

Det nya arbetslivets gränslöshet kräver tydlighet från arbetsgivare

Aktivitetsbaserade kontor, höga krav på mejl- och telefonkontakter, teknik för arbete var och när som helst och krav på mätningar och dokumentation. Det gränslösa arbetslivet utmanar individer och arbetsgivare att ge plats för återhämtning och på andra sätt motverka stress. Det som krävs är tydlig gränssättning, menar forskare i två nya rapporter.



Ett brett spann av forskardiscipliner har bidragit till rapporterna som Arbetsmiljöverket beställt om det nya sättet att organisera arbete och gränslöst arbete. Samtidigt som det nya gränslösa arbetet öppnar möjligheter för många, är det för andra svårt att hantera och riskerar leda till ohälsa.

– Viss forskning visar att arbetstagare med flexibla villkor är mer tillfreds med sin arbetssituation. Enligt annan forskning är flexibelt arbetsliv förenat med stress och ohälsa, och den visar att gränser mellan arbete och privatliv är viktigt för återhämtningen, säger Nanna Gillberg från Gothenburg Research Institute vid Handelshögskolan i Göteborg och som skrivit en av rapporterna.

En trend hon pekar ut är den om mätning, granskning och målstyrning. Syftet – att uppnå mer effektivitet och produktivitet – har som baksida ökad administration. För yrkesgrupper såsom lärare och socialarbetare ger det mindre utrymme för professionella bedömningar, vilket kan leda till både minskad motivation och försämrade psykosociala arbetsmiljöer, enligt Nanna Gillberg.

E-post och kommunikation äter upp 45 procent av arbetstiden

Samtidigt har kraven på samarbete och kommunikation ökat för att det anses leda till kreativitet och innovation. Men tidsstudier på kontorsanställda har visat att 45 procent av deras arbetstid går åt till spontansamtal, e-post och telefonsamtal, enligt en av rapporterna. Risken är att arbetstagarna måste utföra kärnuppgifterna utanför normal arbetstid.

Kopplingen till kreativitet, och även ökad produktivitet, behandlas även i forskning om aktivitetsbaserade kontor. Där uppmuntras personal att ständigt växla arbetsmiljöer. Men dessa miljöer stödjer inte arbetsuppgifter som kräver koncentration, som bland annat utförs på högskolor och myndigheter. De passar inte heller vissa individer. Då är tysta miljöer utan störande intryck att föredra. För att övergången till aktivitetsbaserade kontor ska fungera krävs förberedelse och att personalen får träna in det nya arbetssättet.

Att ständigt vara uppkopplad var som helst kan öka förekomsten av arbete på kvällstid och hemifrån, enligt rapportförfattarna. Det kan vara önskvärt för många med möjlighet till denna flexibilitet. Men hög tillgänglighet till arbetet kan också utlösa beteenden som är potentiella hälsorisker. Det ständigt tillgängliga arbetet kan förstärka riskfaktorer som självkänsla baserad på prestation, arbetsnarkomani eller tävlingsinriktning.

Det är vanligare med sömnbesvär och svårigheter med att stänga av tankar på arbetet för dem på arbetsplatser med gränslösa arbetstider. Samtidigt visar forskning att de flesta med flexibel arbetstid verkar arbeta under normal kontorstid.

Kompetens i att sätta gränser

Rapportförfattarna understryker förmågan att sätta gränser som en viktig egen kompetens.

- Individen behöver allt oftare kunna formulera ett nej för att inte ständigt få för mycket att göra. Ett socialt stöd från chefer för att hantera krav är viktigt. Både ur ett produktions- och ett humanitärt perspektiv vinner chefer på att skydda sina arbetstagare, säger Gunnar Aronsson, Psykologiska institutionen på Stockholms universitet.



Arbetsgivare har genom de nya reglerna för organisatorisk och social arbetsmiljö, som trädde i kraft 2016, fått verktyg för att bättre hantera många av de risker som forskarna identifierat i och med det gränslösa arbetslivet.

- Arbetsgivare behöver ha överblick över balansen mellan krav och resurser, säger Nanna Gillberg. De ska uppmuntra arbetstagare att rapportera hur de upplever arbetssituationen, genom arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal och bjuda in dem till att vara delaktiga i problemlösning. Det är sättet att uppnå ett psykosocialt hållbart arbetsliv.

För mer information:

Gunnar Aronsson, professor i arbets- och organisationspsykologi, psykologiska institutionen, Stockholms universitet, telefon 08-16 39 60, eller 070 571 70 83.

Nanna Gillberg, ekonomie doktor, Gothenburg Research Institute vid Handelshögskolan i Göteborg, telefon 073 930 20 16.
Presstjänsten på Arbetsmiljöverket: telefon 010 730 91 55.

Följ [seminariet live](#), onsdagen den 7 mars kl. 9–11.30.

Antologin [Gränslöst arbete – om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv](#), pdf öppnas i nytt fönster
Kunskapssammanställningen [Nya sätt att organisera arbete – betydelsen för arbetsmiljö och hälsa](#), pdf öppnas i nytt fönster
[Arbetsmiljöverkets vägledning om utmaningar i ett gränslöst arbetsliv](#), pdf öppnas i nytt fönster