan därför tänka sig att detta projekt verkar främjande för en ökad rörlighet på arbetsmarkanden genom underlättande av nya kontakter, vägledning och stöd i tagandet av sortialternativet, och därmed förebygger ohälsa i arbetslivet. (Jämför Hirschman, 1970; Aronsson, 2000:5)

Vad vi kan se som gemensamt för majoriteten av intervjupersonerna är att de är på väg bort från något snarare än till något. Detta belyses med ett citat nedan.

Intervjuare: Förstår jag dig rätt om jag säger att för dig handlade det egentligen inte om att förändra yrkesrollen... det handlade egentligen inte om att byta yrke eller att få andra arbetsuppgifter.

IP: Men, nej det var mer att jag ville bort. (6)

Vi tolkar det som att det är viktigare att ta sig ifrån sin situation och mindre viktigt vad man tar sig till. Kraven som ställs på att förändra den befintliga situationen för att stanna kvar verkar vara högre än de krav man ställer på det arbete man söker sig till. Flera exempel i undersökningen visar att inlåsningens negativa uttryck är så starka att trots att man sitter

med en anställning som tillvaratar personliga intressen och kunskapsområden är det viktigare att få göra något annat. Rädslan av att hamna i liknade tillstånd gör också att man inte ser ett annat arbete inom samma organisation som ett alternativ. Snarare tenderar personerna att söka sig till andra yrkesområden.

Avslutningsvis vill vi sammanföra de olika faktorerna i arbetssituationen som kan ge upphov till inlåsnings utifrån krav- kontroll- och stödmodellen. (Jämför Karasek och Theorell, 1990; Theorell, 2003) Vi ser då att samtliga utom en av de intervjuade hamnar i extremsituationen *spänt* arbete. Denna situation uppstår genom för höga krav och för lågt beslutsutrymme (främst kontroll i). Ingen når idealsituationen avspänt arbete där kraven inte är extremt höga och möjligheterna att utöva kontroll är högt. Den kvarvarande intervjupersonen har med kombinationen av för låga krav och ett lågt beslutsfattande hamnat i *passivt* läge och har därmed svårigheter att påverka och förändra sin otillfredsställda arbetssituation. Samtliga i undersökningen är alltså inlåsta i någon mening och utsätts av psykisk påfrestning och ohälsa i obalansen mellan krav som individen utsätts för, egna handlingsmöjligheter och det stöd denne har i sin omgivning. (Jämför Vetenskapsrådet, 2002: 52; Theorell, 2003)

4.2.4 Ohållbar arbetssituation – negativ stress och ohälsa

En gemensam nämnare hos alla intervjupersoner är att man upplever en negativ stress på grund av sin arbetssituation och några menar att organisationen som struktur verkar skapa och bädda in en stress i arbetsmiljön. Några beskriver hur stressen kan uppstå i känslan av otillräcklighet och att man inte kan hjälpa besökarna på det sätt man skulle önska.

...många av dem här behöver ju som en sorts coaching och ja, ungefär som jag har fått och kanske måste få träffa samma person många, många gånger och det har man ju inte tid till. [---] Det gör att man känner sig lite inkompetent. (3)

Intervjupersonerna har olika beskrivningar på hur stressen tar sig uttryck:

Jaa trött, ont i huvudet, migrän. Jag var ofta sjuk. Jo, det blir det blir ofta så om man stressar mycket, träffar mycket människor, vantrivs då blir det negativt. Så jag var mycket sjuk. (1)

Ja man är slut...jag tycker att problemet är störst när man är klar med jobbet och går hem för då är man socialt slutkörd. Man känner sig lite maktlös man vill ju hjälpa till men har inte möjlighet i de flesta fall att göra det. (4)

...känsla av hopplöshet lite grann, eller att jag kände att det spelar ingen roll vad jag gör liksom, ja hopplöshet... det gjorde ju att jag blev väldigt stressad. (5)

Ja, då blir man ju som handlingsförlamad... istället så blir det så mycket så då gör man ingenting. Så den där handlingsförlamningen då, den gör att man blir stressad (skratt) av att man inte gör någonting, och tiden går. (3)

Flera hanterar denna stress genom att sänka sina ambitioner och minska sina egna mål med arbetet.

Ja så sent som i somras när jag var här och anmälde mig till det här projektet då var jag ju alltså jättestressad, för jag försökte hinna med allting och gör allting ordentligt men det har jag lärt mig under resans gång att det går inte. Jag kan aldrig göra allting ordentligt i det här jobbet för jag måste börja att slarva... jag är alltså inte längre någon sån där hundraprocentare... (2)

Våra resultat stämmer väl överens med tidigare forskning som visar att inlåsning är förknippat med hälsobesvär. Inlåsta rapporterar oftare magbesvär, olust och tröghet än övriga anställningsgrupper. (Jämför Astvik m fl, 2006:3) Inte bara stöd och krav inom arbetet utan även det stöd som finns att tillgå och de krav som ställs utanför arbetet påverkar och har effekt på den upplevda inlåsningen och hälsan. De individer som inte bara upplevt lågt stöd i arbetet utan även i det privata samt de som upplevt alltför höga krav även utanför arbetet visar på förvärrade hälsobesvär. (Jämför Karasek och Theorell, 1990)

Det finns dock överlevnadsstrategier att tillta för att inte brytas ner av sin inlåsningssituation. Något som är anmärkningsvärt är att den mest vanligt förekommande metoden i vår undersökning är att individen tvingas sänka sina ambitioner och personliga mål. Individer med ett i grunden individualiserat förhållningssätt tillägnar sig ett mer instrumentellt, med följderna att arbetsengagemang och motivation sjunker. Detta hjälper dock inte helt och hållet. Frustration över att inte få utlopp för sin drivkraft och

engagemang skapar nedstämdhet och stress istället. Det verkar som man fastnar i en ond cirkel av ohälsotillstånd.

4.3 Inställning till arbete

Individer kan ha olika inställning till arbete och därmed uppfatta olika faktorer som viktiga och meningsskapande i ett arbete. Vi väljer därför att utgå ifrån att inte bara arbetsmiljörelaterade faktorer är avgörande för utlösandet av ett inlåsningstillstånd utan också att varje enskilds grundinställning till arbetet kan ha en utlösande effekt på inlåsning. Under detta tema har vi för avsikt att utifrån olika kategorier presentera vilka faktorer som ger mening i ett arbete. Slutligen kommer vi att presentera intervjupersonernas allmänna syn på arbete i relation till livet som helhet.

4.3.1 Möte och kontakt med människor

De flesta upplever att mötet och kontakten med människor i arbetet är positivt. Oftast handlar det om mötet med besökare eller klienter. Att arbetet också innebär att man ökar sin allmänbegåvning, flexibla arbetstider och att man genom jobbet lär sig att vara flexibel är fördelar man ser med sitt arbete.

Det som är positivt, det är alla kontakter då, med alla olika människor som kommer. Det upplever jag som väldigt positivt. Just mötet med andra människor... Just kunna ja, kunna hjälpa människor som kommer på olika sätt. (7)

Denna kontakt ser vi ökar arbetsengagemanget då det bidrar till ökad arbetsglädje. Som även framkommer i intervjuerna kan detta engagemang i förlängningen leda till att man stannar längre i sin arbetssituation än man annars hade gjort och det kan givetvis ha både för- och nackdelar. Idag förväntas människan ofta visa upp en total hängivelse mot organisationen och detta kan även få många att känna sig betydelsefulla i sin arbetsroll. (Jämför Horschild, 1997:206) Vi ser dock en risk för att man till slut känner så mycket för de här människorna man träffar i sitt arbete att man till slut inte ser till sina egna behov och därmed hamnar i inlåst läge.

4.3.2 Utveckling och karriärvägarnas betydelse för en god arbetssituation

Majoriteten svarade att det är viktigt att själv kunna påverka sitt arbete. Vidare betonades vikten av att ha varierande arbetsuppgifter, utbildningsmöjligheter och möjligheter till utveckling. Tre av respondenterna tar som negativa faktorer upp att de saknar möjligheter till

att utvecklas i sin arbetssituation och att de inte upplever att de har några karriärvägar. De påpekar vidare att detta är en faktor som skapar otrivsel i arbetssituationen.

Intervjuare: Kände du att ni inte hade några utbildningsmöjligheter?

IP: Nej, det fanns ingenting. Vi hade inget för oss som samordnare... utan vi fick lära oss själva helt enkelt. [---] Det påverkade mig väldigt negativt för jag tycker om att jobba på en arbetsplats där jag kan utbilda mig och har chans att vidareutveckla mig där man kan få en chans och man blir accepterad och man blir äää, vad ska man säga, uppskattade för det man gör [---] Jag vill inte gå tillbaka... (6)

Ytterligare några personer berättar också att en negativ del i deras arbetssituation var att deras personliga egenskaper och fulla kompetens inte togs tillvara.

Jag tyckte inte att mina personliga egenskaper liksom kom till sin rätt och då ville jag ha hjälp att få fram dem då. (5)

Men det är inte det som jag vill arbeta med. Utan jag vill ju komma ut och få använda mina nya kunskaper, så att jag är väl lite, ja, inlåst. I inlåst läge då... Den förvaltningen jag befinner sig på där är man inte så jättebra på att ta tillvara på personalens kompetens...(7)

Som respondenterna tar upp är det viktigt att få känna sig betydelsefull och utveckla sin kompetens. (Jämför Horschield, 1997:206) Vi tycker oss kunna se ett samband mellan det stöd man får av sin chef med huruvida personerna upplever att den egna kompetensen tillvaratas. Att känna att ens kunskaper inte värderas i organisationen menar vi riskerar att leda till att individer till slut förlorar tron på sig själva och sin förmåga. I en tid då det är viktigare än någonsin att värna om sitt arbetsmarknadsvärde kan denna känsla vidare leda till att individen uppnår en sorts lojalitet mot organisationen och stannar kvar eftersom hon eller han blir osäker och inte tror sig kunna få ett nytt arbete. Som flera av respondenterna tar upp måste man ta ansvar för sig själv och sin situation på arbetsmarknaden. För att kunna göra det krävs att man har tron på sig själv och att man har något att erbjuda arbetsmarknaden. Saknas denna tro riskerar människorna att stanna kvar i ett arbete som de värderar högt, men av hälsoskäl inte borde stanna kvar i. (Jämför Astvik m fl, 2006:3).

Slutligen ser många att något som saknats i arbetssituationen har varit omväxlande arbetsuppgifter medan någon menar att detta har funnits. En intervjuperson beskriver sin arbetssituation idag och hur den önskade situationen skulle se ut.

Jag tycker att det är fastställt och man rör sig likadant för lika moment stora delar av dagen... så att det är lite för enformigt. [---] Utan jag ska skriva mycket samma saker, så varierande för mig är kanske att du pratar en stund, du coachar en stund, ringer eller besöker, någonting, alltså rörlighet på fysiskt och psykiskt. (5)

Vad som för de flesta upplevs vara den enskilt största faktorn till att man inte trivdes i sin arbetssituation var att man upplevde att utvecklingsmöjligheter inom organisationen saknades. Vi kan se att samtliga intervjupersoner i någon form varit inlåsta. Flera personer uppger att de i grunden trivts med sitt arbete men att då de inte ser några utvecklingsmöjligheter sökt sig bort därifrån. Även små möjligheter att själv påverka sin situation har bidragit till att nästan alla antingen har bytt, eller vill byta arbete.

4.3.3 Allmän syn på arbete

Vidare menar vi att den inställningen man har till sitt arbete kan få betydelse för vad man värderar som viktigt i ett arbete. De flesta tyckte precis som personen i citatet nedan, att arbetet är en mycket viktig del av livet.

Min syn på mitt arbete, min syn på det är att det är en viktig del av mitt liv, eh, jag tycker att jag har nog alltid haft en väldig, eh, vad ska man säga, alltså, om ni också hör på min yrkesbakgrund så märker ni att jag är en person som vill gå vidare, som vill utvecklas och, vill lära mig så mycket som möjligt, har jag alltid haft i mig liksom, så arbetet är väldigt viktigt för mig. Och därför så tror jag nog att jag mår väldigt dåligt då när jag inte mår bra på det. [---] Det jag tyckte var viktigt det var att, eh, att det var utvecklande då, att jag fick lära mig mycket saker också då att jag hade en chef som såg mig och som stöttade mig lite i det här då. (5)

Ett par av intervjupersonerna menade att arbetet i sig inte var en så viktig del av livet, men värderade högt att ha en bra lön.

...jag jobbar för att leva jag lever inte för att jobba om man säger så. [---] jobbet går man till för att få lön och man vill ju vara här så få timmar som möjligt för att kunna göra grejer på fritiden liksom. [---] Jag skulle hellre vilja ha ett jobb där man är intresserad av vad man håller på med, där man känner lite för, där man har ett intresse liksom. (4)

Till följd av konsekvenserna av nedskärningar i personalstyrka och ny teknik som minskar individernas möjligheter till att ta egna initiativ och ha egenkontroll skulle enligt Wikman (2005:4) individer idag känna en mer instrumentell inställning till sitt arbete. Detta strider mot vårt resultat som visar att de flesta intervjupersoner trots nedskärningar och nya uppföljningssystem har en mer individualistisk inställning till arbete.

Vi kan se att de flesta menar att arbetet är en mycket viktig del av livet. Detta kan jämföras med den individualistiska inställningen till arbete som Beck (2000) och Bauman (1998) diskuterar. Paralleller kan även dras till Nielsen (2000) som talar om att arbete allt mer ses som ett mål i sig och inte enbart som inkomstkälla. Vi menar då att flertalet av våra intervjupersoner vill använda arbetet som en arena för att uppfylla personliga ambitioner och målsättningar. Det förklarar varför dessa individer ser det som väsentligt att de får kontinuerlig utveckling genom utbildning och att de får använda sin samlade kompetens. För de med en individualistisk inställning blir det därför oerhört viktigt att det finns karriärvägar inom organisationen för att de ska välja att stanna kvar och det är detta vi sett har saknats i vår undersökningsgrupp.

Vi ser även individer med en mer instrumentell inställning till sitt arbete. (Jämför Eriksson, 1998; Goldthorpe, 1971) För dessa personer är lönen en väsentlig del för målet med arbete och precis som i citatet ovan knyter individen inte sin identitet till arbetet, utan identitetsskapande och självförverkligande ligger i aktiviteter utanför arbetet och den instrumentella arbetaren skapar därför en skarp gräns mellan arbete och fritid. (Jämför Goldthorpe, 1971)

Som vi ser det är det få som har en renodlad instrumentell inställning till sitt arbete. Som citatet ovan pekar på så skulle personen hellre vilja ha ett arbete man trivs med och har ett intresse i och närmar sig då den solidariska inställningen, vilken även tar hänsyn till att arbetet är ett centralt livsintresse. (Jämför Eriksson, 1998; Goldthorpe, 1971) Oavsett vilken inställning man har till sitt arbete upplever respondenterna inlåsning. Det vi kan se är att de med en starkare dragning åt den instrumentella inställningen inte upplever psykisk ohälsa i lika högre grad som de med dragning mot den individualistiska inställningen. Detta

menar vi kan bero på att de med en instrumentell inställning inte förväntar sig lika mycket av ett arbete i form av utvecklingsmöjligheter och möjligheter att nå personliga mål och därför inte heller upplever samma frustration då detta inte infinner sig. Detta strider mot det antagandet att människor med bristande engagemang, som de med instrumentell inställning i vår studie kan sägas ha, skulle ha fler ohälsoproblem och uppleva en generellt sämre livssituation. (Jämför Wikman, 2005:4)

Vi återgår till vilken inställning man har till sitt arbete. Det framkom i våra intervjuer att inställningen är något som personerna själva kan anpassa efter situationen. Av dem som tog upp lönen som en viktig faktor menar majoriteten att de ser olika på arbetet beroende på vilken typ av arbete det är frågan om. Det upplevs vara stor skillnad mellan ett arbete man inte finner särskilt tillfredsställande och som man har i väntan på annat arbete, och ett arbete man verkligen brinner för.

Några av personerna menar att arbetet inte är det viktigaste i livet men skulle föredra att ha ett arbete man är intresserad av.

*Arbetet är inte det viktigaste av allt här i livet. [---]
Egentligen bara så jag har pengar så jag klarar mig, det är det viktigaste, jag vill inte vara utfattig, jag vill ha något att handla för men sedan är det ju roligt att ha ett jobb som är roligt att gå till så jag skulle inte kunna gå till vilket jobb som helst bara för att få de här pengarna. (2)*

4.4 Relationen mellan arbete och det privata livet

Samtliga personer vi intervjuade upplever att arbetet och det privata livet är sammanlänkade, om än på lite olika sätt. Vi kommer nedan att redogöra för arbetets påverkan i det privata livet och därefter det privata livets påverkan i arbetet. Därefter följer en diskussion kring detta varpå vi går över till att analysera gränsdragningen mellan arbetet och det privata livet.

4.4.1 Arbetets påverkan i det privata livet

Framförallt menar intervjupersonerna att arbetet påverkar hur man mår i det privata livet. Intervjuerna visar att när man inte trivs med sin arbetssituation går det ut över fritiden och det privata livet. Intervjupersonerna menar dels att denna oftast negativa påverkan går ut över ens sociala liv med vänner och familj, men vissa tar även upp påverkan i termer av trötthet, stress och sjukdom.

Jag orkade liksom inte göra någonting i mitt privata liv så mycket och då... om man har, man har ju egentligen, eller

det är ju inte krav egentligen bland vänner så, men ibland kunde jag känna det att det var många liksom som reagerade på att jag liksom försvann bort lite grand sådär och till slut så orkade jag nästan bara hålla kontakt med den absoluta minsta kärnan som man har. Det här liksom yttre som finns runt omkring det orkade jag liksom inte med. Och idag så känner man ju kanske så att man ska vara så himla glad och pigg och spirituell och man ska hinna med allting och man ska hinna med allting och vi som är kvinnor liksom och sådär och så, då kunde man känna, eller jag kunde känna då att jag inte riktigt höll liksom måttet där då. (5)

Påverkan kan som intervjupersonerna tog upp både ta sig uttryck psykiskt och fysiskt.

Ja det påverkar så att man isolerar sig kanske på vardagskvällar och sedan på helger och kvällar så känner man även av besvär med nacke och axlar på grund av det här jobbet, så man blir påmind av jobbet även om man är ledig på så sätt. (4)

Som citatet ovan pekar på, kan det upplevas som om man inte "blir fri" från arbetet bara för att den egentliga arbetsdagen har tagit slut. Personen i citatet har ett arbete som jämfört med de flesta andra personer i vår studie är mer fysiskt krävande. Vi har noterat att majoriteten av de intervjuade har arbeten med mycket människokontakter, och dessa personer säger sig främst ha psykiska besvär i sitt privatliv orsakade av arbetet, vilket de själva menar härrör från att det är svårt att stänga av känslorna för de personer man haft kontakt med under dagen. Förutom att de sociala relationerna blir lidande upplevs då även hälsan bli det.

Så man var väl deprimerad och liksom arg och det är inte så svårt egentligen, att man kommer hem och sedan har maken då samma chef så att man hör ju alltid liksom samma tjat tjugofyra timmar om dygnet. Och det är liksom, när man kommer hem så vill man inte veta hur en viss dam mådde eller en herre eller, ja då ville man bara bort med jobbet. (6)

I vår undersökningsgrupp kan vi se tydliga tendenser till att vissa ansluter sig till kompenstationsteser medan andra hamnar inom överspridningsteser. (Jämför Ehn, 1981; Eriksson, 1998)

Kompensationstesen går ut på att på fritiden kompensera för ett enformigt och tungt arbete medan överspridningstesen i högre utsträckning innebär att erfarenheter från arbetet sprider sig över till individers privata liv. Vi kan i intervjuerna se flera konkreta exempel på hur obehagliga och tråkiga erfarenheter från arbetet följer med individerna hem. Även positiva fall av överspridningstesen tycks dock skönjas i form av att upplevelser och erfarenheter från arbetet bidrar till att man känner sig mer allmänbildad i hela sin livssituation och det menar vi borde stärka en persons arbetsmarknadsvärde och därför minska riskerna för inlåsning.

Vi kan även se exempel på hur individer kombinerar dessa två teser. Trots att man genom en givande fritid försöker kompensera för det enformiga arbetet så påverkas man i det privata av erfarenheter på arbetet. Detta är då inget självvalt utan uppstår på grund av att som vi ser det, omöjligheten i att helt separera dessa delar åt. (Jämför Olson, 2004; Orth-Gomér i Theorell, 2003)

4.4.2 Det privata livets påverkan i arbetet

Vidare kan intervjupersonerna i högre utsträckning se att om man har problem i det privata påverkar det arbetet i negativ riktning, mer än vad det skulle påverka arbetet i positiv riktning om du vore ”*kär och galen och lycklig*” som en intervjuperson uttrycker det. Men, som framkommit i ett par intervjuer så är detta kanske inte så konstigt eftersom normaltillståndet för de flesta är att må bra. Nedan presenterar vi ett par citat som belyser hur denna påverkan kan ta sig uttryck.

Det blir ju mer motstånd att göra vissa saker, framför allt det som jag inte tyckte om. Det blev liksom faan jobbigt, liksom, man tog längre kaffepauser och försökte hitta någon att snacka med och prata ur sig om vissa grejer och så, och sedan att man försökte hitta lite extra tid och kolla på andra jobb exempelvis internt som jag kan söka då, man bryr sig inte riktigt man blir inte riktigt engagerad i jobbet för man har så många andra tankar, men i stort så påverkar det inte så mycket. (1)

Äää, det var mycket strul och gräl och bråk och sådant där och det påverkade en ju många gånger på jobbet för kommer man hemifrån och har bråkat med någon och inte sovit och så är man ledsen och så ska man hålla skenet uppe och det är folk som är sjuka och det är massor. Så visst påverkade det. Man kände ju att arbetsbördan var dubbelt så tung liksom. Har man det bra hemma så liksom man har gott samarbete, men har bra relation liksom så

underlättar ju det jättemycket. Man orkar mera och framförallt man har mera kraft när man kommer hem från jobbet istället för att man går med den där påsen på ryggen och så släpar man runt den hela dagen och så kommer man hem och så vet man att där finns det ännu mera påse. Så visst är det så. (6)

Som vi tog upp ovan upplever samtliga att arbetet påverkar det privata livet och de flesta att även det motsatta gäller, det vill säga att det privata livet påverkar hur man mår i arbetet. (Jämför Larrue i Eriksson, 1998; Iseskog, 2002; Olson, 2004; Statens folkhälsoinstitut, 2005:53) Som nämnts menar intervjupersonerna att det negativa påverkar i högre utsträckning än vad det positiva gör. Det här kan vi jämföra med Kodz m fl (2002) som menar att den påverkan som utövas från livet utanför arbetet sker i både positiv och negativ riktning. Att faktorer utanför arbetet kan påverka en persons upplevelse av inlåsning kanske kan tyckas avlägsen men vi menar att eftersom vi ser inlåsning ur ett helhetsperspektiv så kan faktorer i en individs privata sfär ha avgörande betydelse för vad som händer i arbetet. (Jämför Orth-Gomér, 2000) Inte minst för att arbetets krav i vissa fall får företräde framför privatliv och familj. (Jämför Grönlund, 2004) Vi kan bland våra intervjupersoner se att det kan handla om ekonomiska faktorer men även att man inte har någon familj därhemma som väntar eller att arbetet erbjuder en positiv möjlighet till engagemang. I exemplet där det är på grund av ekonomiskt nödtvång som arbetet går före det privata livet kan vi se att detta haft mycket negativ inverkan på individens arbetssituation och tillsammans med andra faktorer lett till inlåsning.

4.4.3 Gränsdragning mellan arbete och det privata

Några intervjupersoner berättar att de medvetet separerar arbetet från det privata livet.

I vår undersökningsgrupp har en person med hemmaboende små barn ingått. Denna upplever sig ha haft svårare att kombinera sitt arbete med sitt privata liv. Ett par av de övriga vi intervjuat nämner att de tidigare när deras barn varit mindre, upplevt det som svårare att kombinera sitt arbete med det privata.

Jag hade ingen tid tyvärr, ingen tid att vara ledig, ingen tid till att tillbringa med barnen utan den gick alltid åt till en massa saker som man var tvungen att göra då. Så de var mest drabbade kan man säga. (6)

Att separera arbetet från det privata tycks vara något man kan lära sig med tiden. Men som en intervjuperson beskriver så får det inte gå för långt. Även om det kan vara skönt att kunna koppla bort arbetet ibland är det viktigt att bibehålla sin yrkesstolthet.

Men då är det ju direkt att man går in, då går man ju lite för långt utan man får ju istället tänka då att vad kan jag göra för den här personen och visa och, men det är, förr var det svårare, nu är det lättare, men nu är jag så trött på allt så nu är det ganska lätt och bara stänga av när jag kommer hem. Men man vill ju heller inte bli, man vill ju heller inte bli så här oengagerad. För sådant är ju farligt också och man känner att man bara, samtidigt vill man ju ha, det är en balansgång där att vara engagerad men inte liksom gå in för mycket. Men just det här att tappa engagemang och motivation är inte bra. (3)

För att krav kopplade till både arbetet och det privata livet inte ska bli oss övermäktiga är det centralt att fundera över hur balans bäst ska nås mellan dessa delar. (Jämför Ehn, 1981) Det kan handla om att bli bättre på att separera arbete och det privata livet, men även om att bli bättre på att utnyttja de fördelar som det kan innebära att ha ett stort engagemang i fler olika livssektorer. (Jämför Johanson, 2002)

Avslutningsvis menar vi att riskerna för att inlåsning ska uppstå kan minska om man själv tar ansvaret för att skilja på arbete och det privata livet. Vi menar inte att separera delarna helt utan att istället försöka ta vara på de fördelar som de olika sociala rollerna kan medföra och som man kan dra nytta av i de olika sfärerna. Flexibiliteten att själv kunna planera sitt arbete och det privata livet är bra men där måste man akta sig för anpassa sig för mycket efter arbetets krav då risken finns att arbetet får företräde framför privatliv och familj. Som en intervjuperson uttryckte det:

...man kan vara flexibel men inte gränslös. För man kan inte göra allting jämt åt alla andra, och det är det man måste sätta gränser och är man gränslös då blir man utbränd tror jag. (1)

4.5 Sammanfattning av Resultat och Analys

Vi har i detta kapitel redogjort för resultatet på våra frågeställningar utifrån tre teman: arbetssituation, inställning till arbetet samt arbete och privatliv. Här sammanfattar vi våra resultat och vår analys.

- Majoriteten av intervjupersonerna befinner sig utifrån krav-, kontroll-, stödmodellen i spänt arbetsläge och utsätts för hög psykisk påfrestning och ohälsa i sin arbetssituation.
- Chefen erbjuder sammantaget ett för lågt stöd i arbetet, vilket yttrar sig genom icke tillvaratagande av personalens kompetens och utvecklingsintressen, samt bristande lyhördhet för den otillfredsställda arbetssituationen vilket begränsar möjligheterna till framförallt handlingsalternativet protest.
- Förutom chefen ser vi även att organisatoriska strukturella förutsättningar begränsar intervjupersonerna i strävan att nå egna personliga mål och mening i arbetet.
- Stöd utanför arbetet av familj och vänner upplevs av samtliga som centralt i kampen om att orka med den frustrerande arbetssituationen.
- Livs- och Karriärplaneringen har ökat möjligheterna att ta till handlingsalternativen protest och sorti, även om endast sorti givit en direkt förändringseffekt, och projektet är ett sätt att främja en ökad rörlighet och därmed brytning av inlåsning.
- Flertalet har en individualistisk inställning till sitt arbete och vill använda arbetet för att uppfylla sina personliga ambitioner och målsättningar vilket ställer krav på att det finns karriärvägar. Då några har en mer instrumentell inställning och identitetsskapande inte ligger i arbetet finns även exempel på byråkratisk inställning till arbetet då individerna känner lojalitet i företaget så länge organisationen också ställer upp tillbaka.
- De med individualistisk inställning upplever i högre grad ohälsa i arbetssituationen än de med mer instrumentell inställning. Inställningen till arbetet förändras efter situationen, några tillskriver sig en mer instrumentell inställning då en individualistisk inte i realiteten kan tillfredställas i arbetssituationen.
- Arbetet och privata livet påverkar varandra, och den tidigare tar en starkare gränsöverskridning, vilket upplevs som något negativt. Överspridningsteser gör sig därmed giltig för de flesta respondenter.
- Det är svårt att hålla en god balans och inte i för hög grad tillåta gränsöverskridande mellan arbete och det privata livet.

5 DISKUSSION

Under detta avslutade kapitel för vi vår slutdiskussion och presenterar de hypoteser som växt fram under arbetet med studien. Avslutningsvis förs en kritisk reflektion över studien samt presenteras förslag till vidare forskning inom problemområdet.

5.1 Slutdiskussion

Vi avser här att knyta samman vårt syfte och frågeställningar med den teoretiska referensramen samt resultat och analys för att redogöra för våra hypoteser. Studiens syfte har varit att beskriva och skapa förståelse för rörlighets- och inlåsningsproblematiken i arbetslivet. Vår ambition har varit att bredda kunskapen inom detta problemområde och har därför en förhoppning om att våra hypoteser kan komma att utgöra underlag för vidare forskning

5.1.1 Hur uppstår inlåsnings?

Inlåsnings är en mycket komplex företeelse, då det sällan är endast en bidragande faktor i individens arbete som skapar inlåsnings. För att bryta inlåsningsen krävs därmed förändringar inom flera områden. Vår första hypotes är att *organisatoriska förutsättningar och/eller arbetets utformning är avgörande för inlåsnings*. Vi definierar således inlåsnings enligt följande: *att ha en anställning men att på grund av organisatoriska förutsättningar och/eller arbetets utformning befinna sig i en icke önskvärd situation*.

Utifrån resultatet av vår studie samt tidigare forskning har vi tagit fram en arbetslivsinriktad modell som visar på hur inlåsnings uppstår. Förutom de ingående delarna i modellen finns även inställning och förhållandet mellan arbete och det privata livet som avgörande för hur inlåsnings kan uppstå. Modellen utgår från två block; organisatoriska förutsättningar och arbetets utformning. Med organisatoriska förutsättningar avser vi sådant som inte är direkt kopplat till individens arbets- och yrkesroll med ingående arbetsuppgifter, men som får konsekvenser för detsamma. Detta block inbegriper faktorer såsom karriärvägar, utveckling, struktur, chef och lön. Då vi talar om arbetets utformning utgår vi från faktorerna yrke, arbetsplats och arbetsuppgifter. Utgångspunkten är att faktorer ur de två blocken enskilt eller i samverkan med varandra avgör huruvida inlåsnings uppstår på individnivå. Det bör poängteras att förhållandet till inlåsnings ligger på en individualistisk bas. Vi menar att individer har olika trösklar för utlösning av ett inlåsningsstillstånd. De faktorer som för en individ ger upphov till inlåsnings behöver inte vara gällande för gemene man.



Figur 5.1

Modellen beskriver hur faktorer inom organisatoriska förutsättningar och/eller arbetets utformning enskilt eller i samverkan med varandra ger upphov till inlåsning på individnivå.

Vid jämförelse av vår modell med de preliminära resultat som tagits fram av forskningsgruppen DYNAMO stärks modellens giltighet då hela tjugo procent kan tänka sig att arbeta kvar på arbetsplatsen men med andra arbetsuppgifter. I diskussionen om inlåsning anser vi därför att det är relevant att faktorn arbetsuppgifter ingår. I enkäten framkom vidare att cirka 80 procent var inlåsta och 33 procent uppgav att de saknade stöd av chef vid svårigheter. Detta tillsammans med Astvik med fl. resonemang kring inlåsning och ohälsa menar vi stärker vår tes om att organisatoriska förutsättningar kan bidra till inlåsning.

I vissa fall är utrymmet för individen att själv påverka sin arbetssituation närmast obefintlig, vilket främst bottnar i ett för lågt stöd av chefen samt låsta arbetsbeskrivningar. Exempel på detta är för höga krav samt för hög arbetsbelastning. Organisationen bygger på dessa sätt in en inlåsning som är svår att bryta.

5.1.2 Orimliga krav som förstärkare av inlåsning

Krav som ställs på den enskilda individen i arbete och det privata livet kan som Giddens påpekar både vara motstridiga och komplementära, vilket ofta beror på individens förmåga till anpassning av nya situationer. Här finns en problematik som kan förstärka upplevelsen av inlåsning. Individen innehar en mängd olika roller vilket kan ge upphov till slitningar och motsägelser för denne. De krav som då ställs genom ökad rörlighet och flexibilitet utgör på så sätt en utmaning för individen i den mening att han eller hon kan behöva nya referenspunkter för sin identitetsbildning. Att hantera detta är något som tar mycket energi från individen. Problematiken bottnar också i kravens motstridighet. Att samtidigt ha en kontrollfunktion och servicefunktion i yrkesrollen är ett exempel på hur dessa motstridigheter kan uppstå. Individen ska inte bara utföra sitt av organisationen utdelade uppdrag som kontrollant av besökare, samtidigt som dessa besökare tvärtom förväntar sig hjälp och

ett personligt mottagande. På detta sätt byggs konflikter med automatik in i servicerollen.

5.1.3 Individens förhållningssätt till arbete

Vår andra hypotes är *att individens grundinställning till arbete främst präglas av ett individualistisk förhållningssätt*. Genom en ökad rörlighet och företagens krav på flexibilitet kan individen uppnå sina individualistiska målsättningar. Därmed blir flexibiliteten ett verktyg för individen att lättare röra sig och hitta de arbetsuppgifter och den anställning som för denne ger hög trivsel, välmående, god hälsa och i förlängningen en ökad meningsfullhet i arbetet. Vi frågar oss dock hur många arbeten som verkligen kan uppfylla de krav och förväntningar som ett individualistiskt förhållningssätt ställer. För ett arbete som inte kan det torde då andelen inlåsta bland individen vara högre än hos ett företag som kan erbjuda dessa möjligheter.

Genom ett individualistiskt förhållningssätt hänger sig individen åt sitt arbete, vilket leder till att individen får svårare att separera arbete och det privata livet. Arbetet blir till en del av individen. Den tredje hypotesen är *att av individer med olika inställning till arbete är det främst de med en i grunden individualistisk inställning som inte klarar att separera mellan dessa delar. Genom denna obalans mellan arbetet och det privata livet uppstår en psykisk ohälsa*.

En individs inställning till arbete anpassas efter rådande omständigheter. Den fjärde hypotesen är *att när förutsättningar för att använda arbetet som en arena för att uppfylla personliga mål och skapa mening i arbetet saknas, tillägnar sig individen en mer instrumentell inställning, med följden att engagemanget och motivationen till arbetet blir lidande*. För att företagen ska dra nytta av individens i grunden individualistiska förhållningssätt krävs därför att de erbjuder större möjligheter för individer att påverka och utforma sina egna arbetsformer.

5.1.4 Balans – mellan arbete och det privata livet

Dagens samhälle och förpliktelser ger inte tid och utrymme för självförverkligande i den privata sfären. Som reaktion på det ökade ansvaret som läggs på individen, detta yttersta ansvar över hennes egen lycka eller olycka, genom statens tillbakadragande, har individen börjat använda arbetet som meningsskapare vilket blir en räddningsaktion för att lyckas återskapa mening. Man kan tala om att livsvärlden på detta sätt, koloniserar systemet det vill säga att det individuella tränger in i det offentliga som i det här fallet skulle vara arbetet.

Till denna diskussion bör tilläggas att individen inte själv styr över och utformar sitt arbete utifrån arbetsvillkor och arbetsuppgifter vilket bidrar

till ytterligare en konflikt mellan arbetet och den privata sfären. I och med detta blir individen helt beroende av makthavarna som i det här fallet är arbetsgivaren eller den som bestämmer över arbetsbetingelserna. Utnyttjandet av det offentliga blir dock ett medel för att balansera upp detta intrång, det offentliga kolonisation av livssfären. Genom att individen utnyttjar arbetet till personliga syften kan jämvikten mellan sfärerna öka.

En problematik vi ser med en ökad rörlighet är att samtidigt som flexibiliteten kan skapa en mer engagerad medarbetarskara och därmed högre produktivitet är det inte säkert att den ökade rörligheten och flexibiliteten hos individen får dessa effekter. Istället för att ge utveckling och ökat engagemang kan företagens krav på ständig flexibilitet leda till att individen upplever arbetet som stressande. Exempelvis kan en arbetstid som varierar med verksamhetens behov göra det svårare, inte lättare, att förena arbete med livet utanför arbetet. Även fri arbetstid kan upplevas som stressande då den ställer stora krav på individens förmåga att sätta gränser och strukturera sin tillvaro.

Giddens diskuterar urbäddning det vill säga frikopplandet av sociala relationer från lokala kontexter tvärs över obegränsade avstånd i tid och rum. Här ser vi en parallell till dagens arbetsliv, där arbetet inte tar slut bara för att individen lämnar arbetet rent fysiskt. Vår femte hypotes är att *åtskillnaden mellan den offentliga och privata sfären minskar*. Detta innebär att överspridningstesen gör sig giltig. Det är vidare inte det privata som gör intrång i den offentliga, utan arbetet får allt större utrymme och tränger sig in i individens privata liv. Detta tar sig både fysiska och psykiska uttryck, och arbetet gör sig påmint även efter arbetsdagens slut vilket påverkar livskvaliteten negativt. Vi ser en utmaning i hur individen skall lyckas finna en balans mellan arbetsliv och livet utanför, för att individen inte ska gå förlorad i arbetsmaskineriet. Individen måste kunna distansera sig och sätta gränser i arbetes överskridande för att inte bli så att säga, det arbetet förväntar sig av en.

5.1.5 Reflektion, sorti och protest – att bryta inlåsning

Vi har tagit fram en sjätte hypotes i att *genom sorti eller protest som föregås av reflexivitet kan inlåsningsproblematiken komma att lösas*. Genom att individen reflekterar över sig själv, sina erfarenheter och sina livsvillkor genereras ny mening och identitetsomskapande. Individen kan då komma till insikt om vad man yrkesmässigt vill och vilka möjligheter som står till buds. Vi kan här se en tydlig koppling till att Livs- och Karriärplaneringen är en effektiv metod att nyttja för att bryta inlåsning. Projektet innebär uteslutande reflektion och öppnar vägar för både sorti och protest. Detta stöds även av de preliminära forskningsresultat som

DYNAMO presenterat där det framkommer att av de deltagande i Livs- och Karriärplaneringen som presenterat handlingsplan för sin chef har 86 procent vidtagit någon form av förändring. Av dessa har 30 procent lämnat företaget, 26 procent har rört sig till annan arbetsplats inom företaget och 30 procent har förändrat sina arbetsuppgifter. Vår sjunde hypotes är att *Livs- och Karriärplaneringsprojektet är ett effektivt sätt att främja minskad inlåsning och en ökad rörlighet i arbetslivet.*

Individualiseringen har enligt Bourdieu bidragit till en reducering av det kollektiva ansvaret vilket ur inlåsningssynpunkt är förgörande för individen. Utifrån detta kan man som individ komma att hantera föränderligheten i samhället med ett aktivt eller passivt anpassningssätt till de rådande villkoren. En vanlig företeelse i dagens arbetsliv är att många tillägnar sig det passiva handlingssättet, lojalitet. Dessa individer råkar i handlingsförlamning, finner inga utvägar och blir kvar på sina arbetsplatser och söker kompromisser snarare än det som han eller hon helst skulle önska sig. Vi ser därför att individer behöver hjälp att bryta sin inlåsning. Genom det offentligas tillbakagång ökar än mer kraven på ett enskilt ansvar vilket ytterligare försvårar möjligheterna till att bryta sig ur inlåsning. Genom införande av projekt liknande Livs- och Karriärplaneringen kan en tillbakagång av ansvaret upprättas i och med dess underlättande att finna karriärvägar för individen.

5.1.6 Ett polariserat arbetsliv?

För att återknyta till inledningen och den utblick vi gjort över arbetslivet anser vi att genom att satsa mer på samverkansfunktioner så som Starck & Partner kan rörligheten öka, fler kan komma in på arbetsmarknaden och inlåsningen minska, samtidigt som anställningstryggheten bibehålls. Den negativa trenden av ökad ohälsa i samhället kan vända.

Det finns två begrepp som vi vill tillföra detta sammanhang *flexicurity* och *mobiliticity*. Flexicurity är ett begrepp som handlar om att kombinera flexibilitet på arbetsmarknaden med social trygghet för individen. Den danska arbetsmarknadsmodellen bygger på detta och grundsynen är att näringslivet ska vara föränderligt och att både företag och individer är kapabla och villiga att söka sig nya vägar. Det ska vara så enkelt och riskfritt som möjligt för en arbetsgivare att anställa, samtidigt som risken för den anställde av att återkommande byta jobb också ska vara låg. (Frykhammar, 2006) Vi knyter här tillbaka till Centerpartiets lösning som vi beskrev i inledningen; att luckra upp anställningsskyddet för arbetslösa under 27 års ålder, vilket skulle sänka arbetstryggheten och göra det lättare att anställa, men också avskeda. Danmark har inga LAS-regler och visar samtidigt upp en jämförelsevis låg ungdomsarbetslöshet och en hög rörlighet på arbetsmarknaden samt

har i en undersökning från Center for European Studies visat sig vara mest trygga i Europa med sin arbetssituation. (Ludvigsson, 2006) Arbetslösa unga är en viktig grupp att satsa på att få in på arbetsmarknaden och vi ska inte heller glömma bort den stora andel sjukskrivna och sjukpensionerade. Med en ökad rörlighet ökar förutsättningarna för alla individer att hitta ett arbete de trivs med.

Vi menar att för att skapa ett bra klimat på arbetsmarknaden där människor frivilligt rör sig för att hitta den lösning som bäst passar in i livssituationen, är det viktigt att alla parter, det vill säga att individ, organisation och samhälle, förstår problematiken med en flexibel arbetsmarknad. Mot bakgrund av detta anser vi att det är viktigt att fortsätta satsa på samverkansformer som arbetsgivarringar då de främjar en frivillig rörlighet samtidigt som individen har kvar sin trygga anställning.

Arbetsgivarringar är ett exempel på en organisationslösning som främjar rörlighet och bygger på tankar om möjligheten för individen att vara flexibel genom att röra sig inom ringen. Vi menar att kravet på att individer bör öka sin rörlighet på arbetsmarknaden lätt förväxlas med kravet på att vara flexibel och anpassa sig till företagets och arbetsmarknadens krav. Därför tycker vi att det är mer relevant att diskutera hur arbetsmarknaden ska kunna utveckla en dynamik som gynnar både företag och individer utifrån begreppet *mobilicurity*. Med *mobilicurity* avser vi *rörlighet med bibehållen trygghet för individen*.

Avslutningsvis anser vi också att de ökade kraven på rörlighet och individers ansvar för sin egen utveckling och attraktivitet på arbetsmarknaden innebär en uppenbar risk för ett alltmer polariserat arbetsliv, med ett A- och B-lag. Den ökade flexibiliteten som å ena sidan kan komma vissa attraktiva personer till godo kan innebära inlåsnings- och utestängning för andra. Rörligheten kan främst öka för de personer som klarar samhällets föränderliga krav.

För att företag ska behålla sin konkurrenskraft och anpassa sig till arbetsmarknadsutvecklingen måste företagen öka sin förändringsbenägenhet. Utan en flexibel medarbetarskara är detta en ouppnåelig målsättning. Flexibilitet bör dock inte för individen vara ett mål i sig att eftersträva. Individualisering och globalisering har tillsammans skapat en världsbild som på sikt ur ett arbetslivsperspektiv generellt inte gör individen till en vinnare. Någonstans på vägen i denna utveckling tar individens möjligheter att vara flexibel och att kontinuerligt rekonstruera sin identitet slut. Det finns en risk att individen går förlorad i de ouppnåeliga krav som ställs. Individen kan vara flexibel men inte gränslös.

5.2 Kritisk reflektion

Då vi skriver denna uppsats som en del i ett större forskningsprojekt har vi varit medvetna om de risker som kan uppstå i och med att flera intressenter är inblandade. Att intressenter kan ha olika syften med forskning kan leda till otydlighet i vad som ska studeras och hur det ska studeras. Detta är dock inget som vi har upplevt vara ett större problem. När det gäller vad som skulle studeras har vi haft fria händer att utifrån vårt eget intresse formulera syfte. Genomförandet av studien och vilken metod som skulle användas har dock styrts utifrån det större forskningsprojektet. En styrka med detta är att vi på så sätt säkerställt att vi direkt kommit åt personer som direkt berörs av inlåsningsproblematiken.

En svaghet vi ser med denna styrning är att vi inte i den utsträckning vi önskat kunnat påverka val av intervjupersonerna utifrån bakgrundsfaktorer så som familjesituation, ålder, kön, yrke och bransch. Detta för att vi i högre utsträckning hade velat jämföra eventuella skillnader i resultaten utifrån intervjupersonernas olika bakgrundsfaktorer för att på så sätt få en vidare bild av inlåsningsproblematiken.

Att vi inte heller vet hur våra intervjupersoner valts ut ser vi som en svaghet. Vi menar att sannolikheten att Starck & Partner valt ut personer som eventuellt haft negativa erfarenheter av Livs- och Karriärplaneringen är relativt låg. Detta kan ha styrt resultatet såtillvida att vi inte lika lätt kommer åt eventuella svagheter eller problem med projektet.

Inlåsnings som fenomen är ett relativt nytt och outforskat område, särskilt i internationella sammanhang och de forskningsresultat vi tagit del av är relativt likartade. Inom den svenska arbetslivsforskningen refererar forskare mycket till varandra vilket vi menar tyder på att den bild av inlåsnings som framkommer förstärks. Vi har därmed inte behövt ta ställning till motstridiga resultat och då även våra resultat pekar i samma riktning, förstärks bilden ytterligare.

Inlåsnings är en komplex företeelse. Det är många aspekter som är med och påverkar sammanhanget. Hur resultatet ska tolkas är därför inte helt entydigt men då vi använt oss av ett helhetsperspektiv på inlåsningsfenomenet bedömer vi att vi lyckats lösa detta på bästa sätt. Vi är medvetna om att människor utgår från olika bedömningsgrunder. För att ändå kunna jämföra svaren har vi genom att tydligt avgränsa det som efterfrågats och ställt tilläggsfrågor under intervjuerna försökt minska utrymmet för alternativa tolkningar av frågorna.

Vidare anser vi att våra pendlingar mellan delar och helhet; frågeteman, frågeställningar och syfte, och återkommande utvärderingar av vårt intervjumaterial har hållit oss nära empirin. Av samma skäl tycker vi att

logiken i vår analys varit god. Vi anser att vi har varit noggranna med att inte bortse från motsägelsefulla resultat och vi hoppas och tror att våra resultat även ska visa sig vara praktiskt betydelsefulla vid fortsatt diskussion inom detta område.

Våra slutsatser stärker legitimiteten för Starck & Partners verksamhet och vår studie kan därför bidra till ökad kunskap kring verksamhetens effekter på olika nivåer i samhället. För att främja hälsa i arbetslivet och minska problembilden av inlåsning vill vi poängtera vikten av att satsa på samverkansfunktioner som exempelvis Starck & Partner står för.

DYNAMO har genom vår delstudie fått slutsatser att jämföra med sitt forskningsprojekt vilket kan öka förståelsen i deras arbete att utveckla metoder för att förebygga ohälsa, sjukskrivningar och utslagningar bland anställda som befinner sig i riskzonen.

Till debatten om behovet av en ökad rörlighet och inlåsningsproblematiken har vi genom vår studie bidragit med nya infallsvinklar som ytterligare kan beskriva och skapa förståelse för detsamma.

5.3 Förslag till vidare forskning

I vår studie har syftet varit att beskriva och skapa förståelse för rörlighets- och inlåsningsproblematiken i arbetslivet. Vi skulle i en annan studie vilja göra ett mer strategiskt urval av respondenter för att se om det föreligger skillnader i upplevelse av inlåsning mellan olika bakgrundsfaktorer såsom yrke, ålder, kön och familjesituation. För att skapa mer tyngd i slutsatserna skulle vi även vilja ha en mer omfattande empiri sett till antal respondenter.

Vi skulle vidare med utgångspunkt i denna studies syfte och frågeställningar vilja göra motsvarande undersökning och att genom att utgå från DYNAMOs enkät hitta personer som är inlåsta men som inte deltagit/deltar i Livs- och Karriärplanering. Det vi då vill undersöka närmare är vilka vägar till att bryta sig ur inlåsning dessa individer har. Detta skulle sedan jämföras med denna studies resultat.

Då vår undersökning visat på betydelsen av stöd av chef, men särskilt från omgivningen utanför arbetet i kampen om att bryta sig ur inlåsning, ser vi det som relevant att gå vidare med detta i fortsatt forskning. Det skulle även vara intressant att gå in och göra en fallstudie på ett företag för att närmare kunna undersöka de organisatoriska förutsättningarnas betydelse för inlåsning.

REFERENSER

Abrahamsson, K och Heldmark, T (2004) *Var står svensk arbetslivsforskning? Lägesbild och framtidsanalys*. FAS Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap

Allvin, M, Aronsson, G, Hagström, T, Johansson, G och Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete- socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber

Allvin, M (1997) *Det individualiserade arbetet: om modernitetens skilda praktiker*. Eslöv: B. Östlings bokförlag Symposion

Angelöw, B och Jonson, T (2000) *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur

Andersson, J (2005:22) *Kunskapsöversikt kring arbetskraftsutbud och rörlighet*. Solna: Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet, *Arbetsgivarringar – som strategi för rörlighet och hälsa i arbetslivet*.

<<http://projekt.arbetslivsinstitutet.se/Presentation.aspx?projID=438>>

Hämtat den 20 mars 2006 klockan 15.35

Aronsson, G, Dallner, M och Gustafsson, K (2000:5) *Yrkes- och arbetsplatsinlåsning- En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. Solna: Arbetslivsinstitutet

Aronsson, G och Sjögren, A (1994) *Samhällsomvandling och arbetsliv Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet

Astvik W, Mellner, C och Aronsson, G (2006:3) *På väg En kvalitativ studie av långtidssjukskrivning, arbete och rörlighet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Aubert, V (1979) *Sociologi: Socialt samspel*. Stockholm: AWE/ Geber

Bastin, M, Andersson, A, Jädert Rafstedt, M-L, Broberg, E, Baneryd, K och Weiner, K. (2001:2) *Negativ stress och ohälsa - Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Stockholm: Arbetsmiljöverket och SCB, 2001

Bauman, Z (1998) *Work, consumerism and the new poor*. Buckingham/Philadelphia: Open University Press

Beck, U (1998) *Vad innebär globaliseringen? : missuppfattningar och möjliga politiska svar*. Göteborg: Daidalos

Beck, U (2000) *Risksamhället: på väg mot en annan modernitet*. Göteborg: Daidalos

Berglund, T (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Department of Sociology: Göteborg University

Biddle, B (1986) *Recent development in recent Role Theory*. Annual review of Sociology, 12 s.67-92

Boglund, A, Eliaeson, S, Månson, P (2000) *Kapital, rationalitet och social sammanhållning En introduktion till klassisk samhällsteori*. Stockholm, Bokförlaget Prisma

Bordieu. P (1999) *Moteld Texter mot nyliberalismens utbredning*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposion

Bryman, A (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber Ekonomi

Castells, M (2000) *Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur Band 2: Identitetens makt*. Göteborg: Daidalos AB

Ehn, B (1981) *Arbetets flytande gränser En fabriksstudie*. Stockholm: Bokförlaget Prisma

Eriksson, B (1998) *Arbetet i människors liv* Monograph No 66 Department of Sociology, Göteborg University

Expressen > <http://www.expressen.se/index.jsp?a=585403>< Hämtat den 14 maj klockan 10:01

Frankenhaeuser, M och Lindén, E (1997) *Kvinnligt, manligt, stressigt*. Stockholm: Bromberg

Frykhammar, K (2006) Flexicurity- den danska arbetsmarknadsmodellen. Ekonomifakta 2006-05-12

Gardell, B (1976) *Arbetsinnehåll och livskvalitet En sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet*. Lund: Bokförlaget Prisma

Giddens, A (1998) *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur

Giddens, A (2003) *En skenande värld. Hur globaliseringen är på väg att förändra våra liv*. Stockholm: SNS förlag

Goffman, E (2000) *Jaget och maskerna En studie i vardagslivets dramatik*. Stockholm: Bokförlaget Prisma

Goldthorpe, J H (1971) *Arbetaren i överflödssamhället Beteenden och attityder i arbetslivet* Stockholm: Aldus/Bonnier

Granér, R (1994) *Personalgruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur

Grönlund, A (2004) *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Finland: Boréa Bokförlag

Hallqvist, A (2005:13) *Arbetsliv och mobilitet - En forskningsöversikt*. Solna: Arbetslivsinstitutet

Hardy, M och Conway, M (1978) *Role theory: perspectives for health professionals*. New York: Appleton-Century-Crofts

Hirschman, A (1970) *Exit, Voice and Loyalty Responses to Decline in Firms, Organizations, and States* Mass. Cambridge: Harvard University Press

Hochschild, A (1997) *The time bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books

Härenstam, A, Ahlberg-Hulten, G, Bodin, L och Jansson, G. (1999:8) *MOA-projektet: Moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män. Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor? Resultat av analyser med personansats samt utveckling av analysmodeller för befolkningsstrategier*. Rapport från Yrkesmedicinska enheten Stockholms läns landsting

- Iseskog, T (2002) *Liv och arbete Utgångspunkter för ett människovänligt arbetsliv*. Stockholm: Norstedts Juridik AB
- Johansson, G (2002) *Work-life balance: the case of sweden in the 1990s*. Social Science Information 2002; 41:303-317
- Johnson, Jeff (1986) *The Impact of Workplace Social Support, Job Demands and Work Control upon Cardiovascular Disease in Sweden*. Department of Psychology: University of Stockholm
- Juhlin, P och Tengblad, P. (2004:11) *Arbetsgivarringar i Sverige-förekomst, funktion och nytta*. ATK Arbetsliv/VINNOVA
- Karasek, R och Theorell, T (1990) *Healthy Work Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books
- Kodz, J, Harper, H, Dench, S (2002) *Work-Life Balance. Beyond the Rhetoric*. Brighton: Insitute od Employment Studies"
- Lannsjö, E & Wallin, M (2005) *Karlskrona arbetsgivarrings personalpool – främjare av en ökad rörlighet*. Linköpings Universitet: Institutionen för beteendevetenskap (IBV).
- Ludvigsson, M (2006) *Mer dansk design*. Maj 2006, Svenskt Näringsliv
- Lundberg, I (2000) *Arbetsmarknad, arbetsliv och psykisk ohälsa. Arbetsliv och hälsa*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Nielsen, H.K (2000) *Pedagogiken och den moderna demokratin. Pedagogik. En grundbok*. Stockholm: Liber
- Nordh, S (2003) "Låst arbetsmarknad knäcker unga människor", DN Debatt 30 december
- NUTEK (2000:15) *Arbetskraftens rörlighet – ett smörjmedel för tillväxt*. Stockholm: Närings och teknikutvecklingsverket
- Olofson J och Zavisic, M (2006) *Arbetslivsinstitutets årsbok 2006: Vägar till en öppnare arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivinstitutet
- Olson H-E (2004:38) *Den lekande arbetaren. Från hälsosamma till kreativa arbetsplatser- ett fritidsperspektiv på det goda arbetet*. Rapport Statens folkhälsoinstitut, Stockholm

Orth-Gomér, K (2000) *Marital stress worsens prognosis in women with coronary heart disease: the Stockholm female Coronary risk Study*. JAMA; 284:3008-14

Patel, R och Davidson, B (1994) *Forskningsmetodikens grunder Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

Patton, M,Q (2002) *Qualitative research & evaluation methods*. London: SAGE

Piore, M & Sabel, C (1984) *The second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books

Rolfer, B (1999) *Den goda rörligheten – kompetensväxling och kretslopp för nya jobb*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning

Rosengren K-E och Arvidson, P (2005) *Sociologisk metodik*. Malmö: Liber

Sayer, A (1992) *Method in Social Science. A realist Approach*. 2nd ed. London: Routledge

SOU (1990: 49) *Betänkande av Arbetsmiljökommissionen, Arbete och hälsa*. Arbetsmiljökommissionen

Statens folkhälsoinstitut (2005:53) *Kunskapsunderlag till folkhälsopolitisk rapport 2005 Målområde 4 Ökad hälsa i arbetslivet*.

Starrin, B. och Svensson, P-G. (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Starrin, B, Larsson, G, Dahlgren, L och Styrborn, S (1991) *Från upptäckt till presentation- Om kvalitativ metod och teorigerenering på empirisk grund*. Lund: Studentlitteratur

Svenska språknämnden (2005) *Svenska skrivregler*. Stockholm: Liber

Theorell, T (2000) *Stress- en vetenskaplig utmaning ur. Jäktad, pressad- utbränd?* Stockholm: Forskningsrådsnämnden

- Theorell, T (2003) *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur
- Vetenskapsrådet (2002:52) *Jäktad, pressad – utbränd? Forskare diskuterar strategier mot skadlig stress*. Elanders Gummessons tryck nr 52
- Von Otter, C (2003) *Låsningar och lösningar i svenskt arbetsliv Slutsatser från en trendanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Von Otter, C (2004) *Aktivt arbetsliv Om dagens behov och framtiden möjligheter. En trendanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Wikman, A (2005:4) *Om arbetsengagemang och andra motiv för arbetet än ekonomiska*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Wolvén, L-E (2000) *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer – om ledarskap organisering, kultur och kompetens*. Lund: Studentlitteratur
- Yrkesinspektionen (2000) *Ohälsa och stress i ett arbetsliv i förändring*. Örebro

BILAGA

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

- Skulle du vilja presentera dig själv?
Utbildning, Arbetslivserfarenhet, Arbete idag, Livs- och Karriärplanering

Arbetssituation

- Skulle du kunna berätta lite om ditt arbete?
Bra/mindre bra, Arbetssituationens förändring från tidigare/idag, Syn på arbetssituationen idag
- Kan du berätta lite om vilka möjligheter till förändring av arbetssituationen som funnits?
Försökt påverka, Hur, Effekt
- Kan du berätta om det stöd som ges eller *inte* ges i din allmänna livssituation?
I arbete och utanför ditt arbete, Tillräckligt, Chef
- Skulle du vilja beskriva vilka krav du upplever i din livssituation?
I arbete och privata livet, Från vem, Rimliga/orimliga, Motstridiga/förenliga

Syn på arbete

- Det vi vill gå in på nu är vad du har för syn på ditt arbete?
Allmänt, Inställning
- Skulle du kunna berätta vad som är viktigt för dig i ett arbete?
Vad ger mening, Varför, Hur väl tillfredsställs/des detta i din arbetssituation Konsekvenser för Dig

Relation mellan arbete och livet utanför arbetet

Nu skulle vi vilja prata lite om relationen mellan ditt arbete och ditt privata liv.

- Kan du berätta lite om hur din privata situation ser ut?
Familjesituation, Fritid med kollegor
- Kan du berätta allmänt om hur du upplever att ditt privata liv och arbetet påverkar varandra?
Kombinera privata livet/arbete, Berätta hur du kan påverka/förbättra relationen mellan, arbetstider/flexibilitet
- Kan du berätta lite om hur ditt privata liv spelar roll för hur du mår och fungerar på arbetet?
Exemplifiera hur det påverkar arbetssituationen
- Berätta om förväntningar du upplever att det ställs på dig?
Arbetskollegor/omgivning (familj vänner)ställer olika förväntningar på dig att leva upp till, Hur hanterar du det

Övergripande frågor

Vi vill avsluta denna intervju med några övergripande frågor kring ämnet arbetsliv

- Kan du berätta allmänt hur du upplever situationen på arbetsmarknaden idag?
- Kan du berätta lite om hur du allmänt upplever att man kan byta yrke eller arbetsplats på arbetsmarknaden ut idag?
Lätt/svårt
- Hos vem ligger ansvaret att underlätta för möjligheter att förändra arbetssituationen? (byta arbetsplats, yrke, arbetsuppgifter)
Hur tas detta ansvar idag

Kan du beskriva om krav som ställs på att anställda måste vara flexibla i arbetslivet? *Hur ser kraven ut?*