

Gränshantering, livsbalans och hälsa i gränslöst arbete

Christin Mellner
Fil.dr, forskare i Arbets- och Organisationspsykologi

© Christin Mellner

Det nya arbetslivet

Globalisering

Ny gränsöverskridande teknik

Krav på snabba reaktioner på föränderliga marknader

Ökad konkurrens

Digitalisering

Flexibel arbetsorganisation

Former för flexibilitet

- *Flexibilitet via utbytbarhet: ökad reglering, centralisering och standardisering: oflexibelt arbete*
- *Flexibilitet via förtroende: avreglering, decentralisering, delegering, självstyre: gränslöst arbete*

Överföring av ansvar från organisationen till individen som alltmer får stå till svars för sitt eget arbete och sin 'anställningsbarhet'

Gränslöst arbete

Avgöra när, hur ofta, hur mycket och var vi ska arbeta

Initiera, definiera, planera och ansvara för arbetet

Söka, etablera och upprätthålla kontakter för arbetet

Anställningsbar via hög prestation och kompetensutveckling

**Balansakt
2013 – 2015
(n=3 846 varav 1 280 chefer)**

Vilka gränspreferenser har vi?

Vilka strategier använder vi, och *varför*?

Hur är det relaterat till livsbalans, sömn, återhämtning och hälsa?

Arbete i tid och rum

- Avtalad arbetstid 39.5 timmar/vecka
- Faktisk arbetstid 44.5 tim/v (41.5;46)
- 63% oreglerad arbetstid (chefer 89%)
- Samband oreglerad arbetstid – mycket övertid
- 27% eget initiativ vid tillfällig arbetstopp
- 41% eget initiativ för ordinarie arbete (chefer 66%)
- 6% tillgänglighetsöverenskommelse
- 26% – 31% viktigt att vara tillgänglig

Jobbmail via smartphone på fritiden

- 31% på resor till och från jobbet
- 29% på kvällar, t ex i reklampauser framför TVn
- 15% i stort sett det sista innan man går och lägger sig
- 28% på helger
- 16% på semestern
- 59% sätter inte tidsgränser för jobbmail kvällar
- 64% sätter inte tidsgränser för jobbmail helger

Gränshantering i arbetet

- 75% undviker inte att jobba mer än avtalad tid
- 71% tar med jobb hem
- 25% jobbar på semestern
- 55% säger inte ifrån vid för hög/svår belastning
- 53% lyfter inte problem till en högre beslutsnivå
- 47% begränsar inte uppgifter till mer än de klarar av
- 50% ingen möjlighet att bli avlastade av arbetsgrupp eller ledning
- 66% kan inte återföra uppgifter till överordnade

Gränspreferens och gränskontroll

- 80% föredrar att separera arbete och privatliv (segmenterare; 20% föredrar att integrera)
- 74% uppger hög gränskontroll
- Båda grupper jobbar lika ofta kontorstid och på arbetsplatsen
- Integrerare jobbar även mer på andra tider (vardagkvällar, helger) och på andra platser (hemma)
- Integrerare har högre faktisk veckoarbetstid

Gränspreferens och gränskontroll

	Segmenterare n=2,117	Integrerare n=526
Hög gränskontroll	76	69
<i>Män</i>	65	
<i>Kvinnor</i>	35	
Låg gränskontroll	24	31

Procentuell fördelning

Vad avgör vår gränskontroll?

- Socialt stöd
- Återkoppling
- Tydliga mål
- Individförmåga till självreglering/Gränskompetens

Gränspreferens, gränskontroll och livsbalans

<i>Mkt ofta nöjd med livsbalans</i>	Låg kontroll segmentering	Hög kontroll segmentering	Låg kontroll integrering	Hög kontroll integrering
Män	0.9	52.0	2.0	9.4
Kvinnor	1.4	28.7	0.3	5.4

Procentuell fördelning

Varför upplever man låg livsbalans?

I arbetet:

- Otydliga mål
- Lågt inflytande
- Tidspress
- Krav på tillgänglighet

Individen:

- Mycket jobbmail på fritiden
- Många övergångar arbete – privatliv
- Låg gränskontroll

Varför jobbar man så gränslöst?

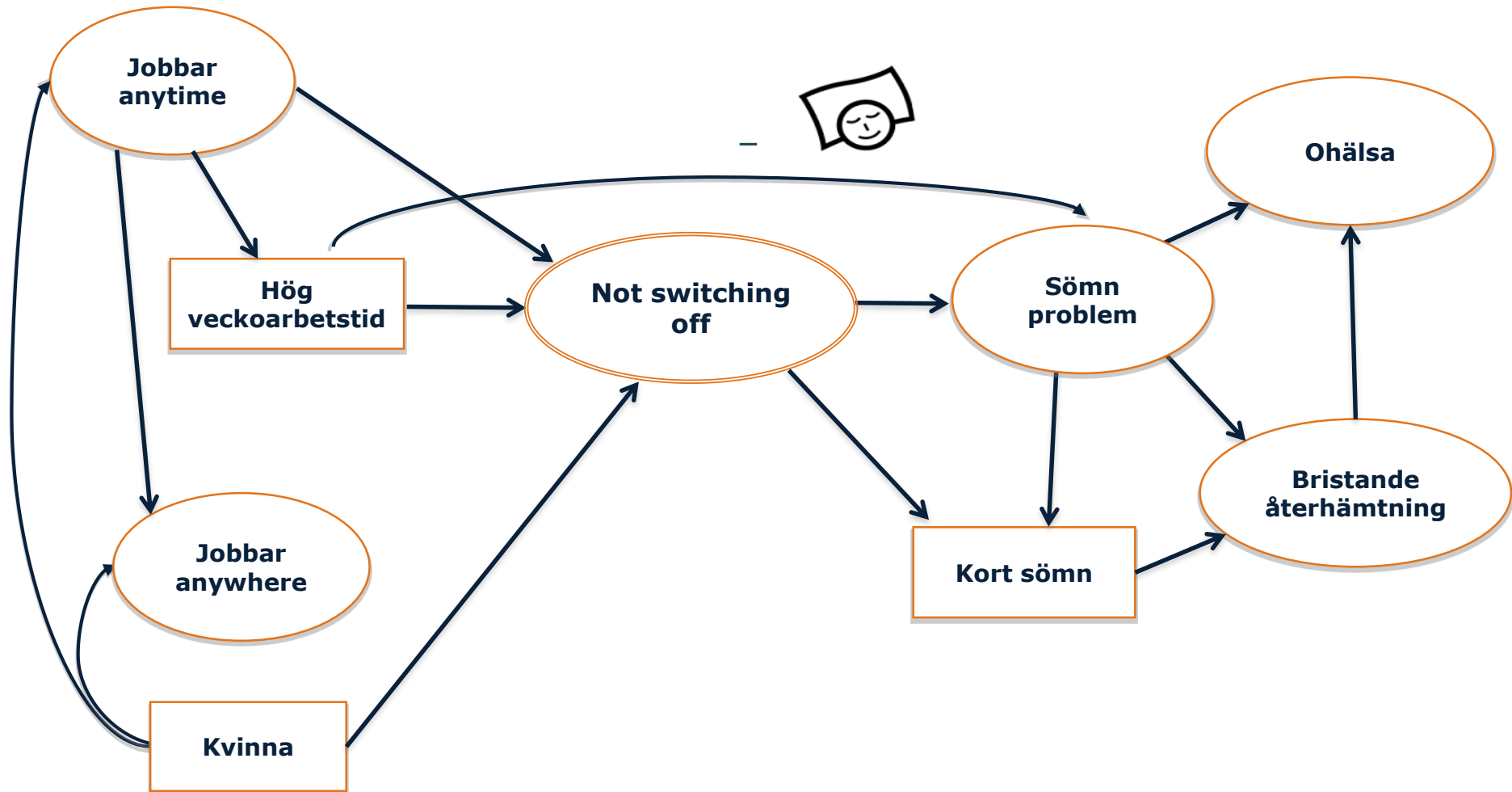
I arbetet:

- Höga mentala krav
- Hög tidspress (belastning)
- Tid/resultatstyrning
- Lågt inflytande
- Oersättlig vid frånvaro
- Tillgänglighetskrav
- Lågt socialt stöd
- Låg återkoppling

Individen:

- Mycket jobbmail på fritiden
- Låg självreglering (gränskompetens)
- Kompensatorisk gränshantering

Vad händer och hur mår man?



Gränser, smartphones och 'switching off'

Samband mellan att inte kunna släppa tankar på jobbet under ledig tid (switching off) och:

- Höga förväntningar på tillgänglighet
- Mycket arbete under vardagkvällar
- Mycket jobbmail via smartphone på fritiden
- Låg gränskontroll

Slutsatser

- Möjlighet till flexibilitet uppskattat
- Integrerare jobbar mer, har lägre gränskontroll och sämre livsbalans
- Bristande gränssättning: 'all the time – every where'
- Hög faktisk arbetstid och hög arbetsintensitet
- Minskad tid för vila och återhämtning
- Förhöjd fysiologisk aktivitet (stress): brist på nedvarvning 'always on'
- Sämre sömn, återhämtning och hälsa

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AV 2015/2016)

- § 10 gällande tydlighet i arbetsuppdraget "arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till vilka arbetsuppgifter de ska utföra, vilket resultat som ska uppnås med arbetet, om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur, samt vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras"
- § 12 gällande arbetstider som kan medföra risker för ohälsa utpekas "långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar" som en riskfaktor i tillägg till de traditionella och välkända risker som är förknippade med arbetstidens förläggning och omfattning

Organisationsnivå

- Tydliggör verksamhetsmål; enskilda medarbetare
- Regelbundna avstämningar
- Balanserad arbetsbelastning inom ramen för ordinarie arbetstid
- Reellt inflytande över viktiga beslut som rör arbetet
- Socialt stöd: prioritera, avlasta, omfördela arbetsuppgifter
- Återkoppling på utfört arbete
- Tillgänglighetsnormer, rutiner och riktlinjer: akut-sms; roterande "tillgänglighetsskift"?
- Medarbetarsamtal: gränspreferenser, vad främjar/hindrar gränssättning och gränskontroll?

Individnivå

- Proaktiv gränshantering: lyft problem, säg ifrån vid hög/svår belastning, jobba inte utanför ordinarie arbetstid/avtalad tid mer än i undantagsfall
- Gränskompetens: lista viktigaste mål och uppgifter över året, månad, vecka och dag; fokusera på huvuduppgifterna och prioritera strängt
- Minska jobb-uppkoppling på fritiden: medvetna val
- Sätt tidsgränser för arbete utanför ordinarie arbetstid
- "Ta igen" övertid

Referenser

- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U. (2011). *Work without boundaries: psychological perspectives on the new working life*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Allvin M, **Mellner C**, Movitz F, Aronsson G. (2013). The diffusion of flexibility: Estimating the incidence of low-regulated working conditions. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 99-115.
- Aronsson G, Gustafsson K, **Mellner C**. (2011). Sickness presenteeism, sickness absenteeism and self-rated health in the Swedish working population. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(3), 228-243.
- Barber LK, Jenkins JD. (2013). Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress & Health*, 30, 259-264.
- Binnewies C, Sonnentag S, Mojza EJ. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 243-256.
- Brosschot JF, Pieper S, Thayer JF. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1043-1049.
- Brosschot JF., Gerin W, Thayer JF. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 113-124.
- Brosschot JF, Verkuil B, Thayer JF. (2010). Conscious and unconscious perseverative cognition: Is a large part of prolonged physiological activity due to unconscious stress? *Journal of Psychosomatic Research*, 69, 4017-416.
- Brown B. (2001). Studying the use of mobile technology. In Brown, B., Harper, R. and Green, N. (Eds.), *Wireless world: Social and interactional aspects of the mobile age*, Springer, New York, NY, pp. 3-14.

- Clark S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 47-770.
- Derks D, Bakker AB. (2012). Smartphone use, work-home interference, and burn-out: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology. An International Review*, pp. 1-30. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x
- Derks D, ten Brummelhuis LL, Zecic D, Bakker AB. (2014). Switching on and off...: Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80-90.
- Derks D, van Mierlo H, Schmitz EB. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74-84.
- Derks D, van Duin D, Tims M, Bakker AB. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155-177.
- Diaz I, Chiaburu DS, Zimmerman RD, Boswell DR. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 500-508.
- Duxbury L, Smart R. (2011). The myth of separate worlds: An exploration of how mobile technology has redefined work-life balance. In Kaiser, S., Ringlstetter, M.J., Eikhof, D.R., and Cunha, M.P. (Eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals*, Springer, Berlin/Heidelberg, Germany, pp. 269-284.
- Ellingsaeter AL. (2003). The complexity of family policy reform. The case of Norway. *European Societies*, 5(4), 419-443.
- Fenner GH, Renn RW. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), pp. 63-82.
- Geurts S, Sonnentag S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 32(6), 482-492.

- Gustafsson K, Lindfors P, Aronsson G, Lundberg U. (2008). Relationships between self-rating of recovery from work and morning salivary cortisol. *Journal of Occupational Health, 50*(1), 24-30.
- Kecklund G, Dahlgren A, Åkerstedt T. (2002). Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående? Rapport 305, IPM och Avdelningen för Stressforskning, Karolinska Institutet. Akademitryck: Edsbruk. ISSN 0280-2783.
- Kivimäki M, Leino-Arjas P, Kaila-Kangas L, Liukkonen R, Vahtera J. et al. (2006). Is incomplete recovery from work a risk marker of cardiovascular death? Prospective evidence from industrial employees. *Psychosomatic Medicine, 68*, 402-407.
- Kompier MAJ, Taris TW, van Veldhoven M. (2012). Tossing and turning-insomnia in relation to occupational stress, rumination, fatigue and well-being. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health, 38*, 238-246.
- Kossek EE, Ruderman MN, Braddy PW, Hannum KM. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 112-128.
- Kreiner GE. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behaviour, 27*, 485-507.
- Kreiner GE, Hollensbe EC, Sheep ML. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal, 52*, 704-730.
- **Mellner C**, Aronsson G, Kecklund G. (2014). Boundary management preferences, boundary control and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies, 4*(4), 1-17.
- **Mellner C**. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management, 9*(2), 1-19.
- **Mellner C**, Aronsson G, Kecklund G. (in progr.). Boundary management preferences, boundary control and work-life balance among full-time employed professionals. A replication study.
- **Mellner C**, Kecklund G, Kompier MAJ, Sariaslan M, Aronsson G. (2016). Boundaryless work, psychological detachment and sleep: Does working 'anytime – anywhere' equas employees' are 'always on'? In J. de Leede (Ed.). *New Ways of Working Practices: Antecedents and Outcomes*. Emerald Volume 15 of the *Advanced Series in Management*.

- **Mellner C**, Peters P, Toivanen S, (in progress). The moderating role of boundary control between enacted and preferred boundary management and work-life conflict.
- **Mellner C**, Toivanen S, Peters P. (in progress). You've got mail: The mediating role of on-going connectivity between organizational availability norm, individual boundary management and work-life conflict.
- **Mellner C**, Toivanen S, Keller-Celeste R. (submitted). Boundaryless work in space and time - The role of psychological detachment for employee sleep, recovery and health. *Journal of Occupational Health*.
- Peters P, Den Dulk L, Van der Lippe T. (2009). The effects of time-spatial flexibility on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, 12, 279-297.
- Peters P, Poutsma E, Van der Heijden BIJM, Bakker AB, De Bruijn, T. (2014). Enjoying New Ways to Work: An HRM-process approach to study flow. *Human Resource Management*, 53, 271-290.
- Rosa H. (2014). *Acceleration, modernitet och identitet. Tre essäer*. Daidalos AB.
- Sonnentag S, Kuttler I, Fritz C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 355-365.
- Sonnentag S, Fritz C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72-103.
- Taris T, Beckers D, Verhoeven L, Geurts S, Kompier M, van der Linden. (2006). Recovery opportunities, work-home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 139-157.
- Van Echtelt P, Glebbeek A, Wielers R, Lindenberg S. (2007). The puzzle of unpaid overtime: Can the time greediness of post-Fordist work be explained? In Van der Lippe T, Peters P. (Eds.), *Competing claims in work and family life*, Edward Elgar, Cheltenham and Northampton, MA, pp. 125-143.