

Anne Grönlund

# Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige

Kontroll eller inflytande över det egna arbetet har länge betraktats som avgörande när det gäller att förhindra negativ stress. Men i den aktuella debatten tecknas en bild av ett alltmer strukturlöst arbetsliv, där friheten blivit en källa till stress eftersom den gör det svårt att avgränsa och begränsa arbetet. I artikeln testas tesen om det gränslösa arbetet mot data från European Social Survey ( $n \approx 10\,000$ ). Resultaten visar att anställda som har en hög kontroll oftare än andra arbetar övertid och upplever en konflikt mellan arbete och familj. Samtidigt är deras psykiska välbefinnande bättre och om analysen begränsas till Sverige framträder inga negativa effekter av en hög kontroll i arbetet.

Att en hög kontroll hjälper anställda att hantera stressfaktorer i arbetet utan att äventyra hälsa och välmående är en tanke som är djupt rotad bland både forskare och praktiker. Tanken utvecklades i Karasek och Theorells (1990) krav/kontrollmodell, som i tre decennier dominerat den vetenskapliga debatten om arbete och stress. I Sverige har den också fått stort genomslag i den allmänna debatten. Föreställningen om kontrollens välgörande effekter har utgjort en hörnsten i den LO-fackliga och socialdemokratiska visionen om Det Goda Arbetet och präglat allt ifrån statliga stödinsatser till arbetsmiljölagens formulering. Ökad autonomi för de anställda har också av många arbetsgivare betraktats som ett sätt att förbättra lönsamheten genom större flexibilitet och minskad frånvaro och personalomsättning.

En delvis annan bild har på senare år tecknats av forskare som menar att kraven i dagens arbetsliv inte kan bemästras genom individuell kontroll. Ett stort självbestämmande kan till och med tänkas förvärja problemen. Kontrollen innebär att individen själv tvingas prioritera och dra gränser – mellan olika uppgifter, mel-

Anne Grönlund är fil dr i sociologi och forskar om arbetslivsfrågor vid sociologiska institutionen, Umeå universitet.  
E-post: Anne.Gronlund@soc.umu.se

lan arbete och privatliv, mellan egna och andras önskemål – och ansvaret för denna gränsdragning kan vara en stressfaktor, i synnerhet när kraven är höga, diffusa eller motstridiga. Gränsdragningsproblemen kan vara särskilt tydliga i tjänsteproduktion där arbetets resultat är svåra att mäta, men också för kvinnor som ofta balanserar kraven från yrkesarbetet mot ett omfattande engagemang i hem och barn.

Kärnpunkten i resonemanget är alltså att den prisade friheten kan göra arbetet till en ”honungsfälla” – frestande söt men med en otrevlig förmåga att klibba sig fast. Eller som ledande forskare på området uttrycker saken: ”Ju friare arbete, desto svårare att bli fri från arbetet” (Allvin m fl 2006:150).

Tesen om det gränslösa arbetet har underbyggts av främst kvalitativa närstudier av enskilda yrkesgrupper, men inte prövats mot stora, representativa, datamaterial. Syftet med denna artikel är därför att undersöka

- om en hög egenkontroll i arbetet bidrar till att jobbet spiller över på fritid och familj, antingen rent konkret i form av övertidsarbete eller mentalt, i form av stress- och skuld känslor
- om kontrollens effekt varierar med nivån på kraven i arbetet eller mellan grupper som ställs inför olika typer av krav och slutligen
- om gränslöshetsproblemen är tydligare i Sverige än i övriga Västeuropa.

### **En föråldrad modell?**

Kontroll presenteras i krav/kontroll-modellen som ”det nödvändiga villkor som avgör om exponering för stressfaktorer får goda eller dåliga konsekvenser” (Karasek & Theorell 1990:90). Med kontroll – också kallat besluts- eller handlingsutrymme – avses att människor har inflytande över sitt eget arbete; att de får styra arbetstakten, avgöra när och hur de ska ta sig an olika uppgifter och påverka beslut som rör arbetet. Den som har ett arbete med höga krav men låg kontroll – ett ”spänt” arbete – löper enligt denna modell en stor risk att drabbas av olika stressproblem. Höga krav behöver emellertid inte betyda hög stress så länge den anställde också har en hög kontroll. Sådana ”aktiva” jobb ger också de bästa förutsättningarna för lärande. Den som har ett aktivt arbete kommer därför att utveckla allt smartare strategier för att hantera kraven i arbetet, vilket gynnar självkänsla och effektivitet och minskar risken för skadlig stress. I jobben med höga krav och låg kontroll blir den höga stressnivån istället ett hinder för lärande. Så uppstår onda och goda cirklar, där vissa bryts ned av stressen medan andra stärker sin motståndskraft (Karasek 1979, Karasek & Theorell 1990).

En rad forskare har med hjälp av modellen granskat den psykosociala arbetsmiljöns betydelse för olika stressrelaterade sjukdomar, främst hjärt-kärlsjukdomar, men också muskuloskeletal sjukdomar, mag-tarmproblem och psykiska besvär. Genomgångar visar att modellen har fått stöd i många, men långtifrån alla, studier (se t ex van der Doef & Maes 1999, Landsbergis m fl 1995). Oenighe-

ten gäller bl a hur kontrollens stressdämpande effekt ska uppfattas. Tanken på att kontroll skulle förvandla stressande krav till stimulerande utmaningar tycks vara dåligt belagd. Det faktum att få forskare funnit signifikanta interaktionseffekter mellan krav och kontroll (se t ex Ganster & Fusilier 1989, Fletcher & Jones 1993, Wall m fl 1996, Spector 1998) tonas dock ned av modellens upphovsmän (Karasek 1979 och 1989) och de aktiva jobben presenteras som ett vinn/vinn-koncept som gör det möjligt att ”förbättra den jobbrelaterade psykiska hälsan utan att offra produktiviteten” (Karasek 1979:303).

Samma koncept har, från helt andra håll, presenterats som en framgångsformel för moderna företag. För att kunna hantera en instabil marknad och tillvarata den nya informationsteknikens potential måste organisationerna – enligt dominerande tänkare på området – bygga en slimmad och föränderlig verksamhet som känsligt reagerar på signaler från omvärlden. Det kräver att man luckrar upp snäva jobbeskrivningar, plattar ut hierarkier och delegerar ansvar (Piore & Sabel 1984, Womack m fl 1991). Resultatet blir ett arbete präglad av ”en kreativ spänning” då de anställda ”kan möta utmaningar på många olika sätt”; en skarp kontrast till massproduktionens ”förlamande stress” (Womack m fl 1991:101-102).

Andra forskare menar att denna moderna rationaliseringsstrategi – som går ut på att avskaffa allehanda buffertar och, som förespråkarna uttrycker saken, klara sig med ”mindre av allt” (Womack m fl 1991:13) – först och främst leder till en intensifiering av arbetet. Att intensiteten i arbetet ökat bekräftas också av en rad studier, medan kontrollen inte tycks ha ökat i samma omfattning (se t ex le Grand m fl 2001, European Foundation 1997).

De nya organisationskoncepten kan emellertid också ha rubbat förutsättningarna för kontrollen som copingstrategi. I Sverige har skillnaden i ohälsa under 1990-talet minskat mellan arbetare och tjänstemän (Edlund & Stattin 2005) och mellan personer i aktiva och spända jobb (Rostila 2004). En förklaring kan vara att den kontroll som kännetecknar aktiva jobb och många tjänstemannayrken har fått en ny betydelse. I snävt bemannade, föränderliga organisationer kan individen tvingas ”använda sin höga kontroll på ett för hälsan negativt sätt, genom kraftigt övertidsarbete, ökad sjuknärvaro, arbete på fritiden etc” (a a 187).

Allt oftare tecknas också bilden av kontrollen som ett tveeggat svärd. Både nya organisationstrender och djupare förändringar som informationsteknikens utveckling, övergången från industri- till tjänstesamhälle och mer individualiserade livsmönster bidrar enligt vissa forskare till att luckra upp de ramar och regler som traditionellt sett har styrt var, när och hur arbetet ska utföras. Denna nya frihet eller gränslöshet är emellertid inte bara av godo, den ställer också individen inför nya utmaningar, då hon eller han själv måste strukturera sin tillvaro, sätta upp mål i arbetet och – inte minst – dra gränser mellan arbete och privatliv (se till exempel Beck 1998, Allvin 1997, Allvin m fl 2006, Hanson 2004).

Uppgiften att balansera arbete och familj har, i takt med kvinnors ökade förvärvsarbete, blivit en angelägenhet för allt fler. Kvinnors ekonomiska frigörelse har också, tillsammans med krav på förändrade könsroller, bidragit till framväxten av vad Ulrich Beck (1998:122) kallat för den ”tillfälliga förhandlingsfamiljen” där roller, arbetsfördelning och ytterst själva relationen står under ständig prövning. I detta perspektiv är kontrollen inte självklart positiv. En hög kontroll kan visserligen göra det lättare att pussla ihop olika krav och åtaganden, men med kontrollen följer också ett ansvar för att agera. Det kan leda till känslor av personligt misslyckande i de fall där agerandet inte löser problemen (Spector 1998, Elvin-Nowak 1998).

Kontrollen kan också ha olika effekter för olika grupper. Den typ av gränslöshetsproblematik som skisserats ovan kan t ex tänkas gälla kvinnor och tjänstemän mer än män och arbetare. En rad studier visar att kvinnor än idag bär huvudansvaret för barn och hem (se t ex SCB 2003). Till följd av detta tenderar kvinnor, när de förvärvsarbetar i samma omfattning som männen, att uppleva mer stress och en större konflikt mellan arbete och familj (se t ex Grönlund 2004, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001). En stor frihet i arbetet kan därför tänkas öka framför allt kvinnors skuld-känslor över att arbetet går ut över familjen (jfr Elvin-Nowak 1998).

Kontrollens effekter kan också ha en klassaspekt. En hög kontroll är, enligt Erikson och Goldthorpes klassteori (1992), ett grundläggande drag i tjänstemannajobb på mellannivå och högre. Eftersom dessa anställda har kunskaper som arbetsgivaren saknar kan cheferna inte detaljstyra arbetet och tvinga fram prestation genom yttre sanktioner, utan söker istället motivera de anställda genom olika förmåner. Även i dessa jobb finns en styrning och krav på resultat, men arbetets karaktär gör det svårt att precisera och mäta dessa resultat (Allvin 1997). En hög egenkontroll kan därför bli särskilt stressande för tjänstemän, eftersom arbetet alltid kan göras ”bättre än bra” (Aronsson & Göransson 1997:93).

### **Är Sverige speciellt?**

Ytterligare en intressant fråga är om gränslöshetens problematik är speciellt utpräglad i Sverige. Det finns åtminstone två skäl att tro att så skulle vara fallet. Det ena handlar om kontrollens betydelse i det svenska arbetslivet, det andra om det svenska jämställdhetsidealet.

Flera forskare har framhållit att Sverige och övriga skandinaviska länder har ett speciellt sätt att organisera arbetet som kännetecknas just av ett stort inflytande för de anställda (Gallie 2000, Dobbin & Boychuk 1999). Påståendet verkar inte orimligt med tanke på att ökad kontroll i arbetet i flera decennier stått på agendan för en rad svenska aktörer och analyser av det datamaterial som används här bekräftar att kontrollen i arbetet är högre i Sverige än i Västeuropa som helhet (se dataavsnittet). I den mån en hög kontroll medför problem borde dessa alltså vara särskilt påtagliga i Sverige.

Sverige är också, i betydligt större utsträckning än många andra europeiska länder, ett tvåförsörjarsamhälle. Sverige är t ex ett av få OECD-länder där mödrar arbetar i samma utsträckning som kvinnor utan barn (OECD 2002). Analyser av det datamaterial som används här visar också att svenska män tar en större del i hushållsarbetet än europeiska män i allmänhet. Detta tyder på att det i Sverige är fler personer – både kvinnor och män – som dagligen försöker förena arbete och familj och kan få problem om arbetet blir ”gränslöst”.

### Syfte och hypoteser

Syftet med artikeln är att undersöka om en mycket hög kontroll i arbetet medför en negativ gränslöshet som leder till mer *overtidsarbete*, en större konflikt mellan arbete och familj och ett lägre *psykiskt välbefinnande*.

Gränslöshetsproblematiken kan sammanfattas i följande hypoteser:

- En hög *kontroll* i arbetet är relaterat till mer overtidsarbete. Det antas gälla tjänstemän mer än arbetare, eftersom resultaten i tjänsteproduktion kan vara svåra att mäta samtidigt som jobben är mer individuella och mobila. Det antas också gälla män mer än kvinnor, eftersom kvinnors större ansvar för hemarbetet begränsar möjligheten till långa arbetsveckor.
- Kontroll över det egna arbetet dämpar konflikten mellan arbete och familj, men bara upp till en viss nivå: när kontrollen är hög blir gränsträngningsproblemen istället en stressfaktor. Detta antas stämma bättre för kvinnor än för män, eftersom kvinnor i högre grad balanserar yrkesarbetet mot familjeåtaganden. Det antas också, av skäl som angetts ovan, gälla tjänstemän mer än arbetare.
- Kontroll i arbetet ger ett större psykiskt välbefinnande, men bara upp till en viss nivå där gränsträngningsproblemen tar över – framför allt för kvinnor och tjänstemän.

Dessa hypoteser handlar alltså om att kontrollen kan bli för stor. Ifråga om välbefinnande och konflikten arbete-familj tänker vi oss att kontrollen har en avtagande eller kurvlinjär effekt. För samtliga beroende variabler tänker vi oss också att det finns signifikanta interaktionseffekter mellan en hög kontroll och kön respektive klass.

En annan möjlighet är att också en mycket hög kontroll kan dämpa konflikten mellan arbete och familj och öka det psykiska välbefinnandet, men att höga krav i arbetet kan hindra anställda att använda kontrollen som en strategi för att motverka stress. En hög kontroll kan i denna situation istället bli en källa

till stress som också medför mer övertidsarbete. Ett alternativ till ovanstående antaganden är alltså att:

- Den direkta effekten av kontroll i arbetet är negativ för konflikten arbete-familj, positiv för psykiskt välbefinnande och icke-signifikant för övertidsarbete. Dock finns signifikanta interaktionseffekter som visar att när kraven – i form av arbetsbelastning eller kontinuerligt lärande – är höga, medför en hög kontroll ökat övertidsarbete, ökad konflikt mellan arbete och familj och ett minskat psykiskt välbefinnande.

Samtliga hypoteser antas vara mer giltiga i Sverige än i Västeuropa som helhet.

### **Data och metod**

I analysen används data från European Social Survey (ESS) från 2004. Undersökningen bygger på representativa urval av den vuxna befolkningen i ett stort antal europeiska länder (för information om undersökningen se [www.europeansocialsurvey.org](http://www.europeansocialsurvey.org)). I denna artikel används ett delurval som omfattar anställda med partner/familj i 15 västeuropeiska länder.

I analysen används tre beroende variabler: övertidsarbete, konflikten arbete-familj och psykiskt välbefinnande. Övertidsarbete mäts med en fråga om hur ofta personen med kort varsel måste arbeta övertid (skala 1-7, medel ESS 2.66, Sverige 2.63). Konflikten arbete-familj är ett index byggt av fyra frågor med vardera fem svarsalternativ. Dessa handlar om hur ofta personen ifråga a) fortsätter att grubbla över arbetsrelaterade problem efter arbetstid b) är alltför trött efter arbetet för att njuta av saker som hon/han skulle vilja göra hemma c) tycker att arbetet hindrar henne/honom från att ägna den tid hon/han skulle vilja åt sin partner/familj eller d) känner att partnern/familjen störs av kraven från hans/hennes arbete. (Skala 0-100, medel ESS 37.0, Sverige 39.1, alpha 0.74). Psykiskt välbefinnande är ett index av fem påståenden med vardera sex svarsalternativ som handlar om hur ofta respondenten under de senaste två veckorna har vaknat "fräsch och utvilad", känt sig "glad och uppåt", "lugn och avspänd" och "aktiv och energisk" och upplevt att hans eller hennes "dagliga liv är fyllt av saker som intresserar mig". (Skala 0-100, medel ESS 65.0, Sverige 64.6, alpha 0.80).

Kontroll mäts med ett index av tre frågor där individen, på skalor från noll till tio, uppskattat i vilken mån hon/han har möjlighet att a) avgöra hur det dagliga arbetet ska organiseras b) påverka policybeslut om organisationen och c) välja eller förändra sin arbetstakt (skala 0-1, medel ESS 0.57, Sverige 0.65, alpha 0.78). Eftersom det är den mycket höga kontrollen som står i fokus för analysen har kontrollmåtten delats in i fyra delar. Indelningen har gjorts efter kvartilerna i ESS-materialet (0.40, 0.60, 0.77). Tidigare studier pekar mot att kontroll i arbetet ökar det psykiska välbefinnandet (se t ex van der Doef & Maes 1999). Variabeln

har mig veterligen inte studerats i relation till övertidsarbete och bara inkluderats i ett fåtal studier om konflikten arbete-familj, med varierande resultat (se t ex Voydanoff 1988, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001). Något uppdelat mått, där effekterna av en mycket hög kontroll kan urskiljas, har inte använts.

Med krav menas i krav/kontroll-modellen olika yttre stressfaktorer i arbetet och mäts oftast med olika mått på *arbetsbelastning*. Detta mäts här med ett index av två frågor: "Mitt arbete kräver att jag arbetar mycket hårt" och "Jag tycks aldrig ha nog med tid för att hinna med mitt arbete", båda med fem svarsalternativ (skala 0-1, medel ESS 0.59, Sverige 0.60, alpha 0.53). Också här används ett fyrdelat mått, där gränserna dragits vid kvartilerna (0.50, 0.62, 0.75). Detta kompletteras med ett mått som kan sägas fånga det moderna arbetets föränderlighet, nämligen *krav på lärande* i arbetet ("Mitt jobb kräver att jag kontinuerligt lär mig nya saker"; stämmer helt/ganska bra respektive lite/inte alls. Andel stämmer helt/ganska bra ESS 63.3, Sverige 77.5 procent).

I analysen kontrollerar jag också för *ordinarie arbetstid* (1-60 tim, medel ESS 38.44, Sverige 39.50), *kön*, *barn* (0-6 år, 7-18 år, inga barn) och *klassposition* (icke facklärd arbetare, facklärd arbetare, lägre tjänstemän, tjänstemän på mellannivå, högre tjänstemän). Det främsta skälet till att inkludera dessa variabler är att de kan tänkas påverka både de oberoende variablerna krav och kontroll och de olika beroende variablerna. Om de utelämnas kan därför slutsatserna om kontrollens effekter bli felaktiga.

För att analysera det europeiska datamaterialet används flernivåregressioner ("multi-level analysis"). Denna metod är enligt min mening bättre lämpad för att kontrollera för länderskillnader än vanlig linjär regression, som förutsätter att alla observationer är oberoende av varandra. Om individer istället hänger ihop i tydliga grupper – om t ex personer som bor i samma land är mer lika varandra än personer som bor i olika länder – kommer standardfelet att underskattas och de samband som studeras kan felaktigt uppfattas som signifikanta. I en flernivåregression kan landsvariabeln istället behandlas som en egen "nivå" och variansen skattas både mellan och inom länder (Hox 2002). För de svenska analyserna används linjär regression.

## Resultat

I bivariata flernivåregressioner baserade på det europeiska datamaterialet har kontrollen tydliga, men motsägelsefulla effekter. Tesen om kontrollens överspärningseffekter får stöd så till vida att mer kontroll innebär mer övertidsarbete och en större konflikt mellan arbete och familj. Men det är inte främst, som gränslöshetstesen gör gällande, den mycket höga kontrollen som är problematisk; sambandet tycks istället vara linjärt. Och när det gäller psykiskt välbefinnande har kontroll – också en mycket hög sådan – en positiv effekt.



När man för in övriga variabler förändras bilden av kontrollens effekter, som framgår av tabell 1. Tabellen visar att det är först när kontrollen är ganska eller mycket hög som den medför mer övertidsarbete; ett resultat som ger stöd åt gränslöshetstesen. När det gäller konflikten arbete-familj är det istället personer med en mycket låg kontroll i arbetet som utmärker sig genom att i högre grad än andra uppleva att arbetet går ut över familjelivet. Sambandet mellan kontroll och välbefinnande, slutligen, är positivt också när man tar hänsyn till olika krav i arbetet, arbetstider, kön, klass och familjesituation. Närmare analyser visar att det inte har någon betydelse om kontrollen är ganska eller mycket låg. Välbefinnandet påverkas först när den blir ganska hög och förbättras ytterligare om kontrollen blir mycket hög.

Innan vi går vidare ska vi också titta närmare på effekten av de övriga variablerna i modellen. När det gäller konflikten arbete-familj ser vi i tabellen att en längre arbetstid, en högre arbetsbelastning och stora krav på lärande i arbetet ökar problemen. Vi ser också att problemen är större för kvinnor än för män, att tjänstemän på mellannivå och högre upplever mer konflikt än arbetare och lägre tjänstemän och att konflikten är större när det finns barn, särskilt små barn, i hemmet. Allt detta är rimligt och huvudsakligen i linje med tidigare forskning.

Men bilden blir en annan när vi studerar psykiskt välbefinnande. Vissa av de faktorer som ökar konflikten mellan arbete och familj - en hög arbetsbelastning och att vara kvinna - bidrar till ett lägre välbefinnande, men varken arbetstid eller klassposition påverkar välbefinnandet. Och krav på lärande och kontroll i arbetet bidrar på samma gång till en ökad konflikt och till ett högre välbefinnande. Resultaten kan tolkas som att både kontroll och lärande gör arbetet till en "honungsfälla" - de bidrar till ett uppslukande engagemang som är stimulerande men som kan gå ut över privata relationer.

Analysen av sambanden mellan de olika beroende variablerna ger stöd åt en sådan tankegång. Dessa visar att de som ofta jobbar övertid upplever en större konflikt mellan arbete och familj och har ett lägre välbefinnande än andra. Det senare gäller dock inte om man kontrollerar för konfliktnivån: den negativa effekten på välbefinnandet förklaras alltså av de problem som övertidsarbetet innebär för familjelivet. Också effekterna av krav och barn blir icke-signifikanta när man tar hänsyn till konflikten mellan arbete och familj, som har en tydligt negativ effekt på välbefinnandet. Kontrollens negativa effekt på välbefinnandet kvarstår dock oförändrad också när man tar hänsyn till övertidsarbete och konfliktnivå.

För att testa de hypoteser som ställts upp har jag också undersökt om effekterna av kontroll i arbetet är mer negativa för tjänstemän än för arbetare och mer negativa för kvinnor än för män. Vidare har jag undersökt om kontrollen är mer problematisk när kraven i arbetet - i form av antingen arbetsbelastning eller behovet av lärande - är höga. Ingen av dessa analyser ger stöd åt hypoteserna. Tvärtom



kan man notera att skillnaden mellan män och kvinnor i konfliktnivå är mindre när kontrollen är mycket hög än när den är ganska låg. En förklaring kan vara att män – men inte kvinnor – ökar sitt övertidsarbete när kontrollen är mycket hög.

**Tabell 1.** Effekter av kontroll i arbetet i 15 västeuropeiska länder.

Flernivåregression (MLA). Ostandardiserade regressionskoefficienter.<sup>1</sup>

	Övertid	Konflikt arbete-famij	Psykiskt välbefinnande
	b	b	b
Intercept	0.58***	14.31***	66.89***
Kontroll (ref: Mkt hög)			
Ganska hög	- 0.06	- 0.03	- 2.28***
Ganska låg	- 0.13**	- 0.02	- 3.33***
Mkt låg	- 0.14**	- 1.29*	- 4.07***
Arbetsbelastning (ref: Mkt låg)			
Ganska låg	0.32***	6.61***	- 1.14*
Ganska hög	0.56***	11.27***	- 3.65***
Mkt hög	0.73***	15.70***	- 3.82***
Krav på lärande (ref: Ej lärande)			
	0.20***	1.55***	2.99***
Arbetstid			
	0.04***	0.39***	0.01
Klass (ref: Icke facklärd arbetare)			
Facklärd arbetare	- 0.00	- 0.43	0.61
Lägre tjänstemän	-0.09*	0.13	- 0.15
Tjänstemän mellannivå	- 0.18***	2.38**	0.13
Högre tjänstemän	0.04	3.71***	- 1.00
Män (ref: Kvinnor)			
	0.25***	- 2.98***	1.79***
Barn (ref: Ej barn)			
0-6 år	0.01	2.88***	- 1.24**
7-18 år	- 0.00	1.47***	0.13
<b>[Varians]<sup>2</sup></b>			
	<b>s<sup>2</sup></b>	<b>s<sup>2</sup></b>	<b>s<sup>2</sup></b>
Inom länder	2.44***	291.72***	297.43***
Mellan länder	0.10**	18.97**	10.01**
(n)	10 085	9 847	10 110

<sup>1</sup> B-koefficienten tolkas som variabelns genomsnittliga effekt i de ingående länderna, medan variansens storlek visar på precisionen i denna skattning. Som framgår finns det för samtliga beroende variabler en signifikant varians mellan individer i samma land, men också mellan jämförbara individer i olika länder. Det senare visar att individerna tenderar att vara klustrade i länder. Signifikansnivåer: \*\*\* 0.001 \*\* 0.01 \* 0.05.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att anställda med hög kontroll i arbetet oftare än andra arbetar övertid och upplever en konflikt mellan arbete och familj. Det gäller också när man tar hänsyn till en rad andra arbets- och individrelaterade faktorer. Dessa resultat ger ett visst stöd åt gränslöshetshypoteserna. Andra resultat talar emot dessa hypoteser. Effekterna är inte tydligt kopplade till en ganska eller mycket hög kontroll, kontrollens effekter är inte mer negativa för tjänstemän och kvinnor eller när kraven i arbetet är höga och när det gäller psykiskt välbefinnande har kontrollen en klart positiv effekt.

Frågan är då om gränslöshetsproblematiken blir tydligare i Sverige, där både kvinnor och män kämpar med att pussla ihop arbete och familjeliv och där friheten i arbetet är stor.

Analyserna av svenska data ger inte, som framgår av tabell 2, något starkare stöd åt gränslöshetshypoteserna – snarare tvärtom. Precis som i det europeiska materialet har kontrollen en positiv effekt på välbefinnandet, men i Sverige har kontrollen inte några negativa överspridningseffekter.

En hög kontroll är inte som i Europa relaterat till mer övertidsarbete. Det kan dock vara på sin plats att reflektera något över begreppet övertid. Tesen om arbetets gränslöshet säger att arbetstiden blir allt mer oreglerad och detta kan innebära att en hel del av det som tidigare klassades som övertid kommer att räknas som normalarbetstid. Man kan därför fråga sig om inte sannolikheten att arbeta mer än ordinarie – det vill säga avtalad – arbetstid vore ett bättre mått på arbetets gränslöshet än övertid, som formellt sett ska beordras av arbetsgivaren. Närmare analyser av det svenska materialet visar dock att kontrollen inte heller påverkar sannolikheten för heltidsarbetande att arbeta mer än ordinarie arbetstid (41 timmar och mer). Ett motsvarande mått är svårt att använda på det europeiska materialet, eftersom normalarbetstiden varierar mellan länder. Avsaknaden av en sådan analys påverkar dock knappast slutsatserna i denna artikel. Med tanke på att kontrollen faktiskt har effekt på övertidsarbetet i Europa är frågan snarast om den också påverkar benägenheten att arbeta mer än ordinarie arbetstid. Om så är fallet skulle skillnaderna gentemot Sverige vara ännu tydligare.

En annan skillnad mellan Sverige och Europa är att kontrollen i Sverige dämpar, snarare än förstärker, konflikten mellan arbete och familj. Det finns emellertid också en intressant likhet, så till vida att det är gruppen med låg kontroll som utmärker sig – i Sverige med en lägre, i Europa med en högre konflikt än övriga. Resultaten tycks alltså säga mer om de mycket bundna jobben än om det gränslösa arbetet.

Också effekten av andra variabler antyder att arbetets ”höningsfälla” är mindre tydlig i Sverige än i Västeuropa som helhet. Tjänstemän på mellannivå och högre upplever i Sverige inte mer konflikt mellan arbete och familj än andra; i bivariat regression finns en sådan skillnad men den förklaras av skillnader

i arbetets krav, främst ifråga om arbetsbelastning. Inte heller arbetsbelastning har dock samma entydigt negativa effekt i Sverige som i det europeiska materialet, i synnerhet inte när det gäller välbefinnande. Man kan också notera att fastän svenska kvinnor upplever mer konflikt än män är deras psykiska välbefinnande inte lägre, vilket är fallet i Europa.

**Tabell 2.** Effekter av kontroll i arbetet i Sverige. Multivariat linjär regression (OLS). Ostandardiserade regressionskoefficienter.

	Övertid	Konflikt arbete-famij	Psykiskt välbefinnande
	b	b	b
Intercept	0.77*	23.01***	62.13***
Kontroll (ref: Mkt hög)			
Ganska hög	- 0.14	1.60	- 2.77*
Ganska låg	- 0.08	2.75	- 5.49***
Mkt låg	0.24	5.58**	- 9.26***
Arbetsbelastning (ref: Mkt låg)			
Ganska låg	- 0.09*	- 1.99***	0.57
Ganska hög	0.27	3.70	- 0.28
Mkt hög	0.37	10.12***	- 1.93
Krav på lärande (ref: Ej lärande)	0.27*	0.70	4.04**
Arbetstid	0.04***	0.44***	0.06
Klass (ref: Icke facklärd arbetare)			
Facklärd arbetare	0.24	0.13	0.42
Lägre tjänstemän	- 0.01	- 0.22	- 3.99*
Tjänstemän mellannivå	- 0.06	1.11	- 2.55
Högre tjänstemän	0.10	2.36	-3.47
Män (ref: Kvinnor)	0.26*	- 3.81**	2.01a
Barn (ref: Ej barn)			
0-6 år	0.02	0.56	- 1.24
7-18 år	- 0.05	- 2.29	1.60
R2 (procent)	14.6	24.2	7.1
(n)	871	848	876

Analys av interaktionseffekter ger inte heller i Sverige stöd för tanken på att kontrollen skulle vara särskilt problematisk när kraven i arbetet är höga eller i särskilda grupper såsom tjänstemän och kvinnor. Liksom i Europa tycks den mycket höga kontrollen istället vara mer positiv för kvinnor än för män: när kontrollen är mycket hög upplever kvinnor inte mer konflikt mellan arbete och familj än män.

För att närmare undersöka i vad mån Sverige utmärker sig ifråga om kontrollens effekter har jag också genomfört linjära regressioner för de övriga 14 länderna. Dessa visar att personer med en mycket hög kontroll i arbetet överallt har ett högre välbefinnande än de med mycket låg kontroll och skillnaden är i de allra flesta länder signifikant. När det gäller konflikten mellan arbete och familj varierar kontrollens effekt mellan olika länder och mellan olika nivåer av kontroll. Effekten är signifikant bara i ett fåtal länder och bara i Sverige är sambandet mellan kontroll och konfliktnivå signifikant negativt. Sverige tycks alltså skilja sig från andra länder, men bilden är alltför splittrad för att det ska gå att säga att Sverige är dramatiskt annorlunda. Det gäller också för övertidsarbete, där effekten av kontroll bara är signifikant positiv i fem länder. Kontrollens över-spridningseffekter är alltså mindre entydiga om man studerar enskilda länder.

### **Diskussion**

Syftet med denna artikel var att testa tesen om det gränslösa arbetet, som i hög grad baserat sig på studier av enskilda yrkesgrupper, mot ett stort representativt datamaterial. Tesen säger att kontroll eller inflytande över det egna arbetet inte längre fungerar som en buffert mot stress. I det moderna arbetslivet – präglad av svärmätt tjänsteproduktion och uppluckrade organisationsstrukturer – medför individens handlingsutrymme också en problematisk ensamhet, då den kräver att den anställde själv definierar sin arbetsuppgift och drar gränser mellan arbete och icke-arbete. Har alltså friheten i arbetet blivit för stor?

Här måste man för det första påpeka att kontrollen i arbetet inte generellt sett ökat, vilket framgår exempelvis av SCB:s arbetsmiljöundersökningar. Att kontrollen överallt skulle ha ökat är nu inte nödvändigtvis vad gränslöshetsteoretikerna hävdar. Man framhåller att arbetslivet blivit mer polariserat; att vissa har bundna jobb, medan andra är fria att forma sitt eget arbete. Samtidigt presenteras gränslöshetens problematik som mer än en angelägenhet för enstaka grupper av konsulter, systemutvecklare och frilansjournalister. Att individen själv i allt högre grad förväntas ”identifiera, välja, planera, strukturera och ta ansvar för sitt arbete” (Allvin m fl 2006:25) framställs istället som ett centralt tema i arbetslivets utveckling. Denna individualisering betraktas också som en faktor bakom den ”nya” ohälsan, som i hög grad består av olika psykiska och diffusa symptom.

Mina analyser av det europeiska datamaterialet visar att personer som har en hög kontroll i arbetet oftare än andra arbetar övertid och i högre grad upplever att arbetet går ut över familjelivet. Det kan tolkas som att kontrollen gör arbetet svårt att avgränsa, fysiskt och mentalt. Andra resultat talar dock emot en sådan slutsats. Några negativa effekter av kontroll framträder för det första inte om analysen begränsas till Sverige. Mer kontroll i arbetet ökar inte svenskar-

nas benägenhet att arbeta övertid eller långa arbetsveckor och kontrollen dämpar, snarare än förstärker, konflikten mellan arbete och familj. För det andra är kontrollens effekter inte mer negativa i utsatta grupper såsom tjänstemän med svårdefinierade arbetsuppgifter eller kvinnor med stort ansvar för hem och barn. Effekterna är inte heller mer negativa när kraven i arbetet är höga. Slutligen har personer med en hög kontroll i arbetet både i Sverige och i Västeuropa som helhet ett bättre psykiskt välbefinnande än personer med mindre inflytande.

Tanken på att kontroll i arbetet skulle bidra till en negativ gränslöshet får alltså inget övertygande stöd i mina analyser. Samtidigt finns det skäl att ifrågasätta kontrollens makt. Som en rad forskare påpekat har många års forskning med krav/kontroll-modellen först och främst visat på problemen med ett mycket bundet arbete. Denna forskning har visat att en kombination av låg kontroll och höga krav är skadlig, men inte att en ökad kontroll räcker för att möta ökande krav, eller att kontrollen skulle förvandla pressande krav till stimulerande utmaningar. Den positiva bilden av de ”aktiva” jobben vilar alltså på en skakig grund. Mot denna bakgrund är gränslöshetstesen intressant, eftersom den sätter fokus på dessa arbeten och pekar på att *upplevelsen* av kontroll kan minska när det formella handlingsutrymmet ökar utöver en viss nivå.

Det finns alltså skäl att utveckla bättre indikatorer för att mäta arbetets gränslöshet och undersöka i vad mån den bidrar till stress och ohälsa. Gränslöshetsteoretikerna talar om en uppluckring av arbetets reglering i tid, rum och uppgift och dessa indikatorer bör därför omfatta också flexibla arbetstider och möjligheten till distansarbete. När det gäller uppgift kan den gängse definitionen av kontroll i arbetet behöva utvecklas för att bättre fånga situationer där den anställda har ett mycket stort inflytande över hur arbetet definieras och vilka resultatmål som ställs upp. Kanske är det också dags att närma de sociologiska och psykologiska perspektiven till varandra genom att samtidigt studera ”objektiva” mått på formellt handlingsutrymme och mer subjektiva aspekter av kontroll.

Samtidigt är det möjligt att det inte är friheten som sådan utan de villkor som omger den som skapar problem i ”aktiva” jobb. Att anställda själva får fundera ut vad som bör göras betyder inte att det inte finns stränga krav på resultat och en oreglerad arbetstid är sällan fri, eftersom arbetsbelastningen styrs av arbetsgivaren. Också dessa villkor, det som är frihetens pris, måste granskas, liksom betydelsen av kollektivt stöd och organisatorisk feedback. Framtida forskning om arbetets gränslöshet bör också beakta det faktum att inte bara kontrollen utan också kraven i arbetet har ändrat karaktär. Tjänstesamhällets framväxt har medfört att många, till följd av närkontakt med kunder, klienter och patienter, ställs inför stora emotionella krav. En snabb teknik- och kunskapsutveckling kan också göra det svårt att definiera både arbetet och den egna kompetensen.

För att klarlägga hur utbredd gränslösheten är och om den kan bidra till

stress och ohälsa krävs alltså fler kvantitativa studier där indikatorer på gränslöshet vägs mot andra aspekter av arbetets villkor. Resultaten i denna artikel antyder också att arbeten med mer kontroll och mer lärande kan innebära en ”honungsfälla”, då de medför mer övertidsarbete och en känsla av att försumma familjen, men också ett högre välbefinnande. Sambandet mellan konflikten arbete-familj och andra aspekter av stress och ohälsa – och gränslöshetens betydelse i sammanhanget – bör därför granskas närmare. Det faktum att Sverige uppvisar ett annat mönster understryker också behovet av komparativa studier som tar hänsyn till hur arbetsmarknad och välfärd arrangerats i olika länder.

### Referenser

- Allvin M (1997): Det individualiserade arbetet. Om modernitetens skilda praktiker. Stockholm: Symposion.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006): Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet. Malmö: Liber.
- Aronsson G & Göransson S (1997): ”Mellan tids- och resultatkontrakt. En empirisk studie av obetalt övertidsarbete”. Arbetsmarknad & Arbetsliv, vol 3, s 85–95.
- Beck U (1992): Risk Society. Towards a New Modernity. London: Sage.
- Byron K (2005): ”A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents”. Journal of Vocational Behaviour, vol 67, s 169-198.
- Dobbin F & Boychuk T (1999): ”National Employment Systems and Job Autonomy: Why Job Autonomy is High in the Nordic Countries and Low in the United States, Canada, and Australia”. Organization Studies, vol 20, s 257-291.
- Edlund J & Stattin M (2005): ”Hälsoutvecklingen i Sverige 1980-2001”. Sociologisk Forskning, vol 42, s 27-44.
- Elvin-Nowak Y (1998): Flexibilitetens baksida. Om balans, kontroll och skuld i yrkesarbetande mödrars vardagsliv. Rapport nr 101, Psykologiska institutionen. Stockholm: Stockholms universitet.
- Erikson R & Goldthorpe J H (1992): The Constant Flux. A study of Class Mobility in Industrial Societies. Oxford: Clarendon Press.
- European Foundation (1997): Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fletcher B C & Jones F (1993) : ”A Refutation of Karasek’s Demand-Discretion Model of Occupational Stress with a Range of Dependent Measures”. Journal of Occupational Behaviour, vol 14, s 319-330.
- Fredriksen-Goldsen K I & Scharlach A E (2001): Families and Work. New Directions in the Twenty-First Century. New York and Oxford: Oxford University Press.
- Gallie D (2000): ”The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?” Paper presented at International Working Party on Labour Market Segmentation Conference, 12-15 July, Manchester.
- Ganster D C & Fusilier M R (1989): ”Control in the Workplace”. I Cooper C L & Robertson I T (red): International Review of Industrial and Organizational Psychology. Chichester/New York: John Wiley.



- Grönlund A (2004): Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj. Umeå: Boréa.
- Hanson M (2004): Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens. Arbetsliv i omvandling 2004:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hox J (2002) Multilevel analysis. Techniques and Applications. Mahwah & London: Lawrence Erlbaum.
- Karasek R A (1979): "Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain". Administrative Science Quarterly, vol 24, s 285-306.
- Karasek R A (1989): "Control in the Workplace and Its Health Related Aspects". I Sauter S, Hurrell J & Cooper G (red): Job Control and Worker Health. Chichester & New York: John Wiley.
- Karasek R A & Theorell T (1990): Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.
- Landsbergis P m fl (1995): "Job Strain, Hypertension and Cardiovascular Disease: Empirical Evidence, Methodological Issues and Recommendations for Future Research". I Sauter S L & Murphy L R (red): Organizational Risk Factors for Job Stress. Washington DC: American Psychological Association.
- le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M (2001): "Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier". I Fritzell J, Gähler M & Lundberg O (red): Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde, SOU 2001:53. Stockholm: Fritzes.
- OECD (2002): Employment Outlook. Paris: OECD.
- Piore M J & Sabel C F (1984): The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity. New York: Basic Books.
- Rostila M (2004): "Vart tog det 'goda' arbetet vägen?". Arbetsmarknad & Arbetsliv, vol 10, s 173-186.
- SCB (2003): Tid för vardagsliv. Kvinnors och mäns tidsanvändning 1990/91 och 2000/01. Levnadsförhållanden, rapport nr 99. Stockholm: SCB.
- Spector P E (1998): "A Control Theory of the Job Stress Process". I Cooper C L (red): Theories of Organizational Stress. Oxford: Oxford University Press.
- van der Doef M & Maes S (1999): "The Job Demand-Control(-Support) Model and Psychological Wellbeing: a Review of 20 Years of Empirical Research". Work and Stress, vol 13, s 87-114.
- Voydanoff P (1988): "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict". Journal of Marriage and the Family, vol 50, s 749-762.
- Wall T D, Jackson P R, Mullarkey S & Parker S K (1996): "The Demand-Control Model of Job Strain: A More Specific Test". Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol 69, s 153-166.
- Womack J P, Jones D T & Roos D (1991): The Machine that Changed the World. The Story of Lean Production. New York: Harper Perennial.