

Det gränslösa arbetslivet

Förebyggande av dess negativa följder på arbetsplatsen

Bettina Aaltonen
Sara Hermansson

Examensarbete för högre yrkeshögskole examen inom social- och
hälsovård

Åbo 2020



EXAMENSARBETE

Författare: Aaltonen, Bettina & Hermansson, Sara

Utbildning och ort: Social- och hälsovård (Högre YH), Åbo

Handledare: Liljeroth, Pia

Titel: Det gränslösa arbetslivet. Förebyggande av dess negativa följder på arbetsplatsen

Datum 23.4.2020

Sidantal 65

Bilagor 3

Abstrakt

Ämnet för detta examensarbete är gränslöst arbetsliv. Syftet är att granska på vilka sätt negativa följder av gränslöst arbete i arbetslivet kan förebyggas.

Målet med examensarbetet är att utarbeta en föreläsning som kan fungera förebyggande till de negativa följderna av gränslöst arbete på en arbetsplats. I utvecklingsprocessen medverkar personalen inom organisationen Nuorten ystäväät rf.

Teman som behandlas i examensarbetet är gränslöst arbete, psykosociala risker i gränslöst arbete, riskbedömning- och hantering, samt förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete.

Examensarbetet är ett funktionellt arbete som består av en litteraturöversikt, workshop, innehållsanalys och en tillämpad del; en föreläsning på YouTube. Syftet verkställs genom utvecklandet av föreläsningen. Föreläsningen är utarbetad för personal i alla livssituationer och inom olika branscher.

Den behandlar följande teman som uppstått från innehållsanalysen; att ta sin roll på arbetet, ledarskapets roll, målsättning och Work-life balance (WLB).

Språk: Svenska

Nyckelord: Gränslöst arbete, förebyggande, ledarskap, kontroll och psykosocialt stöd, arbetstid, Work-Life balance.

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Aaltonen, Bettina & Hermansson, Sara

Koulutus ja paikkakunta: Sosiaali- ja terveydenhuolto (Ylempi AMK), Turku

Ohjaaja(t): Liljeroth, Pia

Nimike: Rajattomuus työelämässä - Sen kielteisten seurausten ennaltaehkäisy työpaikalla

Päivämäärä 23.4.2020

Sivumäärä 65

Liitteet 3

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön aiheena on rajattomuus työelämässä. Tarkoituksena on tutkia millä tavalla työpaikalla voidaan ennaltaehkäistä kielteiset vaikutukset rajattomassa työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella luento, jonka avulla työpaikalla voidaan ennaltaehkäistä kielteiset vaikutukset rajattomasta työstä.

Kehittämiprosessissa ovat olleet mukana myös Nuorten Ystävät ry:n henkilökunta.

Opinnäytetyön aiheita ovat; rajaton työ, rajattoman työn psykososiaaliset riskit, riskien arviointi ja hallinta sekä rajattoman työn kielteisten seurausten ehkäiseminen.

Opinnäytetyö on toiminnallinen ja koostuu kirjallisuustutkielmasta, työpajasta, sisällönanalyysistä ja sovelletusta osasta; luento YouTube:ssa. Tarkoitus saavutetaan luentomateriaalin kehittämisellä. Luento on tarkoitettu kaikissa elämäntilanteissa oleville työntekijöille. Aineisto käsittelee seuraavia sisältöanalyysissä esiin tulleita teemoja; roolin ottaminen työpaikalla, johtajan roolia, tavoitteellisuus sekä työ-perhe-elämän tasapainoa (work-life balance, WLB).

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: Rajaton työ, ennaltaehkäisy, hallinta ja psykososiaalinen tuki, työaika, työ- ja yksityiselämän tasapaino (work-life balance WLB).

MASTER'S THESIS

Author: Aaltonen, Bettina & Hermansson, Sara

Degree Programme: Master's degree in social and health care, Turku

Supervisor(s): Liljeroth, Pia

Title: The boundless working life- Preventing its negative consequences at the workplace.

Date 23.4.2020 Number of pages 65

Appendices 3

Abstract

The subject of this Master's thesis is boundless working life. The aim is to examine ways in which negative consequences of boundless work in the workplace can be prevented. In the development process the staff of Nuorten ystävät ry participates.

Themes in this thesis are boundless work, psychosocial risks in boundless work, risk assessment and management, the prevention of negative consequences in boundless work.

This is a functional thesis and it consists of a literature study, a workshop, content analysis and an applied part; a lecture on YouTube. The aim is achieved through the development of the lecture material. The lecture is designed for the staff in all life situations and different trades. The lecture addresses the following themes that emerged from the content analysis; to take the role at work, the role of leadership, objectives, work and work-life balance (WLB).

Language: Swedish

Key words: Boundless work, prevention, leadership, control, psychosocial support, working time, work-life balance

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Gränslöst arbete.....	3
2.1	Segmentering och integrering.....	4
2.2	Gränsteori.....	5
3	Psykosociala risker i gränslöst arbete	5
3.1	Prestationsbaserad självkänsla och tävlingsinriktning.....	5
3.2	Sociala risker	7
3.3	Arbetsnarkomani, utbrändhet och stress	8
3.4	Otrygghet.....	9
4	Riskbedömning- och hantering.....	10
4.1	Identifiering, bedömning och hantering av risker.....	11
5	Metod	12
5.1	Workshop	12
5.1.1	Förberedande och planering.....	13
5.1.2	Genomförandet.....	14
5.1.3	Efterarbetet.....	15
5.2	Analys.....	16
6	Analys och resultat- Förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete.....	25
6.1	Mål.....	25
6.2	Att ta sin roll på arbetet.....	28
6.3	Ledarskapets roll.....	30
6.4	Work-life balance	33
6.4.1	Kontroll.....	35
6.4.2	Arbetstid	36
6.4.3	Distansarbete	37
7	Produktutvecklingen	38
8	Diskussion.....	42
8.1	Etiska överväganden och tillförlitlighet	43
8.2	Avslutning	44
	Källförteckning	45

1 Inledning

Arbetstakten har de senaste 20 åren ökat i hela Europa. Finland har enligt internationella utredningar en lika hård arbetsstress som de övriga EU länderna. I Finland har vi en stark arbetsmoral och ett krävande arbetsliv. (Michelsen, et.al. 2018, 367).

De samhällseliga förändringarna har gjort att arbetstiden, grunden för, och sättet att arbeta har förändrats mycket. Den sociala förändringen utvecklades med hjälp av de tekniska uppfinningarna från förra seklet, till exempel elektriciteten, genom vilken arbetstiden lösgjordes från årstiderna och dygnets ljusa tider. För att kunna försörja sig var anställda tvungna att underställa sig arbetsgivarens krav. Arbetet i sig var ofta fysiskt tungt och ensidigt. Fackföreningar ingrep i de dåliga arbetsförhållandena med målet att normalisera och förkorta arbetstiden. Att skydda de anställda var det primära målet. Ett sätt att uppnå detta mål var att garantera anställda fritid för återhämtning. Så småningom förkortades arbetstiden, som tidigare varit tolv timmar, till åtta timmar och livet började tydligt delas upp i arbetstid och fritid som innefattade ledigheter, veckoslut och lediga kvällar. Utvecklingens gång vänds på nytt när det industrialiserade samhället omvandlades till ett informationssamhälle. Den kollektiva regleringen av arbetstiden som tidigare var idealet gav vika, och allt oftare avtalas arbetstider skilt för olika arbetstagare och arbetsplatser. I och med detta har det åstadkommit skillnader i arbetstiderna och de har blivit mera oregelbundna, samt gränsen mellan arbete och fritid har blivit oklar. (Sallinen, et.al. 2003, 9-10).

Under 1900-talets framskridande utvecklades också arbetshälsovården och man började fundera mer på olika faktorerens betydelse för att orka i arbetet. I slutet av 1900-talet blev de psykosociala kraven högre och den psykiska belastningen i arbetet lyftes fram som en central fråga i arbetslivet. Frågor om arbetsstress, arbetsnarkomani och burn-out blev mer vanliga. På 1980-talet kom även det psykiska arbetarskyddet med i arbetarskydds- och arbetshälsovårdslagen. (Michelsen, et.al. 2018, 27).

2010-talet förde med sig ett allt mer gränslöst arbete. Arbets- och tidspress är vardag idag. (Michelsen, et.al. 2018, 32). Oförutsägbarhet som gäller alla sektorer i arbetslivet såväl medarbetare som ledare finns. Men dessa förändringar är så klart inte enbart negativa utan för med sig nya yrken, nya möjligheter och chanser att befria människan från vissa arbetsuppgifter med hjälp av teknologin. (Michelsen, et.al. 2018, 37). I dagens samhälle ger arbetet livet innehåll mer än någonsin. Det reglerar vår tidsanvändning och ramar in vår

vardag. För många är det även ett mått på ställning i samhället. Arbetet är inte endast det arbete vi får lön för. Är det inte också det arbete vi gör i hemmet? Eller frivilligarbete, eller när förälder hjälper till och säljer kaffe på sitt barns fotbollsturnering. Arbetet består av många människors insatser av produkter och tjänster. Dessa delar av arbetet kan geografiskt finnas i olika delar av jordklotet. Arbetet ger människan innehåll i livet, meningsfull sysselsättning och betydelsefulla människorelationer. Arbetsförhållandena i Finland är bland de mest kvalitativa i hela Europa. Det är flexibelt, har låga hierarkier och arbetstagarna har i en stor mån möjlighet att förverkliga sig själva. (Michelsen, et.al. 2018, 185–186).

Det finns gränser hur mycket en människa kan arbeta och samtidigt ha ett innehållsrikt socialt liv vid sidan om. För inlärning, anpassning och kraft finns också en gräns. Det kan upplevas som en frihet och trygghet för en del när andra endast blir negativt påverkade. (Allvin, et.al 2006, 10–11).

Vi vet alla att det är viktigt att ta hand om sig själv både fysiskt och psykiskt för att orka i arbetslivet. Vi har i vårt examensarbete valt att inte alls gå in på den fysiska delen, trots att vi anser att den är minst lika viktig som den psykosociala delen, som är vårt tema. Vårt examensarbete är ett funktionellt examensarbete. Examensarbetet utgår från ett resursförstärkande arbetssätt. Vi har valt att använda litteraturöversikt, workshop och Scoping review som metod i arbetet och utarbeta en digital föreläsning.

Vi behandlar gränslösheten i arbetslivet allmänt i vårt arbete och fokuserar mer specifikt på de psykosociala riskerna som gränslösheten i arbetet kan medföra arbetstagaren, samt förebyggande av dem. Målet med examensarbetet är att utarbeta en föreläsning som kan fungera förebyggande till de negativa följderna av gränslöst arbete på arbetsplatsen. Syftet är att granska på vilka sätt negativa följder av gränslöst arbete i arbetslivet kan förebyggas.

Frågeställningarna i examensarbetet är: Vilka är de psykosociala riskerna för medarbetaren i gränslöst arbete? Hur kan de negativa följderna av gränslöst arbete på arbetsplatsen förebyggas? Föreläsningen som vi utarbetat finns publicerad på YouTube, tillgänglig för alla. Litteraturen som vi använt oss av i vårt arbete är social- och hälsovårdsinriktat, men vi anser att föreläsningen kan användas inom alla branscher.

2 Gränslöst arbete

Kraven i arbetslivet ökar på individnivå, på medarbetaren, att hantera både mängden arbete samt när och var arbetet ska utföras. Det gäller att själv kunna sätta gränser för det som ska göras och samtidigt gränser för de olika sfärerna, arenorna i livet. Hemmen blir mer utrustade digitalt och arbetsplatsen mer möjlig för att tillgodose personliga behov. (Aronsson, et.al. 2018, 126-128). Det flexibla, gränslösa arbetet kan dock studeras från flera olika nivåer. Arbetet kan vara flexibelt för individen, för företaget, för organisationen och för arbetsmarknaden och samhället. (Allvin, et.al. 2006, 59).

Tidigare hade arbetslivet tydligare gränser. Arbetsuppgifterna var mer förutbestämda och definierade än idag. Det fanns även mer tydliga arbetsbeskrivningar och styrstrukturer än idag. Aronsson et al. skriver i sin bok *Arbets- och organisationspsykologi* att idag ses en tydlig nedmontering av detta. Arbetstidens och organisations regler nedmonteras och arbetsuppgifterna måste formas av de anställda själva. Kraven ökar på de anställda att hantera både arbetsmängd samt även tid och rum för arbetet. Det gäller att sätta gränser för hela livet, inte enbart arbetet. Dessa förändringar är naturligtvis även positiva och ger de anställda mer möjligheter till att tillgodose personliga behov vid sidan om arbetet. Organisationer blir mer och mer flexibla och kallas i litteraturen ofta för ”det nya arbetslivet”. De måste anpassas mot marknaden. Konkurrensen skakar om gränser och värderingar inom organisationen och anställningsskydd. (Aronsson, et.al. 2018, 127-128).

Trots att arbetet blir mer flexibelt och gränslöst kräver människans liv trots allt en viss stabilitet. (Allvin, et.al. 2006, 10). Det krävs nya tekniker för att dela upp arbetet och övrigt liv. Detta kan innebära att man alltid stänger mobiltelefonen då arbetsdagen tar slut, att man inte tar med sig arbetsmaterial då man åker på semester och att man i hemmet har arbetsfria platser som t.ex. sängkammaren. Då blir gränser mellan dessa platser gränserna mellan arbete och övrigt liv. Ett annat sätt att dra gränser mellan arbete och övrigt liv är att ha tidsgränser. Arbetstid och fritid skilt. Om detta blir problematiskt kan man ha en mellantid där man ägnar sig åt något helt annat för att koppla bort tankarna innan fritiden börjar. De dagliga rutinerna i en barnfamilj fungerar också som effektiva tidsindelare. Barn ska hämtas vissa tider på dagis och hobbyverksamhet m.m. Ens egna sociala aktiviteter ger också ett bra avbrott mellan arbetstid och fritid. Att reservera arbetsdatorn endast för arbete kan också vara ett bra sätt att dra gränsen mellan arbete och fritid. Tekniker för gränsdragning är individuella och ofta omedvetna. Det finns invanda mönster som följs dagligen. (Allvin, et.al. 2006, 123-125).

Forskaren Gunnar Aronsson och hans kollegor har analyserat förändringar i vad de kallar för det nya arbetslivet. Det ”nya” ligger i tidspressen och ökad social stress, men också i att uppgifterna inte alltid är klart definierade samtidigt som de övergripande strukturerna får ett större inflytande. Det ställs också nya förväntningar på hur man kan förverkliga sig själv i eller utanför arbetet. Detta nya arbetsliv med sina ökade krav på flexibilitet påverkar både livspusslet och balansen mellan arbete och familj samt stress och ohälsa. (Allvin, et.al. 2011, 127-129).

2.1 Segmentering och integrering

Segmentering är en form av strategi för gränsstabilisering som individen skapar för att reglera gränsen mellan arbete och fritid. Individen väljer själv strategin och kan själv påverka gränser i tid och rum. (Aronsson, et.al. 2018, 143). Enligt segmenteringsmodellen finns arbete och övrigt liv parallellt, utan att påverka varandra. Arbetslivet fyller materiella behov och det övriga livet fyller de sociala och de emotionella behoven. Detta är ett föråldrat sätt att se på gränser. Idag vet vi att arbete och fritid måste ses som en helhet. Arbetet ställer stora krav på fritiden med tanke på återhämtning. Sfärerna går på varandra. (Allvin, et.al. 2006, 105).

Individen borde ha möjlighet att enligt egna behov forma dagen av arbete och fritid. Till exempel kan arbetet från hemmet varvas med hämtning av barn från dagvård, matlagning eller motion. Aronsson, 2018 delar in integrerare enligt följande: “arbetsintegreraren” som tar in arbetet på sin lediga tid, “privatlivsintegreraren” spiller över privatlivet på arbetsplatsen och “totalintegreraren” har inga gränser åt något håll. (Aronsson, et.al. 2018, 143).

Eftersom medarbetarna i allt högre grad interagerar med sina professionella kontakter i sociala nätverk online så som Facebook eller Twitter, kommer de troligen att uppleva en kollision i sina professionella och personliga identiteter pga. detta unika, nya och utvidgade sociala utrymme. Sociala nätverk online ger arbetstagare både möjligheter och utmaningar. Hur hanterar anställda gränserna mellan sina yrkesmässiga och personliga identiteter i online sociala nätverk, och hur inverkar detta på hur de betraktas av professionella kontakter? Ollier-Malaterre et al. menar att ledaren har en allt större roll i att ta ansvar och utarbeta strategier i medarbetares användning av sociala medier. (Ollier-Malaterre, et.al. 2013, s. 645).

2.2 Gränsteori

Inom arbets- och organisationspsykologin har det under de senaste decennierna vuxit fram ett gränsteoretiskt synsätt (eng. boundary theory) som betyder att fokus riktas mot hur människor skapar, motiverar, upprätthåller samt underhåller gränser, men samtidigt hur gränserna utmanas och försvaras, överskrids och demonteras för att ge plats för en ny ordning. Viktiga egenskaper hos gränser är gränsernas genomtränglighet och flexibilitet, vilket utgör gränsens styrka mellan två domäner. Gränser kan vara tunna, svaga/veka, eller starkare. De svagare gränserna är mer öppna för influenser och integrering än de starkare. Fokus inom gränsteori ligger på människans aktiva skapande av livs- och arbetsvillkor, alltså är således socialkonstruktivistisk. Gränsteorin ger stöd för beskrivningar samt analyser av de nya kraven som formas i det nya arbetslivet i samspel mellan människa, sociala krafter, ekonomiska tillstånd som är betydelsefulla för människans balans mellan livsroller, stress och hälsa, lärande, ställning på arbetsmarknaden. (Aronsson, et.al. 2018, 129).

3 Psykosociala risker i gränslöst arbete

Psykosociala risker uppstår på grund av olika brister i arbetets utformning, organisation och ledning, liksom ett dåligt socialt sammanhang på arbetsplatsen. Dessa risker kan leda till negativa psykosociala, psykiska och sociala följder så som arbetsrelaterad stress, utbrändhet och depressioner. EU-Oshas europeiska företagsundersökning om nya och framväxande risker (Esener) är en omfattande undersökning som kartlägger hur europeiska arbetsplatser hanterar arbetsmiljörisker i praktiken. Den tredje europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (Esener-3) pågår ännu. Tidigare har den gjorts åren 2009 och 2014. Fältarbetet omfattar över 40 000 företag i alla storleksklasser och verksamhetssektorer i 33 europeiska länder. Det har visat sig att de psykosociala riskerna blir allt vanligare inom arbetslivet på grund av det gränslösa arbetet som en orsak. (Europeiska arbetsmiljöbyrån, u.å.)

3.1 Prestationsbaserad självkänsla och tävlingsinriktning

Människan bygger upp sin identitet med hjälp av sitt arbete. Arbetslivet är en viktig arena för tillväxt som människa och genom att ta emot utmaningar och lösa problem i arbetet blir människan den hon är. Arbetet är en arena där positiva och negativa erfarenheter och känslor måste behandlas. Arbetslivet bidrar till att människan får känna sig behövd, tillfredsställd och där hon kan uppnå mål i livet. I arbetslivet blir människan en socialiserad varelse. Att

bli en del av en grupp betyder att man blir en del av en kultur. Personligheten utvecklas också genom arbetet. Människan blir ett ansikte bland de andra utgående från prestationerna i arbetet och får på samma gång en chans att utveckla sin professionalitet. (Juuti & Salmi, 2014, 71). Att prestera är dagens melodi i vårt allt mer krävande samhälle. Arbetet ger en arena av möjligheter för människan att bevisa sitt värde och sin godhet. Arbetet kan ge tillfredsställelse men även en känsla av otillräcklighet och skam. (Juuti & Salmi, 2014, 73).

För en del människor har brådskan blivit en mätare på hur viktig en människa är. Detta kännetecknas av fulltecknade almanackor, ständigt ringande mobiltelefoner och mängder av e-postmeddelanden. Det motstridiga är att dessa saknar värde för arbetets kvalitet och människans välbefinnande. När det gäller att få brådskan under kontroll är det nödvändigt att fundera både på individens och på arbetsgemenskapens påverkningsmedel. Att sträva efter samma mål är det säkraste sättet att uppnå det mest tillfredsställande resultatet. (Sallinen, et.al. 2003, 3-4).

För att känna tillfredsställelse för sitt arbete behöver personen känna sig tillräcklig och kompetent. I dagens krävande arbetsliv i ständig förändring är det inte alltid en självklarhet att vara kompetent. Arbetsbördan kan bli oöverkomlig om man alltid strävar till att bevisa och prestera och kräver omätliga mängder av sig själv. (Juuti & Salmi, 2014, 74).

Individens beteende inom organisationen kan vara både till nytta och till skada för organisationen. Organisationen är beroende av de anställdas goda prestationer i arbetet för att försäkra avkastning samt standard på tjänster. Organisationens strävan till goda prestationer av de anställda börjar redan i anställningsprocessen och introduktionen samt fortsätter via vidareutbildning, personalpolitik, ledarskap och i organisationskulturen. (Aronsson, et.al. 2018, 126).

Om arbetet ständigt finns tillgängligt kan individer med starkt behov att prestera och att vara ett steg före de andra ha en benägenhet att tappa kontrollen vad gäller arbetstid. Speciellt för nyanställda kan detta utgöra en stor risk eftersom det genom alltför mycket individuellt arbete kan leda till att den anställda missar viktig information på vägen som skulle ha erhållits om arbetet utförts på arbetsplatsen. Genom att säga ja till arbetsuppgifter man egentligen inte skulle ha tid med för att försöka höja sin självkänsla och för att belöna sitt jag eftersom organisationens system kräver så mycket idag och arbetet inte blir färdigt. Det finns det därav en ständig känsla av att ha gjort arbete. (Aronsson, et.al. 2018, 141)

Hallsten, L, vid Karolinska institutet anser (enligt Fellingner 2015) att det är många faktorer som inverkar på att en prestationsbaserad självkänsla. Han har forskat i ämnet sedan 1980-talet och var den som lanserade begreppet. Han menar att den prestationsbaserade självkänslan beror på samhällsliga förändringar, de ökade kraven, men även på kulturella och genetiska faktorer. Barndomens modeller och värderingar av vad som gör att man duger som person och vad man ska göra för att få höra att man varit duktig inverkar. Ålder, kön och utbildning inverkar. Kvinnor har en lite större risk att ha en prestationsbaserad självkänsla. Hallsten ser även positiva effekter av prestationsbaserad självkänsla. Personer som pressar sig kommer långt i livet och alla får inte negativa följder av detta, men på lång sikt är det negativt för människan att leva under hög prestationsstress.

Det är något speciellt med människor som blir fullständigt uppslukade och brinner för en enda sak. De som brinner för sitt yrke trivs ofta med det och kan inte tänka sig en annan livsstil. En del avstår från aktiviteter som riskerar ta energi från det de vill ägna sitt liv åt och väljer medvetet bort att bilda familj. Samtidigt som de till viss del kan hålla med om vikten av att skilja mellan privatperson och yrkesroll känner många en instinktiv oro över att måsta ”stänga in sig i en roll”. Jobbet och jaget blir ett. Men om kompetens och yrkesroll blir ett med jaget riskeras den hälsosamma distansen till arbetet. Om arbetsinsatsen då kritiseras så kan det kännas som om någon ifrågasätter människovärdet. När omvärlden ställer krav på att yrkesrollen behöver förändras kan det leda till en upplevelse av personlig kränkning även om det inte alls är riktat mot personen. (Sundlin & Sundlin, 2018, 21-22).

3.2 Sociala risker

Arbetet idag är allt mer mentalt och socialt betungande. Det krävs goda människorelationer, en god stresshanteringsförmåga samt goda kunskaper inom många olika områden med tanke på bland annat den ökande betydelsen av digitala verktyg i arbetet. Enligt statistik orsakar mentala problem en tredje del av pensioneringarna på grund av arbetsoförmåga i Finland. På arbetsplatsen kan dåligt bemötande, orättvisa beslut, höga krav, otillräckliga möjligheter att påverka, dålig anda och problem inom arbetsgemenskapen samt en ständig oro över framtiden vara orsaker till mental ohälsa. (Rauramo, 2012, 64-65).

Om förtroendet inom organisationens kultur, verksamhet eller arbetsprocesser fattas eller är bristfälligt speglar det sig på arbetets kvalitet och på kundarbetet. Ledarens roll är viktig för att bygga upp förtroendet inom en organisation. Om medarbetaren inte kan lita på sin ledare får hen inget stöd eller auktoritet och medarbetaren har svårt att engagera sig fullt i arbetet.

Förtroendet går att utveckla och om det inom organisationen finns klara spelregler som alla följer, är det en bra grund att bygga upp förtroendet på. Utan detta finns det inte möjlighet för medarbetaren att inverka på sin arbetssituation, arbetstider och innehåll. Detta bidrar i sin tur till trivsel på arbetsplatsen för alla parter. Till ett gott ledarskap hör att ledaren följer med sina medarbetares tillstånd i arbetet. Ledaren är rättvis, behandlar medarbetarna likvärdigt och tar ansvar för att medarbetarna är delaktiga i beslutsprocesserna. (Rauramo, 2012, 97-98).

Arbetsgruppens sociala del spelar en stor roll för motivation och arbetshälsan. Det är viktigt att medarbetaren får ett socialt stöd och har ett ansvar som individ och som en del i gruppen. När det finns ett gott socialt stöd kan både positiva och negativa tankar, planer och åsikter delas tryggt inom organisationen och det används inte tid för att tvingas utreda olägenheter. Organisationens sociala kapital samlas av att en öppen anda råder, tillförlitlighet och stabilitet finns inom organisationen. Trygghet och öppen interaktion är nyckelorden för det sociala kapitalet. (Rauramo, 2012, 104-105, 111).

3.3 Arbetsnarkomani, utbrändhet och stress

Den krävande arbetstakten kräver utvecklad teknologi. De nya arbetsredskapen såsom elektronisk dokumentering, distansarbete, öppna kontor föder effektivitet men även stress. När teknologin sviker eller fattas i arbetet uppstår ytterligare stressituationer. (Michelsen, et.al. 2018, 367).

Digitaliseringen har gett många nya möjligheter men samtidigt en ökad psykologisk och social press inom arbetslivet. Det finns möjligheter att arbeta gränslöst utan kontroll, vilket ger en ökad risk för arbetsnarkomani. (Juuti & Salmi, 2014, 43). Arbetsnarkomani handlar om vilken funktion arbetet har i livet för en individ. Om arbetet finns tillgängligt under alla dygnets timmar finns det en risk att arbetet blir en tillflykt från tillvaron och ger en möjlighet att undvika att ta itu med till exempel konflikter i livet. Då kan arbetet plötsligt ta över största delen av dygnets timmar och det kan leda till att meningen med livet tappas bort. (Aronsson, et.al. 2018, 141). Upplevelse av stress är individuellt. När en människa känner stress i arbetet borde situationen få en lösning snabbt eftersom tillståndet förvärras med tiden. Långvarig stress som medför en stor kamp att komma framåt och ständigt arbeta överbelastad, leder till utmattning. (Juuti & Salmi, 2014, 51).

Begreppet utbrändhet är hämtat ur engelskans ”burn-out” som är en internationell vetenskaplig beteckning för ett kroniskt stresstillstånd hos människor i arbete. Den vetenskapliga termen lanserades på 1980-talet av den amerikanska psykologen Christina Maslach. Hon avser med termen ett syndrom som hon noterade främst bland yrkesgrupper i patient- och klientarbete. Yrkesgrupper som ansvarar för andra människor, till exempel socialarbetare, präster och lärare. Syndromet karaktäriserades av en emotionell utmattning, avtrubbning mot klienter eller elever som man tidigare varit engagerad i. Det ingick även en känsla av att den egna prestationen i arbetet var försämrade. Senare konstaterades syndromet förekomma även inom andra yrkesgrupper. Sedan 1990-talet är utbrändhet även en beteckning för mentalt och kroppsligt utmattningstillstånd som orsakar arbetsförmåga och långa sjukskrivningar. (Aronsson, et.al. 2018, 195).

3.4 Otrygghet

Trygghet är ett av människans grundbehov och en av de mänskliga rättigheterna i samhället samt på arbetsplatsen. Medarbetaren har rätt att komma hem frisk från arbetsplatsen utan att ha utsatts för olyckor, störningar eller mobbning i arbetet eller annat osakligt bemötande. Trygghet har även att göra med den ekonomiska tryggheten samt en trygghet i anställningsförhållandet. Om tryggheten äventyras föds rädsla och osäkerhet som inverkar på arbetets resultat och på arbetshälsan. Att bedöma risker för tryggheten görs via ett samarbete som täcker hela organisationen och kommer från organisationens kultur och strategier. Det är väsentligt för ledaren att binda sig vid att utveckla och leda trygga arbetsvanor. För att kunna försäkra tryggheten är det allas ansvar att följa lagen, strategier, regler och stadgar samt själva vara aktiva i att främja tryggheten och förebygga faror på arbetsplatsen. På en arbetsplats med många ledare och anställda är det väsentligt att fördela ansvaret, försäkra kunnandet, bygga upp ett gott samarbete och att introducera personalen i att identifiera faror och förebygga risker. När trygghet ingår i en arbetsplatskultur så prioriteras tryggheten, det finns vilja och öppenhet, arbetssätten är trygga och det är ordning och reda, det finns ett brett professionellt kunnande som ständigt utvecklas med skolning, arbetstagarna har de verktyg och metoder som behövs för arbetet och det finns en vilja att ständigt förbättras överlag inom området. Att leda organisationens trygghet innebär således både den fysiska och den psykiska tryggheten. Målet med ledarskapet är att riskhanteringen fungerar förebyggande. Detta kräver hela personalens engagemang och grundar sig på riskbedömning, verksamhetsplanering, förverkligande och uppföljning. Kontroll över trygghetsfaktorer skyddar personalen, kunder, organisationens kunskap och egendom från

skador. Genom att kombinera trygghets-, miljö-, och kvalitetskontrollsystem kan ett överlappande system som utvecklar verksamheten och förebygger risker fås. (Rauramo, 2012, 70-71).

Otrygghet på arbetsplatsen kan uppkomma av att det till exempel förekommer skvaller, osakligt bemötande, mobbning, hot om våld, att inte all information delas med alla, utanförskap, oro för ekonomi och om det finns en otrygghet i arbetssituationen. Osakligt bemötande kan bero på att organisationen har oklara mål, ansvarsområden, det fattas tid och rum för diskussion, hård press, tävlingsinriktning eller annan osäkerhet. (Rauramo, 2012, 86-87).

4 Riskbedömning- och hantering

God arbetsförmåga kan främjas genom att arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar och professionellt kunnande är i balans med de krav som ställts för arbetet. I en riskbedömning bedöms vilken betydelse belastningsfaktorer och resurser som orsakas av arbetet, arbetsmiljön och -samfundet har för de anställdas hälsa. (Mattila & Pääkkönen, 2015, 10).

Varje arbetstagare har ett personligt ansvar över att sköta om sin hälsa och sin ork genom att motionera regelbundet, sova tillräckligt och äta mångsidigt. Egen hälsa är grunden för det allmänna välmående. Till det personliga ansvaret ingår även ett ständigt upprätthållande av den egna yrkeskunskapen och att delta i att skapa en god arbetsatmosfär. Arbetarskyddsförvaltningens uppgift är att övervaka. Arbetarskyddsförvaltningen ger anvisningar och råd i frågor som gäller hälsan och säkerheten i arbetet samt samarbetar med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. (Mattila & Pääkkönen, 2015, 11).

Skadlig psykosocial arbetsbelastning ska förebyggas och enligt arbetarskyddslagen (738/2002) är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder som behövs. Arbetsgivaren ska känna till de psykosociala belastningsfaktorerna på arbetsplatsen och på eget initiativ vidta åtgärder om belastningsfaktorerna kan vara skadliga för personalens hälsa. De psykosociala belastningsfaktorerna går att hantera lika systematiskt som belastningsfaktorer i den fysiska arbetsmiljön. (Arbetarskyddsförvaltningen, 2017, 2).

4.1 Identifiering, bedömning och hantering av risker

Identifiering av risker betyder att alla de faktorer i arbetsmiljön, i alla arbetsskeden eller i arbetsförhållanden som kan vara skadliga för medarbetarnas arbetshälsa eller trygghet identifieras. Det borde också kunna identifieras faktorer och skeden som inte ännu gett upphov till skada, men är möjliga. I denna identifiering av risker bör även olika undantagstillstånd tas i beaktande. Detta kan vara till exempel vikarier eller nyanställningar. (Rauramo, 2012, 74).

Att identifiera risker och medarbetare utsatta för risker, är en process som systematiskt ska fortgå inom organisationen. I denna process kan man använda sig av olika metoder som observation, intervju, frågeformulär, arbetsplatsgranskningar, check-listor och trygghetsanalyser. (Rauramo, 2012, 77).

Arbetarskyddslagen (738/2002) förpliktar arbetsplatsen att utföra riskbedömning och -hantering. Det är meningen att förebygga skador och utveckla verksamheten med hjälp av detta. En bra riskbedömning är enligt Rauramo utförd av arbetsgivaren, verklighetsförankrad, organiserad, förebyggande, praktisk, dokumenterad och utvecklande. Resultaten från riskbedömningen kan användas senare för att utveckla anvisningar, i inskolning av personal, i skapandet av verksamhetsprogram och -planer, planering av utrymmen och i planering av arbetshälsovården. (Rauramo, 2012, 74-77).

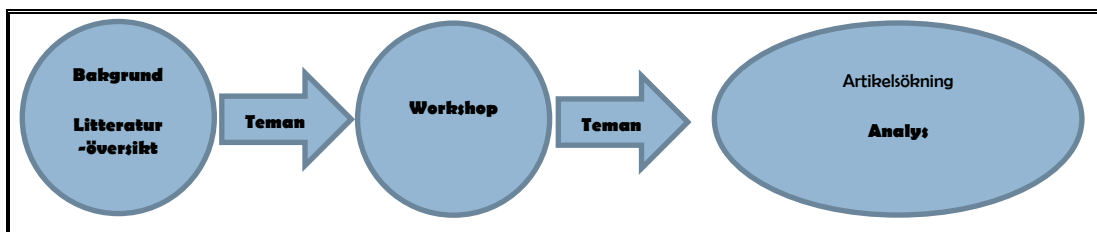
Identifieringen och bedömningen av riskerna i arbetet är det viktigaste verktyget. En väl genomförd bedömning hjälper arbetsgivaren att identifiera de belastningsfaktorer i arbetet som ska åtgärdas. Om riskutredning inte görs alls eller inte görs på ett tillräckligt omfattande sätt, är det möjligt att de väsentliga förebyggande åtgärderna inte vidtas eller identifieras. Arbetsgivaren ska anlita utomstående experter som till exempel arbetsplatsens företagshälsovård om arbetsgivaren inte har tillräcklig sakkunskap för att identifiera belastningsfaktorerna och bedöma dem. Företagshälsovårdens arbetsplatsutredning kan användas för identifieringen av skadliga belastningsfaktorer. Enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001) ska arbetsgivaren se till att företagshälsovården i arbetsplatsutredningen har utrett de psykosociala belastningsfaktorerna på arbetsplatsen och gjort slutledningar om belastningsfaktorernas betydelse för hälsan, samt lagt fram förslag till behövliga åtgärder. Riskbedömning och hantering kan utföras enligt följande: Identifiering av risk, bedömning av risk, genomförande av åtgärder för att förebygga eller minska de negativa följderna av risken samt uppföljning. (Finlex, Arbetarskyddsförvaltningen, 2017, 2).

5 Metod

Vårt examensarbete är ett funktionellt arbete. Med ett funktionellt examensarbete strävar man efter instruerande av praktiska handlingar, guidande, och aktivitetens organiserande eller rationaliserande inom det professionella fältet. Oberoende bransch kan det t.ex. vara anvisningar, instruktioner eller vägledning riktat till professionell praxis, såsom introduktionsguide, miljöprogram eller säkerhetsanvisningar. Metod för implementering kan enligt målgruppen vara en bok, en mapp, ett häfte, en guide, en cd-skiva, en portfölj, en hemsida eller en utställning eller ett evenemang som arrangeras i ett utrymme. (Vilkka & Airaksinen, 2003, 9-10).

Metoder vi använt oss av är litteraturoversikt, workshop samt Scoping review. Arbetsprocessen började med litteraturoversikten. Litteraturoversikten gav en bakgrund i arbetet genom att vi i litteraturoversikten presenterat risker med gränslöst arbete. På basen av litteraturoversikten planerades en workshop. Därefter gjordes en artikelsökning på basen av resultatet från workshopen. Till slut genomfördes en Scoping review på allt det insamlade materialet, dvs. litteraturoversikten, workshopen och de vetenskapliga artiklarna. I figur 1 åskådliggörs arbetsprocessens gång.

Figur 1 Arbetsprocessen



5.1 Workshop

Efter vår litteraturoversikt och granskning hade vi en bakgrundsinformation som vi kunde använda oss av som grund för fortsättningen som vi hade planerat att skulle bli en workshop. Syftet med att vi valde att använda oss av workshop som metod var för att få mera information från arbetslivet till vår studie. Genom en workshop planerade vi att få ut bredare kunskap eftersom man i grupper ofta diskuterar fram tillsammans ett kvalitativt och brett material.

Enligt Forsberg (2012, 9-10) kan workshop även kallas arbetsmöte men begreppet workshop förekommer i vardagsspråk. Gruppens sammanställning kan variera och workshops kan användas för många olika syften så som för förändrings- och förbättringsarbeten. Ledaren för en workshop kallas facilitator. En god facilitator lyssnar och ställer frågor aktivt, skapar en respektfull atmosfär och konsensus samt får deltagarna att engagera sig, även i en mångfacetterad grupp. Facilitatorns utmanande uppgift är att leda workshopen till ett kvalitativt beslut. Att hitta rätt teknik och verktyg för tillfället och vara en trovärdig facilitator bidrar till att ett önskat resultat uppnås. Facilitatorn är neutral till innehållet i workshopen men ska äga processen. I större grupper kan det behövas flera facilitatorer.

5.1.1 Förberedande och planering

Då vi planerade workshopen funderade vi på vilka frågor vi behövde få svar på för att få den informationen vi strävade efter. Litteraturöversikten hade vi som grund i vår planering.

En framgångsrik workshop bör planeras och förberedas. I denna process har vi tagit stöd av följande frågor som Forsberg (2012, 56) presenterar i sin bok ”Workshops och arbetsmöten. Verktygslåda för meningsfulla möten”. Frågorna är: Nyttan av detta för deltagarna? Syftet? Förväntat resultat? Givna uppgifter? Målgruppen? Eventuella problem bland deltagarna? Bakgrund? Följande fas?

I planeringen av workshopen svarade vi enligt följande på dessa frågor. Eftersom temat för denna workshop i dagens arbetsliv är mycket aktuellt, bedömde vi att även denna målgrupp för workshopen kommer att ha nytta av resultatet. Syftet för workshopen var att låta gruppen skapa material som kunde gagna oss i examensarbetsprocessen och detta var även vårt önskade resultat med workshopen. Vi förväntade oss även att se kopplingar mellan litteraturöversikten som presenterats i de tidigare kapitlen och workshops resultatet.

Vi ställde deltagaren följande frågor enligt teman som vi lyfte upp från vår litteraturöversikt: Vad innebär gränslöshet i arbetslivet enligt er? Vilka följder kan gränslöshet ha i arbetslivet? Vilka verktyg behöver arbetslivet för att förebygga följderna av gränslöshet enligt er? Hurudant stöd behöver ni i det gränslösa arbetslivet? I vilka tillfällen kunde ni tänka er att diskutera om dessa frågor med er förman/kollegor?

Innan vi genomförde workshopen reflekterade vi över att det inom gruppen kan förekomma problem eller andra faktorer som påverkar workshopens atmosfär. Detta kunde handla om att någon av deltagarna tar ämnet för personligt och känner sig utpekad eller att det eventuellt

finns en tanke om att vi har en baktanke med workshopen. Redan vid planeringen av workshop ett planerades att en workshop två kommer att ordnas som ett utvärderingstillfälle med samma grupp. Detta fick vi dock planera om på grund av det undantagstillstånd som råder i Finland under vår examensarbetsprocess. I Finland, liksom i resten av världen, pågår en Coronaviruspandemi. För att bekämpa smittspridningen, uppmanas människor att stanna hemma och undvika människokontakter. Därmed uteblev vårt utvärderingstillfälle.

I planeringsskedet förbereddes en PowerPoint-presentation som samtidigt fungerade som vårt körschema. (Se bilaga 1) Detta ansåg vi att ger workshopen struktur och hjälper oss att hålla oss till schemat.

5.1.2 Genomförandet

Dagen för workshopen började med att vi presenterade oss för varandra och vi, facilitatorerna, presenterade dagen för deltagarna. Då berättade vi även kort om vårt examensarbete. Sedan delades deltagarna in i tre små grupper och fick börja fundera tillsammans på de frågor som presenterades i föregående kapitel.

Svaren antecknades på ett papper gemensamt i gruppen under frågans nummer. Det fanns 45 minuter tid. Tiden användes till sin helhet mycket aktivt. Följande skede var lite pausgymnastik, då vi presenterade energigivande yogarörelser som kan ge sig lite extra energi under en arbetsdag. Deltagarna tog genast till sig av dessa och diskuterade tillsammans att de kunde ta kunderna med och utföra rörelserna. Alla deltog aktivt.

Följande del var att kategorisera gemensamma nyckelord, från varje fråga på olika färgade limlappar, som i det följande skedet presenterades inför gruppen på tavlan. Innan detta påbörjades försäkrade vi oss om att det var helt ok för hela gruppen att presentera sin grupps svar inför de andra.

Genom att använda sig av limlappar och till slut presentera det som åstadkommits bidrar enligt Forsberg (2012, 64) till att deltagarna upplever att de har använt sin tid väl och är nöjda med resultaten.

Avslutningen på vår workshop ett blev en aning förhastad eftersom tidtabellen inte riktigt höll. Deltagarnas lunchtid kom emot och de måste avlägsna sig från platsen. Trots detta kom deltagarna öppna och gav mest positiv muntlig feedback efter tillfället.

5.1.3 Efterarbetet

I efterarbetet ingår enligt Forsberg (2012, 66) att reflektera och diskutera om fortsättningen samt sammanställa en rapport. Dokumentationen bör så långt det går överensstämma med resultatet av workshopen.

Efter workshopen träffades facilitatorerna och sammanställde materialet som finns presenterat i tabell 1 nedan. Resultaten från vår workshop överensstämde med litteraturen.

Tabell 1. De mest förekommande nyckelorden i svaren på frågorna

Vad innebär gränslöshet i arbetslivet enligt er?	Vilka följder kan gränslöshet ha i arbetslivet?	Vilka verktyg behöver arbetslivet för att förebygga följderna av gränslöshet enligt er?	Hurudant stöd behöver ni i det gränslösa arbetslivet?	I vilka tillfällen kunde ni tänka er att diskutera om dessa frågor med er förman/kollegor?
Respektlöshet	Sprida negativitet	Teknik	Tillgänglig ledare	På arbetstid
Diskriminering	Överbelastning	Klara regler	Arbetshälsovård	I förtroendefulla situationer
Många järn i elden	Klickbildningar	Skolning	Tillräcklig personal	Med förmannen
Gränslös öppenhet	Fokus fattas	Arbetshandledning	VI känsla	Arbetshandledning
Liv och arbete blandas	Burn-out	Avgränsning i arbetet	Modeller, regler och inläring	Teamwork

Planen var att ytterligare ordna en workshop då samma grupper skulle utvärdera den färdiga föreläsningen. Tidtabellen var i detta skede inte ännu fastslagen. Senare då utvärderingstillfället skulle bokas kunde det inte genomföras. Finland var då i undantagstillstånd på grund av den rådande Coronapandemin.

5.2 Analys

Efter att vi haft vår workshop gjorde vi artikelsökningar på olika databaser. Dessa presenteras i tabell 3. Vi gjorde en kritisk granskning som är systematisk, metodisk och kritisk utifrån vetenskapligt syfte. Vi strävade efter att göra logiska och tydliga avgränsningar.

Analysen av det insamlade materialet i vårt examensarbete har gjorts enligt Arksey's och O'Malley's modell för scoping review. Scoping review som på svenska kan kallas översiktsstudie har syftet att ge en bild av utförd forskning inom ett område. Scoping review kan användas enbart som en egen fristående metod eller som en del av till exempel en systematisk litteraturoversikt. Scoping review ger möjlighet att inkludera ett stort antal både kvantitativa och kvalitativa vetenskapliga artiklar, rapporter, avhandlingar med mera. (Forsberg & Wengström 2016, 169-170) Genom att göra en Scoping review kan nyckelbegrepp som ligger till grund för ett forskningsområde snabbt kartläggas.

Syftet med att använda oss av Scoping review var att inkludera utöver vetenskapliga artiklar andra aktuella texter som anknyter till detta ämne. Genom att arbeta fram en sammanställning av detta och analysera vår data, kommer vi fram till ett material som motsvarar vårt syfte. Scoping review är enligt oss en passande metod för detta ändamål. Forskningsprocessen i Scoping review innefattar fem steg; att identifiera forskningsfrågorna, identifiera relevant material, urval av artiklar, sammanställning av data, analys och rapport. (Arksey & O'Malley, 2005, 8)

I steg två identifieras lämpliga studier för forskningen och i det tredje steget görs urvalet av artiklar. Litteratur kan sökas till exempel på databaser, i tidskrifter eller på webbsidor. Urvalet görs utan att kvalitetsmässigt bedöma artiklarna. (Arksey & O'Malley, 2005, 8-9)

Tabell 2 presenterar kriterierna för inklusions- och exklusionskriterierna som styrde urvalet av artiklarna.

Tabell 2. Inklusions- och exklusionskriterier

Inklusionskriterier	Exklusionskriterier
Publicerad 2015 eller senare	Publicerad tidigare än 2015
Fulltext finns att tillgå	Fulltext finns inte att tillgå
Vetenskapliga artiklar som är <i>peer reviewed</i>	Vetenskapliga artiklar som inte är <i>peer review</i>
Abstrakt finns att tillgå	Abstrakt finns inte att tillgå

Följande del i processen var att göra artikelsökningar med sökord som uppkommit från de tidigare delarna i examensarbetsprocessen. Det artikelmaterial som vi granskat och analyserat är originalartiklar. Vi har sökt på finska, svenska och engelska. Datainsamlingen i denna studie utfördes genom sökningar på databaserna som presenteras i tabell 3. Artikelsökning, träffar och urval.

Tabell 3. Artikelsökning, träffar och urval

Sökning/ Databas:	Sökord	Övriga inklusions/exklusionskriterier	Antal träffar	Urval
1/Alma	Gränslöst, arbete	2000-2019	3	1
2/Alma	Balans, arbetsliv	2000-2019	2	1
3/ Ebsco host	Work, life, balance	2014-2019, Full text, Scholarly (Peer Reviewed) Journals	1579	2
4/ Ebsco host	Work, boundaries	2014-2019, Full text, Scholarly (Peer Reviewed) Journals	2151	3
5/ Ebsco host	Worklife balance, family, organization	2012-2019, Full text, Scholarly (Peer Reviewed) Journals	75	1
6/ Ebsco host	Worklife balance, leadership	2015-2019, Full text, Scholarly (Peer Reviewed) Journals	43	1

7/Ebsco host	Goal setting, job satisfaction	2015-2020, Full text, Scholarly (Peer Reviewed) Journals	8	1
8/Ebsco host	Goal, worklife balance	2015-2020, Full text, Scholarly (Peer Reviewed) Journals	19	1
9/ Google	Boundary,work, social, network	2015-2019	72 800	2
10/Google	Prestationsbaserad självkänsla	2015-2019	89 200	2
11/Google	Psykosociala, risker, arbetsplats	2015-2019	100	5
12/Emerald	Flex time	2014-2019, Full text	40	0
13/Emerald	Work-life balance, Social and health care	2014-2019, Full text	38	1
14/Emerald	Time use	2014-2019, Full text	2000	0
15/Emerald	Flexible work	2014-2019, Full text	597	0
16/Emerald	Limitless work	2014-2019, Full text	16	0
17/Emerald	Flexible work, social and health care	2014-2019, Full text	189	0
18/Emerald	Work-life balance, Social and health care	2014-2019, Full text	1000	0
19/Emerald	Flexible working	2014-2019, Full text	597	0
20/Emerald	Work and life balance	2014-2019, Full text	605	1
21/Emerald	Limitless work, social and health care	2014-2019, Full text	5	0
20/Emerald	Worklife balance, leadership	2015-2019, Full text,	5	0
21/Emerald	Work role	2015-2020, Full text	2000	0
22/Google Scholar	Work life balance and leadership	2015-2020	365000	1

Efter dessa sökningar och urval har ännu ytterligare urval gjorts och en del artiklar har gallrats bort. I tabell 4 presenteras vår innehållsanalys av de artiklar vi valde.

Det fjärde steget innebär sammanställning av data och kategorisering av de studier som finns till förfogande. Studierna kan kategoriseras enligt rubriker som författare, årtal, syfte, metod, resultat. (Arksey & O'Malley, 2005, 8-9). I tabell 4 Sammanställning av studier presenteras sammanställningen av de studier som vi valt att ta med i vår Scoping review.

Tabell 4. Sammanställning av studier

Författare	Syfte	Metod	Resultat
1. Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M., 2018. <i>Asiantuntijatyön työajat- yhteydet työhön ja hyvinvointiin</i> . Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet.	Att tillhandahålla information om arbetstid och återhämtning av expertarbete genom att använda den metod för uppskattning av arbetstiden som utvecklats av Finlands Ekonomer i samarbete med Ambientia.	Ett frågeformulär och en mobilapplikation som spårade tidsanvändning.	1. Mängden tid som spenderas i expertarbete påverkas av arbetsplatsens storlek. 2. De allra flesta experter har en uppfattning om att de måste vara ständigt tillgängliga på jobbet och strävar efter att omedelbart svara på e-postmeddelanden. 3. Frekvensen och omfattningen av smarttelefonanvändningen är kopplad till längre arbetstid och obetalt arbete. 4. Förlängningen av tiden som används på arbetet är systematiskt kopplad till välbefinnande, där många komponenter är försämrade. 5. Arbetsuget och förmågan att påverka början och slutet av arbetsdagen är positiva aspekter av välbefinnande. Likaså stöder den goda känslan och den upplevda meningsfullheten i arbetet under arbetsdagen, experternas välbefinnande.
2. Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A., 2016. <i>AikaJärjestys asiantuntijatyössä</i> . Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet.	Skapa ny information om tidsmässig ordning, tidskoordination och dess hantering i expertarbete.	Kvantitativ och kvalitativ. Datainsamlingen bestod av fyra element: intervjudata, enkäter, arbetarskyddspaneler samt data om trender och förebyggande.	Verktyg och metoder utvecklades och identifierades som främjar meningsfull tid på jobbet.
3. Holmgren, K., Sandheimer, C., Mårdby, A-C, Larsson, M, Byltmann, U, Hange, D, Hensing, G. 2016. Early identification in primary health care of people at risk for sick leave due to work-related stress-study of a randomized controlled trial (RCT). <i>BMC Public health</i> , 16(1193), s.1-8.	1) Att utvärdera om regelbunden användning av mätinstrumentet Work Stress Questionnaire (WSQ), kombinerat med feedback, kan fungera som en metod för hälsovårdspersonal på hälsostationer för att förebygga och reducera sjukfrånvaro relaterad till stress, under en 12 månaders uppföljningsperiod. 2) Att utreda om det finns olikheter mellan interventionsgruppen och kontrollgruppen i hälsomätningar och i ordinerade läkemedel under uppföljningstiden.	Både en kvalitativ och en kvantitativ studie. Mätinstrumentet WSQ kompletterat med feedback och diskussion användes i en grupp på hälsoundersökningar och jämfördes med en grupp som inte använde detta instrument. Nyttan av denna test utvärderades.	En tidig identifiering av arbetsrelaterad stress gör det möjligt att inte enbart identifiera vilka risker det finns för sjukfrånvaro, det möjliggör fokusering på de specifika problem som förorsakar arbetsrelaterad stress i tid, och på detta sätt kunna ta itu med dessa på rätt sätt.
4. Engman, F, Nordin, A, Hagqvist, E. 2017. Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentligtanställda: betydelsen av kontroll	Att bland offentligtanställda i Sverige studera upplevelse av konflikt mellan arbetsliv och privatliv i relationen till socialt stöd och kontroll i arbetet.	En kvantitativ studie som utförts med enkäter, 379 svar/ 743	Resultatet visar att kontroll och socialt stöd tillsammans har ett högre förklaringsvärde än var för sig, vilket tyder på att de stärker varandra. Tänkbart är att med hög kontroll och socialt stöd får medarbetarna beslutsutrymme att styra över, samt

och socialt stöd på arbetsplatsen. <i>Socialmedicinsk tidskrift</i> 5/2017, s.610-623.			stödet att balansera, arbetsliv och privatliv och därmed minskar upplevd konflikt.
5. Justesen, J., Eskerod, P., Christensen, J., Sjøgaard, G. 2016. Implementing workplace health promotion – role of middle managers. <i>International journal of workplace health management</i> , 10(2), s. 164-179	Att hitta länken till mellancheferens roll när det gäller att förstå hur hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen implementeras framgångsrikt som en strategi.	Både kvantitativ och kvalitativ. Enkät och intervju.	Mellanledare spelar en nyckelroll i en framgångsrik implementering av hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen, men känner sig osäkra i sin roll, särskilt när det gäller att engagera sig med sina anställda. Osäkerheten verkar göra mellanledare ovilliga att vidta hälsofrämjande åtgärder och detta överförs gärna därför till den högsta ledningen. Mellanchefer behöver alltså ett nära samarbete till och ett stöd av sina chefer.
6. Yao1, L. & Li, P. Moral leadership and employee work–family conflict: A moderated mediation model. <i>Social Behavior and Personality</i> . 47(12).	Att studera hur och när moraliskt ledarskap kan påverka de anställdas arbete– familjeliv konflikter	Kvantitativ	Resultatet är en ökad förståelse i att moraliskt ledarskap korrelerar positivt med trivsel på arbetsplatsen, och konflikter inom balans mellan arbete och familjeliv korrelerar med oro och illamående på arbetsplatsen.
7. Gregersen, S., Vincent-Höperb, S. & Nienhaus, A., 2016. Job-related resources, leader–member exchange and wellbeing – a longitudinal study. <i>WORK & STRESS</i> 30(4), s. 356–373	Att studera effekterna och betydelsen av ett fungerande samspel mellan ledare-medarbetare med tanke på medarbetarens välmående och förebyggande av utmattning.	Kvantitativ. Enkäter.	Det är av ytterst stor betydelse att ledaren har ett hälsofrämjande arbetssätt och att ledaren och medarbetaren har ett fungerande samspel för att förebygga utmattning på arbetsplatsen.
8. Braun, S. & Peus, C., 2018. Crossover of work-life balance perceptions: Does authentic leadership matter? <i>Journal of Business Ethics</i> , 149.	Denna forskning bidrog till en förbättrad förståelse av autentiskt ledarskap i förhållande till worklife balance	Kvalitativ. Enkäter.	Autentiskt ledarskap representerar en organisatorisk resurs vid work-life balance.
9. Wilkinson, K., Tomlinson, J, Gardiner, J. 2017. Exploring the work-life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. <i>Work, employment and society</i> , 31(4) s. 640-656	Att utreda vilka utmaningar de som lever ensamma har för att uppnå WLB	Kvalitativ. Intervju.	De som lever ensamma har även de utmaningar för att uppnå WLB och utöver detta ännu andra utmaningar så som ekonomiska, sociala och ansvar.
10. Yang, S, Liu, H, Liu, H, Zhanqi, J, Zhanqi, D. 2017. Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross sectional study. <i>Plos One</i> 12(2), s. 1-12.	Att utreda hur utmaningen mellan arbete och familjeliv samt socialt stöd, som de anställda själva upplever, inverkar på risk till burn-out och om välmående i arbetslivet har positiv inverkan på burn-out risk för anställda inom hälsoväsendet i Sydvästra Kina.	Kvantitativ. Enkät.	Det finns ett samband mellan utmaningar i arbete-familjeliv och burn-out risk. Upplevt välmående och socialt stöd korrelerar med mindre risk för burn-out.
11. Sallona, S., Katz-Fisnera, D., Yaffea, H., Bdoalah-Abramb, T., 2017. Caring for the Caregivers: Results of an Extended, Five-component Stress-reduction Intervention for Hospital Staff. <i>Behavioral medicine</i> , 43(1), s 47–60	Att testa "Caring for the Caregivers," stressreduceringstekniker som associeras med stress dämpande och/eller hälsofrämjande faktorer på sjukhuspersonal.	Kvantitativ, enkäter.	Det fanns betydande bevis på att användning av dessa stressreduceringstekniker är effektiva och när de används tillika ökar effekten och då kompletterar de varandra.
12. Shoaib, F, Kohli, N. 2017. Employee engagement and goal setting theory. <i>Indian</i>	Att studera sambandet mellan de anställdas arbetsengagemang och målsättningsteori samt dess konsekvenser.	Kvantitativ, enkäter.	Det är lönsamt att som ledare ge sina medarbetare verktyg för att sätta upp personliga mål. Detta leder till ett gott arbetsengagemang och ökat välmående på arbetsplatsen.

Journal of Health and Well-being, 8(8), s. 877-880			
13. Smit, B., 2016. Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 89, s. 493–514.	Att utforska varför, hur och när anställda upplever psykologisk avkoppling från arbetet.	Kvantitativ, enkäter.	Psykologisk avkoppling spelar en viktig roll i utformning av anställdas yrkesmässiga hälsa och arbetsprestation.

När vi arbetade med det fjärde steget i processen delade vi upp artiklarna vi hade valt, läste noggrant igenom dessa och kategoriserade sedan dessa ytterligare enligt följande i förekommande nyckelord: Ledarskap, Work-Life balance (WLB), arbetstid, distansarbete, mål (både personliga och organisatoriska), kontroll, samt att ta sin roll på arbetet. I tabell 5 presenteras de vetenskapliga artiklarna enligt denna kategorisering, nyckelord.

Tabell 5. De vetenskapliga artiklarna enligt nyckelord

Nyckelord:	Artikel:	Highlights
Ledarskap	<p>5. Justesen, J, Eskerod, P, Christensen, J, Sjögaard, G. 2016. Implementing workplace health promotion – role of middle managers. <i>International journal of workplace health management</i>, 10(2), s. 164-179</p> <p>6. Yao1, L. & Li, P. Moral leadership and employee work–family conflict: A moderated mediation model. <i>Social Behavior and Personality</i>.,47(12).</p> <p>7. Gregersen, S , Vincent-Höperb,S Nienhaus, A., 2016. Job-related resources, leader–member exchange and wellbeing – a longitudinal study. <i>WORK & STRESS</i>, 230(4), s. 356–373.</p> <p>8. Braun, S. & Peus, C., 2018. Crossover of work-life balance perceptions: Does authentic leadership matter? <i>Journal of Business Ethics</i>, 149.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tidig identifiering av arbetsrelaterad stress • Moraliskt ledarskap • Hälsöfrämjande arbetssätt och ett fungerade samspel • Autentiskt ledarskap • Mellanledare

<p>Mål, både organisatoriska och personliga</p>	<p>12. Shoaib, F, Kohli, N., 2017. Employee engagement and goal setting theory. 8(8), s. 877-880</p> <p>13. Smit, B., 2016. Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 89, s. 493–514.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Att göra kort- och långsiktiga målsättningar i sitt arbete ger välmående och arbetsengagemang. • Avkoppling från jobbet är en mångfacetterad konstruktion som formas meningsfullt av målrelaterade händelser
<p>Kontroll</p>	<p>3. Holmgren, K, Sandheimer, C, Mårdby, A-C, Larsson, M, Byltmann, U, Hange, D, Hensing, G. 2016. Early identification in primary health care of people at risk for sick leave due to work-related stress- study of a randomized controlled trial (RCT). <i>BMC Public health</i>, 16(1193), s.1-8.</p> <p>4. Engman, F, Nordin, A, Hagqvist, E. 2017. Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentliganställda: betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen. <i>Socialmedicinsk tidskrift</i> 5/2017, s.610-623.</p> <p>10. Yang, S, Liu, H, Liu, H, Zhanqi, J, Zhanqi, D. 2017. Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross sectional study. <i>Plos One</i>, 12(2), s. 1-12.</p> <p>11. Sallona, S., Katz-Fisnera, D., Yaffea, H., Bdolah-Abramb, T., 2017. Caring for the Caregivers: Results of an Extended, Five-component Stress-reduction Intervention for Hospital Staff. <i>Behavioral medicine</i>. 43(1), s. 47–60.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Möjlighet till kontroll stöder förmågan att balansera arbetsliv och privatliv • Mellanledare behöver ett nära samarbete till och ett stöd av sina chefer. • När personalen kan välja stressreduceringstekniker på arbetet som de personligen tycker är användbara, bidrar det till en större känsla av empowerment och övergripande kontroll.
<p>Arbetstid</p>	<p>1. Ropponen, A., Bergbom, B., Hämmä, M. & Sallinen, M., 2018. <i>Asiantuntijatyön työajat- yhteydet työhön ja hyvinvointiin</i>. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet.</p> <p>2. Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A., 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Möjlighet att påverka när arbetsdagen börjar och slutar är en positiv aspekt för välbefinnande. • Den goda känslan och upplevda meningsfullheten av arbetet under arbetsdagen stöder välbefinnande. • Metoder som främjar meningsfull tid på jobb

	<p><i>AikaJärjestys asiantuntijatyössä.</i> Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stöd och utbildning i tidsanvändning som en del av arbetsamfundets verksamhet och ledarskap • Komma överens om principer gällande tillgängligheten, uppgifternas tidtabell och tidsanvändningens ändamålsenlighet. till exempel kan man komma överens om tidsperioder, då det krävs snabbare och tätare kontakt för att uppnå de gemensamma målen. En bra princip med e-mejl är till exempel att nämna i rubriken hur brådskande ärendet är. • Skapa gemensam uppfattning och handlingsstrategier om hur påfrestning av långa arbetsdagar eller arbetsresor kan stabiliseras för återhämtning. • För återhämtning efter arbetsresor hjälper kanske distansarbete, då tiden från arbetsresor sparas och man kan bestämma själv takten när man arbetar, enligt egna krafter. • Det är viktigt att i återhämtning och vila från expertisarbete ta i beaktande sambandet mellan arbetstid och sömnkvalitet. Det rekommenderas att spara tid till kvällen för fritid och återhämtningstid innan lördags. • Det finns skäl att förbättra uppföljningen av tidsanvändning. Uppföljning stöder välmående och möjliggör för medarbetarna att begripa var gränsen mellan arbete och fritid går. • Organisationerna bör ha information om hur långa arbetsdagar personalen gör och möjliga förändringar som sker i arbetstiden, så att det kan ingripas i tid om arbetstiden förlängs så att det är en risk för hälsan. Uppföljning av tidsanvändning kan förverkligas med olika hjälpmedel. • Det vore bra om det fanns stöd att få för tidsanvändning från arbetsamfundet (t.ex. gemensamma uppfattningar), från arbetshälsovården (t.ex. symptom på sömnlöshet eller trötthet) eller från någon utomstående.
--	---	---

WLB	<p>1. Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M., 2018. <i>Asiantuntijatyön työajat- yhteydet työhön ja hyvinvointiin</i>. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet.</p> <p>8. Braun, S. & Peus, C., 2018. Crossover of work-life balance perceptions: Does authentic leadership matter? <i>Journal of Business Ethics</i>, 149</p> <p>9. Wilkinson, K, Tomlinson, J, Gardiner, J. 2017. Exploring the work-life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. 31(4), s. 640-656</p> <p>10. Yang, S, Liu, H, Liu, H, Zhanqi, J, Zhanqi, D. 2017. Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross sectional study. <i>Plos One</i>, 12(2), s. 1-12.</p> <p>13. Smit, B., 2016. Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 89, s. 493–514.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det är lika utmanande att uppnå WLB för de som lever ensamma som de med familjeliv. Ofta kan det förväntas mer av dem som lever ensamma än av de som har familj på en arbetsplats. Mer risk att arbetet blir alltför gränslöst för singlar. • Att kunna påverka sin arbetstid ökar arbetsvälmående och ger större chans att uppnå WLB. • Socialt stöd och uppnådd WLB stöder förebyggandet av negativa följder i gränslöst arbete • Psykologisk avkoppling spelar en viktig roll i utformning av anställdas yrkesmässiga hälsa och arbetsprestation.
Distansarbete	<p>2. Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A., 2016. <i>AikaJärjestys asiantuntijatyössä</i>. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distansarbete som är under kontroll förebygger negativa följder av gränslöst arbete och främjar välmående
Att ta sin roll på arbetet	<p>12. Shoaib, F, Kohli, N. 2017. Employee engagement and goal setting theory. 8(8), 877-880</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uppsatta målsättningar för både organisationen och den enskilda medarbetaren lönar sig i arbetet. Både små och större mål främjar arbetsengagemang och ökar välmäendet på arbetet.

6 Analys och resultat- Förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete

Det sista steget i Arksey och O'Malleys modell handlar om analys och rapportering av resultat. Sammanställningen är kvalitativ och det handlar ofta om att komma till slutsatser för fortsatt forskning. (Arksey & O'Malley, 2005, 8-9). I det sista steget, som vi presenterar i detta kapitel, analyserar vi och sammanställer vårt material enligt en kvalitativ innehållsanalys. I detta kapitel besvaras examensarbetets syfte. Syftet med vårt examensarbete är att granska hur man kan förebygga negativa följder av gränslöst arbete i arbetslivet. Genom följande analys granskar vi detta.

De studier vi hittat inom vårt temaområde stöder den litteratur vi läst som bakgrund. Det stiger helt klart fram sju huvudområden i förebyggande av negativa följder inom det gränslösa arbetet idag. Dessa teman är mål, att ta sin roll på arbetet, ledarskap, arbetstid, kontroll och socialt stöd, distansarbete och work life balance. De lyfts upp i följande kapitel som ett resultat av vår studie och ett underlag för vår digitala föreläsning.

6.1 Mål

Det gränslösa arbetet idag saknar ibland både arbetstider och en fast arbetsplats. Det finns inte heller alltid bestämda uppgifter eller en given arbetsordning. Ansvaret ligger på medarbetaren att själv definiera, initiera, planera och ansvara för att arbetet blir utfört. Detta innebär även ett stort ansvar för att ta hand om sig själv som arbetskraft och människa. (Allvin, et.al. 2006, 38-39).

Att effektivisera det egna arbetet är ett effektivt sätt att öka känslan av att tiden räcker till, dvs. att sträva efter att utföra samma arbete på kortare tid än tidigare. Det viktigaste målet är inte då att klara av alla möjliga arbetsuppgifter så snabbt som möjligt, utan att få de viktigaste uppgifterna utförda inom rimlig tid och inte ta arbetet hem. För att effektivisera sitt eget arbete finns det fyra viktiga principer: att ställa upp mål, att utvärdera verksamheten, att prioritera och att eftersträva ordning. (Sallinen, et.al. 2003, 32-33). När det gäller att ställa upp mål är det inte meningen att göra sina mål och tidsgränserna för dem till en stresslista, utan till en lista som strukturerar arbetet. Detta hjälper även då när det gäller att gallra bort oväsentliga uppgifter, dvs. att säga "nej". Att ställa upp mål betyder att beslut fattas om vart man vill komma med sin verksamhet. Det kan vara bra att skriva upp målen för det egna arbetet och att fundera över hur de kan uppnås. När detta är gjort är det lättare att välja de

arbetsuppgifter som överhuvudtaget ska utföras och lämna övrigt arbete ogjort. (Sallinen, et.al. 2003, 33)

Det behövs oftast flera än en person för att fatta detta beslut. Många har ändå i sitt arbete någon form av beslutandemakt även i fråga om målen. Det är väsentligt att göra upp åtminstone en ungefärlig tidtabell för när målen ska uppnås. Det bör lämnas utrymme för oförutsedda händelser, när tidsgränser sätts. Människor blir ofta förvånade över hur mycket tid det går åt till oförutsedda saker varje dag. När de under en tid skriver upp vad deras tid i själva verket går åt till blir den här tiden ”synlig”. (Sallinen, et.al. 2003, 34).

Det är viktigt att följa med och utvärdera hur målen uppnås, för att med hjälp av detta kan medarbetaren få respons på sitt arbete. Detta är ofta en sak som behandlas på de årliga utvecklingssamtalen. Responsen hjälper medarbetaren att lättare organisera sitt eget arbete. Responsen behöver inte komma från någon annan person, utan det lönar sig att regelbundet göra en själv bedömning. När ett mål är uppdelat i etappmål med tydligt uppsatta tidsgränser är det lättare att följa med hur väl ett mål har uppnåtts. Medarbetaren kan följa med hur etappmålen uppnås. Etappmålen hjälper också att se hur personen närmar sig större och mera långsiktiga mål. Med hjälp av en mellanbedömning kan medarbetaren observera framstegen i arbetet och känna att hen gjort någonting för att uppnå sitt mål. Ett projekt som varar flera år kan t.ex. tyckas stampa på stället om det inte ställs upp årliga och månatliga etappmål, som driver slutförandet av projektet framåt. (Sallinen, et.al. 2003, 34-35). För de uppgifter som följer av målet är det bra att göra en prioriteringsordning. Det är lättare att använda huvuddelen av sin tid till de uppgifter som är viktigast för att målet ska uppnås med hjälp av en prioriteringsordning. Medvetande om att man håller på att utföra den för tillfället mest väsentliga arbetsuppgiften hjälper en att koncentrera sig på det arbete man har för stunden. (Sallinen, et.al. 2003, 35). Shoaib och Kohli 2017 har studerat betydelsen av att sätta upp mål för arbetsengagemanget genom att samla in data via en enkätundersökning bland arbetstagare inom olika slags organisationer. Det visade sig att det har en mycket stor betydelse för välmående på arbetet att det finns klara målsättningar både organisatoriskt och individuellt. (Shoaib & Kohli, 2017, 879)

Även med tanke på att kunna kombinera arbete och liv, nämner Toppinen-Tanner et al. (2016) i THL:s handbok *“Työ @ elämä”* att det är ytterst viktigt att det på arbetsplatsen finns skriftliga klara regler, anvisningar och mål för arbetet. (Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 8). Med dessa skriftliga regler, anvisningar och mål informerar organisationen hela arbetsplatsen om vad som satsas på inom organisationen. En del anvisningar och planer är

lagstadgade. Att det finns fina skriftliga regler och anvisningar betyder inte att arbetsplatsen har implementerat dessa. Ledaren är i nyckelposition när det gäller att informera om skriftliga anvisningar så det är viktigt att detta beaktas i utbildningen av ledare. (Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 48, 63). Det finns enligt handboken en del hinder för att alla inom organisationen tar del av de gemensamma reglerna och anvisningarna. Detta kan vara om det är bråttom och stora arbetsbördor, finns inte tid, ledarens inställning till dessa, inställning bland medarbetarna, administrativa eller byråkratiska hinder på arbetsplatsen. (Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 63).

Resultaten av en forskning gjord av Smit (2016, 493-514) tydde på att avkoppling från jobbet är en mångfacetterad konstruktion som formas meningsfullt av målrelaterade händelser. Dessa resultat stöder ett självreglerande perspektiv på avskiljning, där mål spelar en viktig roll för att utforma anställdas förmåga att frigöra sig från arbetet under ledig tid. Anställda har svårare att frigöra sig från ouppfyllda mål än färdigställda mål, särskilt från mål som har högt värde. Planering, i form av implementeringsintentioner, kan öka frigöringen bland anställda som har individuella egenskaper som försämrar effektiv avskiljning (t.ex. jobbengagemang).

Att koppla av från arbetet, dvs. att koppla av från arbetet mentalt och fysiskt under fritid, är en viktig förutsättning för effektiv daglig återhämtning och psykologiskt välbefinnande. Men varför misslyckas vissa anställda att koppla av från arbetet och hur kan det göras konkret dagligen? Studien visar att medarbetarnas psyke fortsätter att dröja kvar i målrelaterat innehåll efter att arbetsdagen är över. Anställda, som deltog i studien, hade svårare att koppla från ouppfyllda (kontra färdigställda) arbetsmål senare på dagen, särskilt när dessa mål hade högt värde. Att göra planer för att uppnå målen ökade psykologisk avkoppling bland anställda med drag som kroniskt förhindrar avkoppling. (Smit 2016, 493–514).

Att planera var, när och hur nå arbetsmålen är en effektiv, lågkostnadsinvention som förbättrar psykologisk avkoppling bland anställda, vilket i slutändan även kommer att förbättra arbetshälsan och arbetsprestationen. Planeringsinsatsen var främst effektiv bland anställda som vanligtvis har svårigheter att frigöra sig från arbetet under fritiden, vilket antyder att insatser bör inriktas på specifika typer av anställda. När dagliga arbetsmål sätts upp, bör anställda uppmuntras till att fokusera på mindre, konkreta mål, för att minska ouppfyllda arbetsmål och underlätta psykologisk avkoppling. (Smit 2016, 493–514).

6.2 Att ta sin roll på arbetet

Det finns individer som både älskar sitt jobb och samtidigt lever ett innehållsrikt liv utanför yrkesrollen, dvs. människor som klart skiljer mellan den de är på jobbet och den de är i vardagsrummet. För flesta av oss är denna uppdelning en självklar och förnuftsbaserad insikt att försöka leva efter. En del väljer medvetet att syssla med sådant på fritiden som ligger så långt som möjligt från det man jobbar med. Någon med ett känslomässigt påfrestande och djupt engagerande arbete bygger kanske båtmodeller på fritiden, medan den som jobbar med ledarskapsfrågor hela dagarna tycker det är skönt att sjunga i kör och låta sig ledas av en dirigent. Hur mycket man än trivs i sin yrkesroll så vill man samtidigt ha en sfär i tillvaron där det finns utrymme för annat: att koppla av, utveckla andra sidor i sig själv eller helt enkelt få vara ifred med de vardagliga uppgifter som ingår i andra roller man har. (Sundlin & Sundlin 2018, 22-23).

I Sundlin, 2018 nämns sammanhangsfaktorer som hjälper medarbetare att ta sin roll på arbetet är följande: tydlighet kring verksamhetens syfte, uppdrag, mål och värderingar. Det bör även finnas begriplig beskrivning av det bredare sammanhanget och den övergripande visionen inom organisationen. Likaså bör det finnas tillräcklig information om hur den organisatoriska helheten fungerar och hur den är uppbyggd. Det bör finnas en tydlig beskrivning av vad medarbetares yrkesroller innehåller och på vilket sätt de ska fylla en funktion i teamet eller på avdelningen. I detta hjälper tydlighet kring de formella kommunikationsvägarna, likaså ordning på alla möten som förekommer, dvs. att möten har syfte, innehåll och agenda samt instruktioner hur deltagarna förväntas bidra. Även effektiv informationsöverföring som kan garanteras genom klar, tydlig och specifik kommunikation hjälper. (Sundlin & Sundlin 2018, 111). Det som varje medarbetare kan däremot själva göra är att inse att det är skillnad på den totala personen och de olika roller som medarbetare tar i skilda sammanhang. Medarbetare kan skapa och upprätthålla ett mentalt ”filter” som sorterar mellan person och yrkesroll, samt urskilja och använda de aspekter av sig själva som är funktionella i rollen. Varje individ kan aktivt bidra till ett ändamålsenligt samspel mellan chef och medarbetare. Medarbetare kan vara medvetna om att de ingår i en grupp som går igenom olika utvecklingsprocesser och delta konstruktivt i dessa. Likaså kan medarbetare bli mer medvetna om betydelsen av att i sitt tänkande och i sin kommunikation fokusera här och nu med en faktasökande attityd. Medarbetare kan vara noga med att informera och diskutera frågor i rätt forum, samt bidra till att minska brus i kommunikationen. (Sundlin & Sundlin 2018, 112).

På många arbetsplatser finns en hel del arbete nedlagt för att beskriva verksamheten: dess mål, önskvärda förhållningssätt och beteende, samt medarbetarnas roller. Ändå är dessa dokument ofta okända eller bortglömda och används sällan konkret. En hel del arbetsplatser har en historia av upphörda förändringsprocesser och utvecklingsprojekt som aldrig ledde någonstans- möjligtvis därför att inte forum, dokument och strukturer som redan formulerats och som ledning och medarbetare kan känna igen utnyttjades. Arbetssamfundet kan vinna mycket tid på att plocka fram styrkort och verksamhetsplaner, få en uppfattning om beslut som fattats på verksamhetsträffar och planeringsdagar och på så sätt få grepp om saker som borde gjorts men inte genomförts. Medlen och verktyg för att ta sin roll och få det att fungera på jobbet finns redan på många arbetsplatser- det gäller bara att använda dem. Befintliga forum som kan användas för ett sådant utvecklingsarbete är t.ex. medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och planeringsdagar. Två väsentliga saker som kan göras som eget arbete inom ramen för dessa mötestillfällen är: För det första att gå tillsammans igenom de dokument som styr arbetsplatsens verksamhet, som måldokument, styrkort eller verksamhetsplaner. Sedan undersöks hur väl eller illa de speglar verksamhetens nuvarande verklighet. Frågor som kan ställas i detta egna arbete är: Förstår ni vad som står där? Är formuleringarna abstrakta eller tillräckligt konkreta, användbara och vägledande? På vilket sätt kan ni använda dokumenten så de blir levande i er vardag? För det andra att ta fram medarbetarkontrakt eller andra dokument gällande roller på arbetet och gå igenom det med närmaste chef. Frågor som kan ställas här är: Hur beskrivs roller och dess uppdrag? Avtala med varandra om ni uppfattar det likadant. Ska rollen vara utformad så som den beskrivs? Eller har förväntningarna förändrats? I sådana fall på vilket sätt? (Sundlin & Sundlin 2018, 112-114)

Det är genom ett varaktigt och konsekvent arbete som hållbar utveckling kommer till stånd. Många människor har lätt att känna energi inför att starta en ny process men svårare att hålla ut hela vägen. För att orka hålla i under en längre tid krävs tålamod. Under utvecklingsarbetets gång kan man även lätt drabbas av rädsla för att bli alltför instängd och begränsad av ramar och rutiner. Men i de verksamheter där det verkligen utvecklas, görs mer formella och strukturerade yrkesroller, kommunikationsvägar och målformuleringar brukar medarbetare och ledare paradoxalt nog uppleva en betydligt större känsla av frihet och meningsfullhet. Tydliga ramar för arbetet innebär att vi vågar mer och känner större trygghet. Då kan vi lättare lämna personliga planer och självcentrering bakom oss och så öka våra möjligheter att både vara effektiva och komma till vår rätt på jobbet. Då växer verklig arbetsglädje fram. (Sundlin & Sundlin 2018, 112-114).

En organisationskultur som tar i beaktande medarbetarens hela liv tryggar organisationens resultat och effektivitet även om medarbetarens livssituation skulle förändras. Genom att värna om en god organisationskultur har det långsiktiga positiva effekter både för arbetstagaren samt för hela organisationen. (Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 8). På arbetsplatsen behövs spelregler, mål och ett gott ledarskap (Mattila & Pääkkönen 2015, 10). På vår workshop konstaterade deltagarna bland annat att de behöver klara regler, mål och modeller samt en tillgänglig ledare som stöder dem i att förebygga negativa följder i det gränslösa arbetet.

6.3 Ledarskapets roll

För att åstadkomma så kallade hälsofrämjande processer på arbetsplatsen, behövs ett ledarskap som inte bara välvilligt talar om betydelsen av god hälsa utan ett ledarskap som även styr mot målet god hälsa (Menckel & Österblom 2000, 10). Den närmaste chefen är den avgörande personen för att diskutera familjearrangemang med medarbetaren. En ledare som själv arbetar överlånga arbetsdagar, berättar med sitt beteende om hens attityd för livet utanför arbetet. Även kön har här en betydelse. Mäns och kvinnors situation är annorlunda både på jobbet och hemma. Män och kvinnor har olika förväntningar. I männen familjer är det normalt att mannen är mycket på jobb. I kvinnornas liv blir detta en konflikt. Egen erfarenhet av familjeliv ändrar attityder och sätter saker i ny fokus. Förhållandet till övertid förändras ganska radikalt när familjeliv ska kopplas till arbetet. Det är ofta familjen som dikterar takten. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 85-86). På vår workshop kom det starkt fram i diskussionerna att det är vanligt med gränslöshet gällande familjelivet och arbetslivet på arbetsplatsen. Det är utmanande att hålla fokus på arbetet och vara närvarande om det händer mycket i ens eget liv vid sidan om. Detta kan få stöd av klara regler och anvisningar från ledaren på arbetsplatsen gällande till exempel den privata mobiltelefonens användning på arbetstid. En del av deltagarna såg den som avkopplande medan andra helt tvärtom som en stressfaktor. Work-life-balance var en sak alla strävade efter på olika sätt men det upplevdes inte som någon enkel sak, speciellt inom skiftesarbetet.

Mellner (2018) har samlat olika punkter att fokusera på i sin artikel i broschyren: *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* utgiven av arbetsmiljöverket. Hon betonar här vikten av att som ledare ha tydliga mål både för verksamheten och den enskilda medarbetaren och att ha en kontinuerlig uppföljning av dem. Hon understryker att ledaren är en förebild med sitt beteende och ledaren skapar normer och förväntningar på arbetsplatsen. Som ett exempel nämns att ledaren inte ska mejla sin

personal under kvällar, helgar och semestrar och att det är nyttigt att diskutera tillgängligheten och närheten under arbetstiden. Hon betonar också vikten av att ge återkoppling till sina medarbetare om hur de lyckas med att hantera det gränslösa arbetets risker och att ledaren ska vara beredd att ge hjälp vid prioritering, möjlighet till avlastning och med att fördela arbetsuppgifter. På medarbetarsamtal borde enligt Mellner diskuteras gränssättning och gränskontroll för att stöda medarbetaren i det gränslösa arbetet. I samma artikel nämner Mellner viktiga aspekter för att stöda medarbetaren i det gränslösa arbetet. Där kommer också vikten av noggrant uppsatta målsättningar för arbetet som en av de viktigaste stötttestenarna. Tidskontroll och tillgänglighet nämns som andra saker att ta fasta på. Gillberg konstaterar i sin *artikel Det nya arbetslivets gränslöshet kräver tydlighet från arbetsgivare* för Arbetsmiljöverket där hon samlat flera forskningar om gränslöst arbete, att stöd från ledaren är mycket viktigt när det gäller gränssättning och förebyggande av stress på arbetsplatsen. Det går idag mycket tid åt till olika slags kommunikation via många forum och annan administration att det finns en risk för oöverkomlig övertid i arbetet. Att det finns tydliga gränser är en viktig faktor för återhämtningen. (Mellner 2018, 43; Gillberg 2018)

Artikeln *Implementing workplace health promotion – role of middle managers* presenterade en studie vars syfte var att hitta länken till mellancheferens roll när det gäller att förstå hur hälsofrämjande arbete implementeras framgångsrikt på arbetsplatsen som en strategi. Resultaten visar att mellanledare spelar en nyckelroll i en framgångsrik implementering av hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen, men känner sig osäkra i sin roll, särskilt när det gäller att engagera sig med sina anställda. Osäkerheten verkar göra mellanledare ovilliga att vidta hälsofrämjande åtgärder och detta överförs gärna därför till den högsta ledningen. Mellanchefer behöver alltså ett nära samarbete till och ett stöd av sina chefer. (Justesen, et.al. 2016, 164-179). Forskning visar även att ledarskapet bör vara autentiskt, för att gynna en kultur som stöder work-life balance i organisationen. Mer specifikt undersöktes uppfattningar om balans mellan arbetsliv och annat liv övergår från ledare till medarbetare, om autentiskt ledarskap underlättar denna process och om det i sin tur påverkar trivseln på arbetsplatsen positivt. Denna forskning kunde påvisa att autentiskt ledarskap representerar en efterfrågad strategi för att främja hälsa och välbefinnande i organisationer. (Braun & Peus 2018, 23-24, 37). Samma resultat visar en forskning i ledarskap och medarbetarskap med fokus på förebyggande av stressrelaterade sjukdomar. Om ledarskapet är hälsofrämjande och öppet spelar det en stor roll för medarbetarens psykosociala välbefinnande samt förebyggande av arbetsrelaterade stresssymtom hos medarbetaren. Det är enligt

undersökningen speciellt viktigt att satsa på en bra kommunikation, information och klara roller. (Gregersen, et.al. 2016, 367-368)

Men vad utmärker då ett hälsofrämjande ledarskap? Menckel & Österblom (2000, 34) refererar till Gunnela Westlanders bok "Socialpsykologi-Tankemodeller om människor i arbete" där hon gör en genomgång av olika ledarskapsmönster. Westlanders genomgång är inte inriktad på att beskriva något speciellt mönster som är mer hälsofrämjande än något annat. De olika ledarskapsmönstren kan fungera som underlag för en diskussion kring vilka mönster som har bättre förutsättningar än andra att främja god hälsa på arbetsplatserna. Dessa mönster är: demokratiskt ledarskap, situations anpassat ledarskap, auktoritativt ledarskap och förändringsinriktat ledarskap. Det demokratiska ledarskapet kännetecknas av följande fyra hörnstenar: konsideration (intresse för medarbetarna), strukturering (stödande planering), delegering och participation. I det situationsanpassade ledarskapet gäller det att utnyttja de resurser som för tillfället är tillgängliga: ansvar, arbetsengagemang och kreativitet. Det auktoritativa ledarskapet bygger på personegenskaper hos chefen som möjliggör ett auktoritativt förhållningssätt och uttrycker pålitlighet inför medarbetarna. I det förändringsinriktade ledarskapet poängteras chefsers förmåga att skapa visioner, att ta risker och att acceptera nya idéer. (Menckel & Österblom 2000, 34-35). Under olika förutsättningar är samtliga av dessa fyra mönster viktiga för ett hälsofrämjande ledarskap. Att ledare väljer strategi för sitt ledarskap kan man förutsätta får betydelse för i vilken grad ledarskapet kan betraktas som hälsofrämjande. Det finns enligt Menckel & Österblom fyra kompetensområden eller fyra metoder för att "hantera" människor: uppmärksamhet via vision, meningsfullhet via kommunikation, förtroende vid ställningstagande och att använda sig själv via positiv självuppfattning. Dessa fyra strategier kan läras in, utvecklas och förbättras av alla, inte bara ledare. Om den första strategin är verksam och går att utveckla skulle visionen "god hälsa på arbetsplatsen" vara en effektiv strategi för att åstadkomma god hälsa genom sitt ledarskap. I den andra strategin är det framställningens form som är avgörande. Det betyder att sättet på vilket kommunikationen med medarbetarna bedrivs är avgörande. Den tredje strategin handlar om förtroende. Förtroende innefattar ansvarstagande, förutsägbarhet och pålitlighet. Det märks när det finns ett förtroende och när det inte finns. Det är mer sannolikt att en förtroendegivande ledare har bättre förmåga att skapa förutsättningar för god hälsa på arbetsplatsen. (Menckel & Österblom 2000, 35-36)

Medarbetarnas arbetsmotivation har varit av en väsentlig och ständigt närvarande del av ledarskapets uppdrag. Ett nästan omänskligt ansvar för de anställda faller på ledare. Motivationsteorierna ger en djupare insikt i den kunskap som under nästan hundra år har

samlats om medarbetarnas beteende och motivation. De klassiska motivationsteorierna kan fungera som en inspirerande ram för reflektioner och reflektionerna i sin tur avstamp för en bättre arbetsmarknad, ett bättre samhälle och högre livskvalitet. Det är dessa förhållanden som ledare dagligen påverkar genom sina handlingar och tankar, både på gott och ont. Motivation är inte bara det som sker när en ledare försöker röra eller puffa på en medarbetare utan också det som händer när personen själv genomgår en rörelse. Den självförverkligande människan är en människa med en mission och en stark inre motivation, som inte kan skapas utifrån men som har en stark yttre kraft och som rör dem som vill bli berörda. Motivation rör och berör. (Hedegaard Hein 2012, 7-10).

I den mänskliga organisationen skapar ledare inte beteenden genom att implementera konsultmodeller. De mobiliserar människor genom pålitlighet och närvaro. De begriper att de inte kan förändra sitt sätt att leda utan att förändra vilka de är, och man kan bara leda utifrån det sätt man är. (Hedegaard Hein 2012, 109).

6.4 Work-life balance

Den enskilde medarbetares hälsa, arbetsprestation och motivation påverkas av ett komplicerat samspel mellan såväl individuella egenskaper och förutsättningar som rådande normer och kultur i samhället i stort och företaget, såväl av den fysiska arbetsmiljön som av ledarskap och arbetsorganisation (Menckel & Österblom 2000, 11). Det psykiska välmående har under de senaste åren blivit en alltmer central faktor då arbetsvälmående granskas. Arbetets fysiska förhållanden, som lokaler och arbetsredskap allt från arbetsstolar till datorer och arbetsbord, är oftast i skick inom många organisationer och deras inverkan på det helhetsmässiga arbetsvälmående är som tidigare nämnts en del av, men en marginell delorsak. Att uppnå psykosocialt välmående kan förebygga negativa följder av det gränslösa arbetet genom att stödja personalen, dela arbete mellan personal samt se till att personalen garanteras ett bra förhållande mellan arbete, fritid och vila. Till psykosocialt välmående ingår att individen upplever att arbetet är meningsfullt. Meningsfullt och intressant arbete främjar individens mentala hälsa. (Virolainen 2012, 18).

Detta stöds av en studie gjord inom hälsoväsendet i Kina. Att känna nöjdhet och meningsfullhet på sitt arbete höjer enligt Yang, et.al. (2017, 8) på både prestationerna och på lönen. Nöjdhet korrelerar också med kvalitativt ledarskap. Undersökningen stöder även påståendet att det inte spelar någon roll om människan är nöjd eller inte med de fysiska utrymmena man arbetar i. Att vara nöjd med innehållet i arbetet är det som konstaterats öka

på kvaliteten i arbetet. Medarbetaren bär trots allt själv det största ansvaret i hur bra hen mår på arbetsplatsen. Mattila och Pääkkönen (2015, 11) ger förslag på följande frågor som varje medarbetare borde fundera på: Hur sköter du om din hälsa och ditt allmänna välmående? Vad är bra och vad kunde förbättras? Hur sköter du om din professionella utveckling? Dessa frågor kan fungera som ögonöppnare och i bästa fall förebygga negativa följder i gränslöst arbete. Att medarbetaren aktivt tar till handling för att få ordning på sin situation har redan det ofta en positiv effekt på medarbetarnas möjligheter att klara av stressituationer, som till exempel brådska. (Sallinen, et.al. 2003, 32). En undersökning gjord inom primärvården i Sverige visar att ett tillräckligt tidigt satsande på den förebyggande vården av arbetsrelaterad stress gör det möjligt att identifiera riskerna för sjukfrånvaro i tid, åtgärda dem genom att fokusera på det som orsakar stress i tid. Genom att använda mätinstrumentet Work stress questionnaire (WSQ) tillsammans med samtal och feedback har de fått goda resultat i förebyggandet av arbetsrelaterad stress och följderna av det. (Holmgren, et.al. 2016, 1) Här har ledaren en viktig roll i att stöda medarbetaren till eget ansvar samt att regelbundet stöda personalen i att använda olika mätinstrument till exempel inför regelbundna utvecklingssamtal.

I tider av projektanställningar, distansarbeten, hemarbeten, deltidsarbeten och arbetslöshet är det inte självklart vad vi lägger i ord som arbete, arbetsplats och arbetsliv. Arbete kan definieras som "en stadigvarande sysselsättning som ger försörjning." Men också som: "möda, ansträngning, strävan, besvär, knog, slit, släp, jobb, kneg, slavande och vedermöda". En arbetsplats är en lokal eller plats där detta arbete utförs, men kan också vara något mycket mer flexibelt. Genom att ny teknologi, dator- och telekommunikation, flexitid, hemarbete och distansarbete blivit viktiga förutsättningar för mer och mer av det arbete som utförs uppstår nya krav och förväntningar på arbetsmarknaden och på arbetskraften. Om vi begränsar arbetet till att vara en stadigvarande sysselsättning som ger försörjning, utesluter vi en stor grupp av människor från de vi definierar som arbetande, och ignorerar den mängd arbete som sker utanför lönearbetet, i privatlivet. Ett bra exempel på detta oavlönade arbete är skötsel av våra hem, ett arbete som måste göras. Frågan är bara av vem, och hur det ska värderas. (Meckel & Österblom 2000, 20-21).

Likaså är balans mellan arbete och resten av livet något som är både svårt att definiera och svårt att uppnå. Arbetslivsbalans är något som skiljer sig åt för varje enskild person. Ledare behöver ha en god förståelse av vad balans mellan arbete och livet betyder och visa ett exempel på en sund balans mellan arbete och liv för dem de leder. Det finns strategier för att förbättra balans mellan arbete och liv och dessa strategier utmanar individer att använda

självreflektion som ett medel för att främja sin personliga och professionella tillväxt. Mattock (2015) presenterar i sin artikel *Leadership and work-life balance* 5 tips för bättre Work-Life balans. Dessa fem är: planera in fritid i din kalender, släpp aktiviteter som tar din tid eller energi i onödan, gör en lista på ärenden som måste fås gjort, rör på dig och kom ihåg att koppla av ens för en stund då och då. (Mattock 2015, 306-307). Engman, et.al. (2017) påvisar i sin studie gjord inom vård- och omsorgssektorn i Sverige att stöd av ledaren i konflikten mellan arbetsliv och privatliv, i form av större utrymme för egen planering av arbetet, ger bättre arbetshälsa för medarbetarna samt skyddar dem från psykosociala risker i arbetet. (Engman, et.al. 2017, 618).

I vanligt personalarbete så som i rekrytering och introduktion av personal samt i utvecklingssamtal bör alltså work-life-balance (WLB) observeras för att skydda personalen. Då dokumenteras de familjevänliga aspekter som arbetsplatsen erbjuder för detta ändamål. Det finns ytterligare frågeformulär och blanketter för andra aspekter som främjar WLB. På utvecklingssamtalen finns en ypperlig chans att ta till tals arbetets och familjelivets behov, uppföljning samt beslut om åtgärder. Att dessa saker finns nämnda på blanketten för samtalet gör det lättare att ta till tals. Det är dock viktigt att uppmärksamma sakens individualitet, integritetsskyddet samt valfriheten att diskutera detta. (Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 71).

Det är inte enbart de som har familj som har utmaningar med WLB, fast det i litteraturen oftast är dessa som nämns, och i äldre litteratur nämns främst det dessutom enbart som kvinnornas utmaning. En studie gjord i England visar att det finns lika mycket utmaningar för singlar, både män och kvinnor, de som lever och bor ensamma. Studien visar att det ofta på arbetsplatsen förväntas mer av personer som lever ensamma. Det antas att de kan jobba längre dagar om det behövs och att de tål mer än de andra med familjeliv utanför arbetet. Studien visar att även de som lever singelliv har stora utmaningar med gränslöst arbete och även ofta utöver detta ekonomiska problem, mindre socialt nätverk samt ett större ansvar eftersom de ensamma ska sköta hem och hushåll. Allt detta gör att de kan ha en utmanande situation att uppnå WLB. Det är alltså inte alltid tiden och tidsbrist som är ett problem för WLB. (Wilkinson, et.al. 2017, 653).

6.4.1 Kontroll

Att diskutera arbetstiden borde höra till självklarheterna på en arbetsplats. Varje arbetstagare borde ha möjlighet att i någon mån inverka och ha kontroll på sin arbetstid. Ett högre "jobbsug" "flow" eller genomsnittlig god känsla, upplevd meningsfullhet i arbetet, är

förknippade med bättre välbefinnande överlag om arbetstiden är kortare. Detta konstaterar Ropponen (2018). Studien har identifierat en annan positiv faktor; om anställda kan påverka sin start- och sluttid för arbetsdagen, främjar det välbefinnande i alla aspekter. (Ropponen 2018, 48). Detta bekräftas även i studien som presenteras i artikeln "*Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentliganställda: betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen*". Här framkommer att speciellt kvinnor uppnår högre balans mellan privatliv och arbete om de har möjlighet till högre kontroll på arbetet. Till exempel möjlighet till flexibel arbetstid har en större betydelse för kvinnor än för män, eftersom det ger kvinnorna den kontroll över tiden de behöver för att kunna ta hand om både arbetet, sköta barn och hem. Studien påvisar att kontroll på arbetsplatsen kan ha en skyddande effekt mot upplevelse av obalans mellan arbets- och privatliv. (Engman, et.al. 2017, 618-619).

I en studie framkom att de hälsorelaterade konsekvenserna av stress hos sjukhuspersonal och de kostnaderna som beror på frånvaro har ökat behovet av program riktade mot stress bland vårdpersonal. Sjuksköterskor och sjukhuspersonal, samt annan vårdpersonal, vars jobb ofta är förknippade med låga kontrollnivåer, kan därför dra nytta av interventioner som riktar sig till känslomässiga och sociala aspekter av stress i ett flexibelt snarare än ett mer omskrivet format. Detta tillvägagångssätt gör det möjligt för personalen att välja tekniker som de personligen tycker är användbara och bidrar därmed till en större känsla av empowerment och övergripande kontroll. En sådan uppsättning hanterbara verktyg för egenvård kan vara användbara för att bekämpa och förebygga arbetsbelastning hos vårdpersonal. (Sallona, S., Katz-Fisnera, D., Yaffea, H., Bdolah-Abramb, T. 2017, 47).

6.4.2 Arbetstid

Toppinen-Tanner et al. (2016, s. 16) beskriver i THL:s handbok "*Työ @ elämä*" olika sätt för organisationen att bidra till medarbetarens WLB. Ett speciellt sätt är att göra arbetstid och arbetsarrangemang mer smidiga för att tillfredsställa individuella behov hos medarbetarna. Exempel på metoder att använda sig av är: arbetstidsbank, flexibel arbetstid samt möjlighet att komma överens om olika möjligheter till överraskande frånvaro från arbetsplatsen.

Arbetstiden utgörs av den tid som arbetstagaren är skyldig att göra sitt arbete. Detta kan ske i arbetsplatsens utrymmen, på arbetsresor eller som distansarbete. Arbetstiden är en väsentlig grund för lönen för arbetet. Arbetstidslagen (872/2019) reglerar organiseringen av arbetstiden samt allmänna regler men med organisatoriska avtal samt individuella lösningar

kan man komma fram till skräddarsydda flexibla lösningar. Individuella flexibla lösningar kan ur medarbetarens synvinkel till exempel vara: Att medarbetaren har möjlighet att välja arbetstider mellan olika alternativ på arbetsplatsen (t.ex. deltid), varierande arbetstid enligt behov och situation, flexibel arbetstid som medarbetaren kan använda inom en viss arbetstidsram (t.ex. 7-9 på morgonen och 15-18 på kvällen). (Finlex, Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 21).

Det finns mycket forskning bakom möjligheten att inverka på sin arbetstid bidrar till WLB. Speciellt viktigt är detta inom skiftesarbetet där arbetet indelas i morgon- dags- kvälls- och nattskift. Detta innebär ofta att skiftesarbetaren arbetar då de andra i familjen har fritid, det vill säga oregelbundna tider och veckoslut. Tidsschemat bör då finnas tillgängligt en längre tid fram över så att medarbetaren har möjlighet att planera sitt liv. Det är viktigt att öppet diskutera de individuella behoven för detta på arbetsplatsen. (Toppinen-Tanner, et. al. 2016, 22) På vår workshop diskuterades även kring arbetstider och scheman. För familjelivet är det utmanande med skiftesarbete och det upplevdes som ett stöd att ha möjlighet till planering av den egna arbetslistan samt att arbetslistan gjordes för en längre tid fram över så det var möjligt att planera familjelivet.

Flexibilitet gällande arbetstider kan förverkligas endera av arbetstagarens eller arbetsgivarens initiativ. Att det finns flexibilitet gällande arbetstider har visat sig vara en faktor som gör arbetsplatser attraktivare, det gör att arbetstagare förbinder sig till arbetet, ökar hela arbetsplatsens välmående och genom detta ökar organisationens resultat. (Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 25).

6.4.3 Distansarbete

Distansarbete innebär arbete på annat fysiskt ställe än den egentliga fysiska arbetsplatsen, oftast i arbetstagarens hem. Möjlighet till distansarbete har ökat allt eftersom den digitala tekniken gör det möjligt. Det är ofta endast en del yrkesgrupper på en arbetsplats som har möjlighet till distansarbete med tanke på arbetets art. Därför är det viktigt att upprätthålla en god atmosfär på arbetsplatsen och ha klara spelregler för detta. Distansarbete kräver förtroende. (Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 36).

Utifrån arbetstagarens synvinkel är distansarbete ett sätt att bidra till WLB genom att det ger möjlighet att arbeta i egen takt, tider för arbetsresor faller bort vilket ökar fritiden och möjligheter till hobby och familjetid, många känner att de kan arbeta mycket effektivare och ostört i hemmet. Distansarbete passar dock inte alla. En del känner press och stress mer än

de som inte arbetar på distans till exempel på grund av att gränser för arbete och det övriga livet suddas ut eller om arbetet störs av de andra familjemedlemmarna. Saknaden av arbetsgemenskap och att höra till en grupp kan orsaka vantrivsel med distansarbete. Det är därför viktigt att hålla en god kontakt mellan ledare och medarbetare samt medarbetaren emellan. (Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 36, 38). Enligt Wilkinson et al. (2017, s. 654) är distansarbete inte alltid något som en som lever ensam föredrar. Det gäller att som ledare vara lyhörd på vad medarbetaren behöver och klarar av. Att som singel leva ensam och inte ha sin arbetsgemenskap inom räckhåll kan göra att arbetsförmågan lider då personen inte mår bra.

Distansarbete är inte möjligt att förverkliga på alla arbetsplatser men om det finns möjlighet är det viktigt att arbetsplatsen understöder detta med möjlighet till den teknisk utrustning som detta kräver. Det är viktigt att det finns klara skriftliga direktiv för distansarbete och regler som gäller alla. (Toppinen-Tanner, et.al. 2016, 18).

7 Produktutvecklingen

Arbetsfältet är enligt oss i behov av en produkt som kan användas för förebyggandet av psykosociala risker i gränslöst arbete. "...att vi har fått mer ansvar för våra egna arbetsvillkor, i och med det som händer. Då finns nån sorts behov av självhjälp också" (Aronsson 2018). Resultatet från workshopen gav oss övertygelse om att denna produkt, som blev en digital föreläsning, verkligen behövs. I utvecklingen av föreläsningen användes metoden innehållsanalys. Det mest väsentliga och intressanta resulterade i en tematisering och vidare till en föreläsning som är byggd på dessa teman. Teman "Mål", "Att ta sin roll på arbetet", "Ledarskapets roll", och "Work-life balance" står därmed som grund för produktutvecklingen. Vi valde att lyfta fram dessa fyra huvudteman av det material vi studerat i vårt arbete. De övriga nyckelorden: arbetstid, kontroll och distansarbete behandlas även i föreläsningen, dock inte som huvudteman.

Vår föreläsning ska kunna användas av alla anställda i alla livssituationer. Att materialet vi ville utarbeta just blev en digital föreläsning var en idé som uppstod under ett handledningstillfälle. Vår vision är att föreläsningen kunde följa med som ett verktyg redan från rekryteringen av personal till utvecklingssamtal och medarbetarsamtal. Genom att publicera vår föreläsning på YouTube blir den lätt användbar och tillgänglig för alla. Vi har speciellt beaktat tillgängligheten genom att tänka på att göra föreläsningen så likvärdig som möjligt både med och utan ljud och/eller text. Föreläsningen är tänkt att fungera som

läromaterial, stöd, påminnare, tankeställare och drivkraft i att förebygga de negativa följderna i gränslöst arbete.

Föreläsningen är en PowerPoint-presentation med ljudfil. Här är länken till föreläsningen: <https://www.youtube.com/watch?v=7mmnORCcjB0>. Föreläsningens längd är 9 minuter och 19 sekunder. I föreläsningen behandlas varje tema skilt för sig och det mest väsentliga som kommit upp i vår analys presenteras. Föreläsningen består även av fotnoter i form av tankeställare eller tips, för att göra föreläsningen interaktiv. I utarbetandet av föreläsningen har vi använt oss av de tips som presenteras nedan.

När en PowerPoint föreläsning görs bör speciellt följande faktorer tänkas på enligt www.presentationsteknik.com. *Färgerna* ska vara homogena och kunna smälta in i varandra. Tänk på vad färgerna ger för budskap. När det gäller typsnitt är det viktigt att tänka på att använda *tydliga teckensnitt* och väcka uppmärksamheten med en annorlunda font och kanske inte använda just Arial som är PowerPoints förval. *Bilder* är bra men ska inte användas för mycket. En bra regel är max sju punkter per bild och försöka skapa en enhetlighet av bilderna och skapa så lite förvirring mellan ritade bilder och foton som möjligt. Bildens uppgift är att ge stöd och kraft till det som sägs på föreläsningen.

Följande bildserie består av bilder från vår föreläsning. I bild 1. presenteras temat "Gränslöst arbete". Denna bild fungerar som en introduktion, där vi ger åhöraren en översikt över vad gränslöst arbete innebär.



Gränslöst arbete

- Kraven i arbetslivet ökar på att hantera arbetsmängd, tid och rum. → mera gränsdragning/flexibilitet krävs
- "Nya arbetslivet", vi måste anpassas mot marknaden
- Arbetet kan vara gränslöst på många olika sätt

Hermansson@Aaltonen 2

Bild 1. Gränslöst arbete

I bild 2. "Förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete" övergår föreläsningen vidare till de teman som kommit upp i vår innehållsanalys gällande förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete. Denna bild fungerar som en introduktion till temaområdet.



Förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete

Målet med att satsa på det förebyggande arbetet är att uppnå psykosocialt välmående hos personalen. Då upplever personalen sitt arbete meningsfullt.

Meningsfullt och intressant arbete främjar individens mentala hälsa.

Hermansson@Aaltonen

3

Bild 2. Förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete

I bild. 3. "Ledaren" åskådliggörs ledarens roll i förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete. Det mest väsentliga i rollen har räknats upp. På sidan av bilden finns en tankeställare för åhöraren.



Ledaren

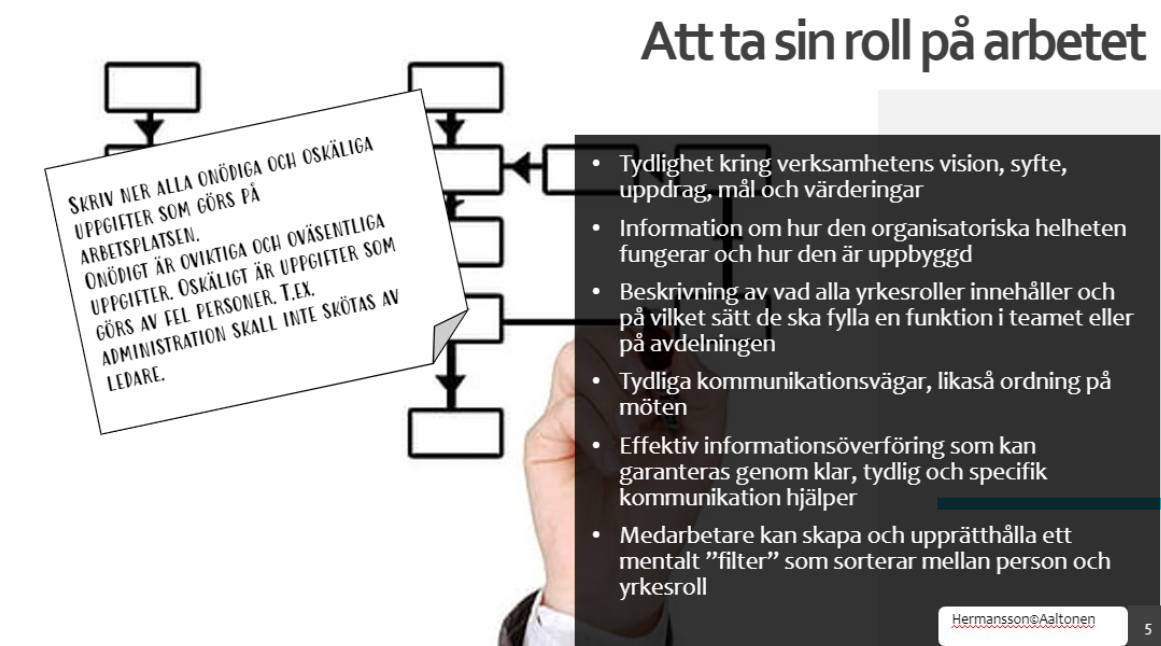
- Bör vara tillgänglig
- Är en förebild med sitt beteende och skapar normer och förväntningar på arbetsplatsen.
- Ska ha tydliga mål både för verksamheten och den enskilda medarbetaren samt en kontinuerlig uppföljning av dem.
- Hjälper medarbetaren att uppnå sina personliga mål!
- Medarbetarsamtal, ett bra forum
- Arbetar hälsofrämjande

Hermansson@Aaltonen

4

Bild 3. Ledaren

I bild 4. "Att ta sin roll på arbetet" presenteras de tips som kommit fram i litteraturen gällande rolltagning på jobbet och hur hålla sin yrkesroll och privata roll skilt. På sidan finns en uppgift som åhöraren med fördel kan göra.



Att ta sin roll på arbetet

SKRIV NER ALLA ONÖDIGA OCH OSKÄLIGA UPPGIFTER SOM GÖRS PÅ ARBETSPLATSEN. ONÖDIGT ÄR OVIKTIGA OCH OVÄSENTLIGA UPPGIFTER. OSKÄLIGT ÄR UPPGIFTER SOM GÖRS AV FEL PERSONER. T.EX. ADMINISTRATION SKALL INTE SKÖTAS AV LEDARE.

- Tydlighet kring verksamhetens vision, syfte, uppdrag, mål och värderingar
- Information om hur den organisatoriska helheten fungerar och hur den är uppbyggd
- Beskrivning av vad alla yrkesroller innehåller och på vilket sätt de ska fylla en funktion i teamet eller på avdelningen
- Tydliga kommunikationsvägar, likaså ordning på möten
- Effektiv informationsöverföring som kan garanteras genom klar, tydlig och specifik kommunikation hjälper
- Medarbetare kan skapa och upprätthålla ett mentalt "filter" som sorterar mellan person och yrkesroll

Hermansson@Aaltonen 5

Bild 4. Att ta sin roll på arbetet

I bild 5. "Organisatoriska och personliga mål" belyses målsättningens betydelse för förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete. Bilden innehåller även en tankeställare.



Organisatoriska och personliga Mål

SVARAR DU I DIN ARBETSTELEFON ELLER PÅ DIN ARBETS E-POST PÅ KVÄLLEN? FÖRVÄNTAS DET AV DIG ATT DU SKALL SVARA? ÄR DET SMART ELLER INTE? HAR DU REGLER FÖR DET?

- Genom rimliga målsättningar, både korttids och långtids mål, effektiveras det egna arbetet och ökar känslan av att tiden räcker till
- Viktig målsättning är att få det viktigaste gjort inom rimlig tid, samt att arbetet hålls på arbetet!
- Målen är till för att strukturera arbetet
- Tidtabell för målen
- Hela organisationens uppgift att kolla upp och implementera mål, regler och anvisningar

Hermansson@Aaltonen 6

Bild 5. Organisatoriska och personliga mål

I bild 6. "Work-life balance" presenteras de faktorer som kommit upp i litteraturen gällande hur arbets- och privatlivet kan balanseras. I denna bild ingår även två andra teman som kommit upp i innehållsanalysen, dvs. arbetstid och distansarbetet. På sidan kan åhöraren ta del av 5 tips för work-life balance.

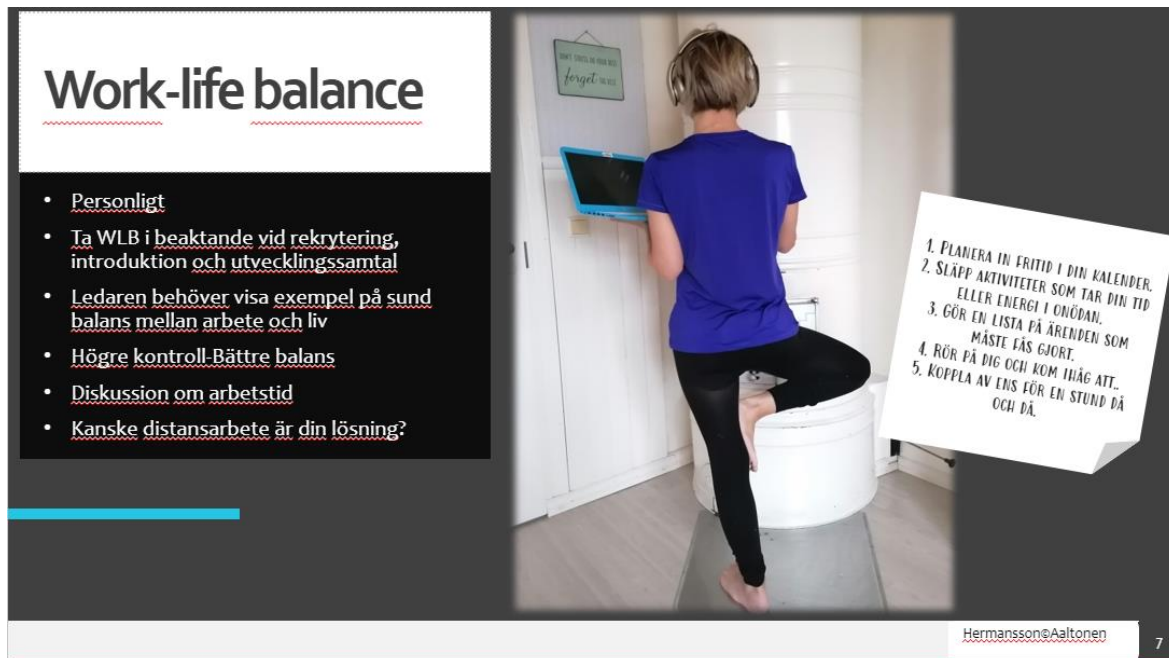


Bild 6. Work-life balance

8 Diskussion

Gränslöst arbete är något som betecknar att vissa verksamheter och arbetsuppgifter frigjorts ur rumsliga, tidsmässiga och organisatoriska begränsningar och sammanhang. Uttrycket syftar på ett arbetsliv där gränser ständigt omprövas, överskrids och förändras. Problemområdet tilltalade oss, eftersom gränslösheten i arbetslivet är ett så igenkännbart och ofta förekommande fenomen, och forskning visar att det lönar sig att arbeta med de förebyggande åtgärderna på arbetsplatsen.

I början av vår examensarbetsprocess var syftet att utreda vad förmän behöver, för att stöda medarbetaren att förebygga de negativa följderna i gränslöst arbete. Under arbetsprocessen kom vi fram till att vårt fokus låg på medarbetarna och omformade syftet till att utreda vilka risker upplever arbetstagarna i gränslöst arbete. I ett senare skede insåg vi vidare att fokuset låg på organisationer i allmänhet. Till slut omformades vårt slutliga syfte, dvs. att granska hur man kan förbygga de negativa följderna i gränslöst arbete. För att hitta detta behövdes

en översikt av material och av aktuell forskning, vilket passade bra in i Arkseys och O'Malleys modell för scoping review.

Tanken var från första början att detta utvecklingsarbete resulterar i ett verktyg som fungerar som förebyggande i det gränslösa arbetslivet. I ett tidigt skede uppstod en idé om att verktyget skulle vara en processbeskrivning. Men vi kom på att med en föreläsning på Youtube når vi flera människor. Därmed hade vi som mål att utarbeta en digital föreläsning som är lättillgänglig för alla, och i arbetslivet idag anser vi att elektroniskt material är det som är mest användbart. Vår slutprodukt, vår föreläsning, fyller alla våra kriterier och svarar på vårt syfte. Vi är medvetna om, och det skulle ha varit trevligt att föreläsningen skulle ha blivit testad på någon arbetsplats enligt vår plan, men detta var inte möjligt under vår examensarbetsprocess på grund av Corona pandemin som förorsakade undantagstillstånd i Finland.

8.1 Etiska överväganden och tillförlitlighet

I allt forsknings- och utvecklingsarbete bör etiska aspekter beaktas (Forskningsetiska delegationen, 2009). Inom organisationen Nuorten Ystävät rf görs en hel del olika examensarbeten och undersökningar. Till alla undersökningar där data samlas från Nuorten Ystävät rf:s verksamhet, krävs forskningslov. Vi har vänt oss till organisationens generalsekreterare som beviljat forskningslov för detta examensarbete (högre YH). Utvecklingschefen inom Nuorten Ystävät rf har ansvarat för bearbetning av forskningslov och tillståndsregister. Forskningslov söktes med en separat blankett (se bilaga 3). Vi har även tillstånd till vår ansökan från enheten där workshopen genomfördes.

Vi har kritiskt använt oss av det material som presenteras i examensarbetet, genom att kontrollera att litteraturen stödjer varandra. Vi har strävat efter att i första hand använda primärkällor som har bidragit till en tillförlitlig sökning. Vi följer en god vetenskaplig praxis i vår litteraturöversikt, vilket bidrar till att den är etiskt försvarbar. Vi har under arbetets gång varit medvetna om att våra egna erfarenheter inte ska påverka innehållet i vårt examensarbete. (Forskningsetiska delegationen, 2009).

Respekt innebär att människors självbestämmande respekteras, att frivilliga används som deltagare, att deltagarnas informeras och att de ges en möjlighet att välja när det gäller sådant som kan påverka dem (Menckel & Österblom 2000, 125). Vi har respekterat deltagarna i vår workshop på detta sätt. Vi gav deltagarna omfattande information gällande workshopen. Det

var viktigt för oss att de som deltar i workshopen förstod vad den går ut på och vad som krävs ifall man deltar. Under workshopen beaktades frivillighet, integritet och anonymitet samt workshopen allmänna konfidentialitet. Eftersom ena skribenten hör själv till arbetssamfundet, uppstod ett etiskt dilemma. Därmed var det viktigt att förhålla sig objektiv under workshopen.

För att göra en vetenskaplig text tillförlitlig måste man allra först se till att den kunskap som ges är sann och riktig (Ejvegård 2009, s. 17). Vi har kritiskt granskat det material som presenteras i examensarbetet och kontrollerat att litteraturen stöder varandra. Vi har strävat efter att använda nya källor och källor från tidigast 2015, men några äldre källor har använts. Vi har övervägt att den äldre litteraturen innehåller sådan information som inte föråldrats.

Vi har gjort tydliga och logiska avgränsningar. Dokumentationen och tillvägagångssättet har gjorts med ärlighet och noggrannhet, vilket bidrar till god tillförlitlighet. Vi har kunnat svara på examensarbetets syfte. För att föreläsningen inte blev prövad, kan vi inte kommentera dess användbarhet.

8.2 Avslutning

Vårt fokus i examensarbetet låg på att utarbeta något nytt och innovativt, och det anser vi att vi har lyckats göra. Arbetslivet behöver ta hand om personalen och personalen behöver ta hand om sig själva. I vårt arbete framkom att gällande förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete, bör följande aspekter beaktas: mål, att ta sin roll på arbetet, ledarskap, arbetstid, kontroll och socialt stöd, distansarbete och work life balance.

Vi skulle gärna ha testat vårt föreläsningmaterial men detta får bli till ett senare skede. Under examensarbetets gång har det vuxit fram frågor som kunde föreslås som fortsatt forskning, bland annat skulle det vara intressant, och för arbetslivet idag ett tacksamt ämne, att studera skillnaden mellan gränslöst arbete på distans och gränslöst arbete på arbetsplatsen. Det vore även intressant att ytterligare granska om det finns könsskillnader inom detta problemområde.

Vi hoppas att vår digitala föreläsning kan ge inspiration och hjälpa till att inse hur viktigt det är att vidta förebyggande åtgärder på arbetsplatser där det arbetas gränslöst. Att hålla personalen uppmärksam på att ta hand om sig själva och att arbetsplatsen tar hand om sin personal gör arbetsplatsen attraktiv och arbetskraften hålls kvar välmående.

Källförteckning

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U., 2011. Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 19(4), s. 127-134. [Online] <https://www.diva-portal.org> [Hämtat: 11.7.2019]
- Allvin, M., Aronsson G., Hagström, T., Johansson G. & Lundberg, U., 2006. *Gränslöst arbete- socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1 red. Malmö: Liber.
- Arbetskyddsförvaltningen, 2017. *Psykosocial belastning på arbetsplatsen*. Arbetskyddsförvaltningen. [Online] <https://www.tyosuojelu.fi/sv/web/sv/arbetsforhallanden/psykosocial-belastning> [Hämtat 24.7.2019]
- Arksey, H, O'Malley, L. 2005. Scoping studies: towards a metodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), s. 19-32.
- Aronsson, G, Hellgren, J, Isaksson, K, Johansson, G, Sverke, M, Torbiörn I. 2018. *Arbets- och organisationspsykologi. Individ och organisation i samspel*. 1 red. Stockholm: Natur och kultur.
- Aronsson, G., 2018. *Det Gränslösa arbetet - Gunnar Aronsson, Göran Kecklund, Jan Ljungberg och Susanna Toivanen (textad)* [Video]. Arbetsmiljöverket. [Online] <https://www.youtube.com/watch?v=qp2jwvSr1M8> [Hämtat 21.4.2020]
- Braun, S. & Peus, C., 2018. Crossover of work-life balance perceptions: Does authentic leadership matter? *Journal of Business Ethics*, 149, s. 875–893.
- Ejvegård, R. (2009). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur AB
- Engman, F, Nordin, A, Hagqvist, E., 2017. Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentliganställda: betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen. *Socialmedicinsk tidskrift*, 5, s. 610-622.
- Europeiska arbetsmiljöbyrån, u.å. *Psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*. [Online] <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-stress> [Hämtat: 28.8.2019]
- Fellinger, Å-M., 2015. *Den prestationsbaserade självkänslan*. Renew Magazine. [Online] <http://renewmag.se/2012/05/den-prestationsbaserade-sjalvkanslan-2/> [Hämtat: 3.7.2019]

Forsberg, C, Wengström, Y. 2016. *Att göra systematiska litteraturstudier-Värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning*. (4 uppl.) Stockholm: Natur och kultur.

Forsberg, K, 2012. *Workshops och arbetsmöten. Verktyslåda för meningsfulla möten*. (2 uppl.) Malmö: Liber.

Forskningsetiska delegationen, 2009. *Etiska principer för humanistisk, samhällsvetenskaplig och beteendevetenskaplig forskning och förslag om ordnande av etikprövning*. [Online] <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/etiskapriciper.pdf> [Hämtat: 3.7.2019]

Gillberg, N. 2018. *Det nya arbetslivets gränslöshet kräver tydlighet från arbetsgivare*. Arbetsmiljöverket. [Online] <https://www.av.se/press/det-nya-arbetslivets-gransloshet-kraver-tydlighet-fran-arbetsgivare/> [Hämtat: 3.7.2019]

Gregersen, S, Vincent-Höper, S, Nienhaus, A., 2016. Job-related resources, leader-member exchange and well-being- a longitudinal study. *Work and stress*, 30(4), s. 356-373.

Hedegaard Hein, H. 2012. *Motivation- Motivationsteorier & praktisk tillämpning*. Malmö: Liber AB.

Holmgren, K, Sandheimer, C, Mårdby, A-C, Larsson, M, Byltman, U, Hange, D, Hensing, G. 2016. Early identification in primary health care of people at risk for sick leave due to work-related stress-study protocol of a randomized controlled trial (RCT). *BMC public health*, 16, s. 1-8.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. *Tunteet ja työ: uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Justesen, J, Eskerod, P, Christensen, J, Sjøgaard, G., 2016. Implementing workplace health promotion-role of middle managers. *International journal of workplace health management*, 10(2), s. 164-178.

Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K., 2003. *Pomot ja perheet- Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Helsingfors: Edita.

Mattila, L. & Pääkkönen, M., 2015. *Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta*. Työturvallisuuskeskus TTK, metallialan työalatoimikunta. [Online] https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf [Hämtat 19.7.2019]

Mattock, S. 2015. Leadership and work-life balance. *Journal of trauma nursing*.22(6) s. 306-307.

Mellner, C.,2018. *Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete. Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket, 1, 37-46.

Menckel, E & Österblom, L., 2000. *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen- Om ledarskap, resurser och egen kraft*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Michelsen, T, Reijula, K, Ala-Mursula, L, Räsänen, K & Uitti, J., 2018. *Työelämän perustietoa*. 1 red. Helsinki: Duodecim.

Ollier-Malaterre, A.;Rothbard, N. & Berg, J., 2013. When worlds collide in cyberspace: How boundary work in online social networks infacts professional relationships. *Academy of management review*, 4(38), s. 645-669.

Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Helsingfors: Edita Prima Oy.

Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M., 2018. *Asiantuntijatyön työajattyyhteydet työhön ja hyvinvointiin*. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet.

Sallinen, M, Kandolin, I, Purola, M, 2003. *Du med tiden- Mot balans mellan arbete och övrigt liv*. Helsingfors: Institutet för arbetshygien.

Sallona, S., Katz-Fisnera, D., Yaffea, H., Bdolah-Abramb, T., 2017. Caring for the Caregivers: Results of an Extended, Five-component -Stress-reduction Intervention for Hospital Staff. *Behavioral medicine*, 43(1), 47–60.

Shoaib, F, Kohli, N, 2017. Employee engagement and goal setting theory. *Indian journal of health and well-being*. 8(8), 877-880.

Smit, B., 2016. Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, s. 493–514.

Sundlin, A.-L. & Sundlin, P., 2018. *Ta din roll på jobbet!* (2 uppl.) Stockholm: Liber ab.

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A., 2016. *AikaJärjestys asiantuntijatyössä*. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet.

Toppinen-Tanner (red.), S, Bergbom, B, Friman, R, Ropponen, A, Toivanen, M, Uusitalo, H, Walline, M, Vanhala, A., 2016. *Työ @ elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi*. Helsingfors: Työterveyslaitos.

Vilkkä, H. & Airaksinen, T., 2003. *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsingfors: Tammi.

Violainen, H., 2012. *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsingfors: Books on Demand.

Wilkinson, K, Tomlinson, J, Gardiner, J. 2017. Exploeing the work-life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. *Work, employment and society*, 31(4), s. 640-656.

Yang, S., Liu, D., Liu, H., Zhang, J. & Duan, Z., 2017. Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study. *Plos one*, 12(2), s. 1-12.

Finlands författningssamling

Arbetarskyddslagen (738/2002)

Arbetsbidslagen (872/2019)

Lagen om företagshälsovård (1383/2001)

Figurförteckning

Figur 1. Arbetsprocessen

Tabellförteckning

Tabell 1. De mest förekommande nyckelorden

Tabell 2. Inklusions- och exklusionskriterier

Tabell 3. Artikelsökning, träffar och urval

Tabell 4. Sammanställning av artiklarna

Tabell 5. De vetenskapliga artiklarna enligt nyckelord/parametrar

Förteckning över bilagor

Bilaga 1. PowerPoint presentationen/ Workshop

Bilaga 2. Föreläsning

Bilaga 3. Forskningslov

Rajattomuus työelämässä

Negatiivisten seurauksien ennaltaehkäisy

Kehittämispäivän struktuuri

- ▶ 9.00-9.15 Kaffe+pieniä purtavaa, johdanto päivään (opinnäytetyön esittely)
- ▶ 9.15-9.45 Workshop osa 1, parityöskentely
- ▶ 9.45-10.00 Tauko (ohjattu taukojumppa)
- ▶ 10.00-10.30 Workshop osa 2, parityöskentely jatkuu
- ▶ 10.30-11.30 Purku ja jälkipuinti, koko ryhmä
- ▶ 11.30 Siirrytään lounaalle

Opinnäytetyön sisältö

- ▶ Tavoite: selvittää miten työntekijä voi arvioida psykososiaaliset riskit sekä tehdä riskienkäsittelyä rajattomassa työelämässä
- ▶ Kysymykset:
 1. Mitkä ovat työntekijän psykososiaaliset riskit rajattomassa työelämässä?
 2. Miten voidaan ennaltaehkäistä psykososiaaliset riskit rajattomassa työelämässä?

Workshop osa 1

- ▶ Pohtikaa seuraavia kysymyksiä ja kirjoittakaa vastaukset paperille:
 1. Mitä rajattomuus työelämässä tarkoittaa teidän mielestä? (vaaleanpunainen)
 2. Mitkä voivat olla seuraukset rajattomassa työelämässä? (keltainen)
 3. Mitä työkaluja työelämä tarvitsee, jotta voidaan ennaltaehkäistä rajattomuuden seuraukset teidän mielestä? (pinkki)
 4. Mikä on teidän tuen tarve rajattomassa työelämässä? (valkoinen)
 5. Millaisissa tilanteissa voisitte kuvitella keskustelevanne näistä asioista esimiehenne/työkavereittenne kanssa? (oranssi)



Workshop osa 2

- ▶ Jokaisella kysymyksellä on oma värinsä. Kirjoittakaa vastauksistanne avainsanoja oikean värisiin post-it lappuihin
- ▶ Post-it laput kerätään ja laitetaan esiin taululle
- ▶ Purku ja jälkipuinti





Det gränslösa arbetslivet

Förebyggande av dess negativa följder på arbetsplatsen

Bettina Aaltonen
&
Sara Hermansson

Hermansson@Aaltonen

1



Gränslöst arbete

- Kraven i arbetslivet ökar på att hantera arbetsmängd, tid och rum. → mera gränstragning/flexibilitet krävs
- "Nya arbetslivet", vi måste anpassas mot marknaden
- Arbetet kan vara gränslöst på många olika sätt

Hermansson@Aaltonen

2



Förebyggande av negativa följder i gränslöst arbete

Målet med att satsa på det förebyggande arbetet är att uppnå psykosocialt välmående hos personalen. Då upplever personalen sitt arbete meningsfullt.

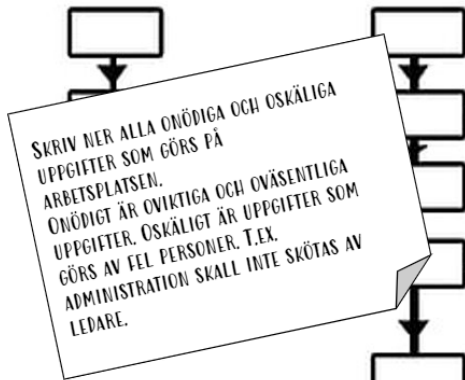
Meningsfullt och intressant arbete främjar individens mentala hälsa.



Ledaren

- Bör vara tillgänglig
- Är en förebild med sitt beteende och skapar normer och förväntningar på arbetsplatsen.
- Ska ha tydliga mål både för verksamheten och den enskilda medarbetaren samt en kontinuerlig uppföljning av dem.
- Hjälper medarbetaren att uppnå sina personliga mål!
- Medarbetarsamtal, ett bra forum
- Arbetar hälsofrämjande

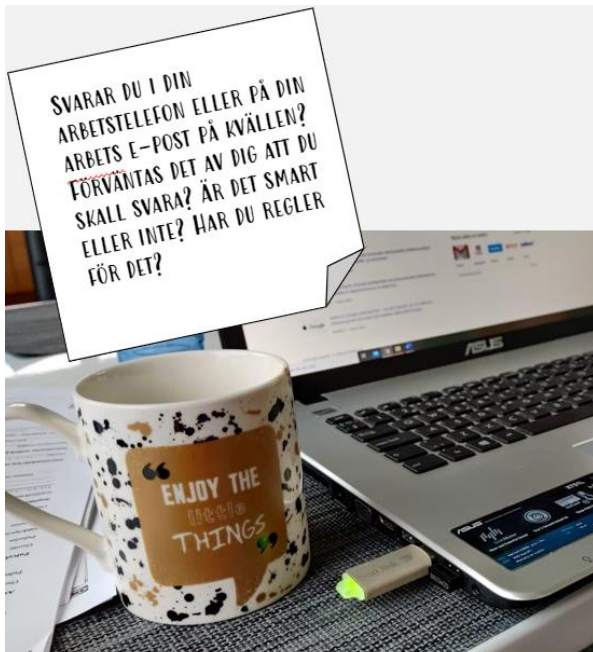
Att ta sin roll på arbetet



- Tydlighet kring verksamhetens vision, syfte, uppdrag, mål och värderingar
- Information om hur den organisatoriska helheten fungerar och hur den är uppbyggd
- Beskrivning av vad alla yrkesroller innehåller och på vilket sätt de ska fylla en funktion i teamet eller på avdelningen
- Tydliga kommunikationsvägar, likaså ordning på möten
- Effektiv informationsöverföring som kan garanteras genom klar, tydlig och specifik kommunikation hjälper
- Medarbetare kan skapa och upprätthålla ett mentalt "filter" som sorterar mellan person och yrkesroll

Hermansson@Aaltonen

5



Organisatoriska och personliga Mål


- Genom rimliga målsättningar, både korttids och långtids mål, effektiveras det egna arbetet och ökar känslan av att tiden räcker till
- Viktig målsättning är att få det viktigaste gjort inom rimlig tid, samt att arbetet hålls på arbetet!
- Målen är till för att strukturera arbetet
- Tidtabell för målen
- Hela organisationens uppgift att kolla upp och implementera mål, regler och anvisningar

Hermansson@Aaltonen

6

Work-life balance

- Personligt
- Ta WLB i beaktande vid rekrytering, introduktion och utvecklingssamtal
- Ledaren behöver visa exempel på sund balans mellan arbete och liv
- Högre kontroll-Bättre balans
- Diskussion om arbetstid
- Kanske distansarbete är din lösning?



1. PLANERA IN FRITID I DIN KALENDER.
2. SLÄPP AKTIVITETER SOM TAR DIN TID ELLER ENERGI I ONÖDAN.
3. GÖR EN LISTA PÅ ÄRENDEN SOM MÅSTE LÄS GJORT.
4. RÖR PÅ DIG OCH KOM IHÅG ATT...
5. KOPPLA AV ENS FÖR EN STUND DÄ OCH DÄ.

Hermansson@Aaltonen 7

Källor:

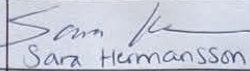
- Aronsson, G, Hellgren, J, Isaksson, K, Johansson, G, Sverke, M, Torbjörn I. 2018. Arbets- och organisationspsykologi. Individ och organisation i samspel. 1 red. Stockholm: Natur och kultur.
- Lundqvist, T. 2017. Glädje i arbetet minskar risken för stress och ohälsa. [Online] <https://www.motivation.se/innehall/ovningar-och-tips-for-okad-arbetsgladje/> Hämtat 6.4.2020
- Sallinen, M.;Kandolin, I.;& Purola, M., 2003. Du med tiden- Mot balans mellan arbete och övrigt liv. Helsingfors: Institutet för arbetshygien.
- Toppinen-Tanner (red.), S, Bergbom, B, Friman, R, Ropponen, A, Toivanen, M, Uusitalo, H, Walline, M, Vanhala, A. 2016. Työ @ elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sundlin, A.-L. & Sundlin, P., 2018. Ta din roll på jobbet! (2 uppl.) Stockholm: Liber ab.
- Mellner, C.,2018. Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete. Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Arbetsmiljöverket, 1, 37-46.
- Mattock, S. L., 2015. Leadership and work-life balance. 6(22). Journal of trauma nursing
- Wilkinson, K, Tomlinson, J, Gardiner, J. 2017. Exploeing the work-life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. 31(4). Work, employment and society. 640-656.
- Engman, F, Nordin, A, Hagqvist, E. Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentliganställda: betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen.2017. Socialmedicinsk tidskrift. 5.




OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Opinnäytetyön tekijä(t) Yhteystiedot	Sara Hermansson, puh. nro 0445339767 Bettina Aaltonen, puh. nro 0408419997
Oppilaitos	Yrkeshögskolan Novia
Suoritettava tutkinto ja opintojen aloitusvuosi	Sosionomi (ylempi AMK) 2017
Opinnäytetyön ohjaaja Yhteystiedot	Pia Liljeroth, puh. nro +35824323371
Opinnäytetutkimuksen työnimi	Det gränslösa arbetslivet Förebyggande av dess negativa följder på arbetsplatsen.
Tutkimuksen tarkoitus	Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten työntekijä voi suorittaa psykososiaalisten riskien arvioinnin ja riskienhallinnan rajattomassa työssä.
Tutkimuksen kohderyhmä	Kotipesän työntekijät
Aineiston keräämisen tapa	Workshop (Kirjallisuuskatsaus)
Tutkimuksen aikataulu	Suunnittelu ja valmistelu syksy 2019 Aineiston kerääminen 16.12.2019 Opinnäytteen arvioitu valmistusaika 31.05.2020
Tutkimussuunnitelma hyväksytty	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä, ajankohta , suunnitelma hakemuksen liitteenä <input type="checkbox"/> Ei
Tutkimusta ja sen tuloksia voidaan hyödyntää Nuorten Ystävien kehittämistyössä	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Paikka ja aika	Turku 23.3.2020
Hakijan / hakijoiden allekirjoitus	



Nuorten Ystävien yksikkö/yksiköt, joissa tutkimus toteutetaan	Kotipesä
Yksiköstä vastaavan työntekijän puolto tutkimuslupahakemukseen	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Allekirjoitus ja nimenselvitys	 Sara Hermansson
Lupa opinnäytetyöhön	<input checked="" type="checkbox"/> Myönnetty tutkimussuunnitelman mukaisena <input type="checkbox"/> Myönnetty ehdollisena: ehdot liitteenä <input type="checkbox"/> Hakemus on hylätty

Päiväys ja allekirjoitus

Pääsihteeri Arja Sutela
Nuorten Ystävät ry

Vahvistus

Tapahtuma 09222115557428350933

Dokumentti

Tutkimuslupa 2 hermansson
Päädokumentti
1 sivu
Aloitettu henkilön Mikko Oranen (MO) toimesta kello
2020-04-06 15:09:34 CEST (+0200)
Viimeistely kello 2020-04-06 17:00:28 CEST (+0200)

Aloitteen tekijä

Mikko Oranen (MO)
Nuorten Ystävät 1
mikko.oranen@nuortenystavat.fi
0468209355

Allekirjoittavat osapuolet

Arja Sutela (AS)
arja.sutela@nuortenystavat.fi
Allekirjoitettu 2020-04-06 17:00:28 CEST (+0200)

Scrive on tehnyt tämän vahvistuksen. Kursivoitut tiedot on turvallisesti vahvistettu Scrive toimesta. Jos haluat saada lisätietoja tästä dokumentista, tutustu piilotettuihin liitteisiin. Käytä tähän tarkoitukseen PDF-lukijaa, joka voi näyttää piilotetut liitteet, esim. Adobe Readeria. Ole hyvä ja ota huomioon, että jos dokumentti on tulostettu, tällaisen tulostetun kopion alkuperää ei voida vahvistaa ja tällaisesta kopiosta puuttuu lisäksi kaikkien piilotettujen liitteiden tarjoama sisältö. Digitaalinen allekirjoitus takaa sen, että dokumentti voidaan todistaa aidoksi matemaattisesti ja ilman Scrive-palvelua. Scrive tarjoaa myös mahdollisuuden dokumentin alkuperän automaattiseen vahvistamiseen: <https://scrive.com/verify>

