

# Att bo och arbeta på samma plats, gränslöst arbete och psykologiska kontrakt

Yvette Karlsson

Att arbeta och bo på samma plats med arbetsgivaren som hyresvärd är en situation som kan tänkas ställa särskilda krav på individer när det gäller gränssättning för arbetet, gällande faktorer som tid, rum och det sociala livet. Med utgångspunkt från teori och empirisk forskning om det gränslösa arbetet/oreglerade arbetet och psykologiska kontrakt är syftet att undersöka anställda som bor och arbetar på samma plats. Detta görs genom studier av arbetets reglering avseende tids- och rumsfaktorer samt psykologiska kontrakt avseende förväntningar och brott mot det psykologiska kontraktet samt risker kopplat till detta så som arbetsplatsinlåsning. Studien omfattar intervjuer med chefer och medarbetare ( $n=9$ ). Resultatet visar på svårigheter med gränssättning av de undersökta faktorerna reglering av tid och rum. Förväntningarna från både medarbetare och organisation sträcker sig utanför vad som kan betraktas som arbetets formella gränser. Resultaten diskuteras i relation till risker för stress, hälsa och inlåsning.

*Keywords:* boundaryless work, tele-work, psychological contracts, breach of psychological contract, Locked-in

## Inledning

Tid upplevs ofta som en bristvara för människor idag. Kommunerna sträcker ut sig och avstånden ökar. Det finns därför tidsvinster med att hitta sitt boende i närheten av arbetsplatsen då fritiden ökar genom att restiden minskar. Detta kan naturligtvis upplevas positivt för individen. Det finns ingen statistik om hur stor del av arbetskraften i Sverige som bor och arbetar på samma plats. Inte heller särskilda studier som undersökt eventuella fördelar och nackdelar med att bo och arbeta på samma plats. I arbetslivsforskningen om det moderna arbetslivet beskrivs en trend mot minskad yttre reglering av arbetet i bland annat tid, rum, arbetsinnehåll och sociala faktorer vilket ställer krav på individen att i större utsträckning själv reglera sina insatser, sätta gränser och se till att inte arbetet invaderar fritiden (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). I föreliggande studie undersöks den speciella situation där arbetstagarna rent fysiskt befinner sig nära sitt arbete även på fritiden vilket kan antas ytterligare bidra till en minskad yttre reglering. Avsikten är att undersöka arbetsvillkor för anställda inom omsorgsarbete som arbetar och bor på samma plats genom att undersöka avgränsningar i arbetsåtagandet utifrån arbetslivsforskningen om det *gränslösa arbetet* samt *psykologiska kontrakt* mellan dessa anställda och deras arbetsgivare. Det finns mycket information om det gränslösa arbetet i svenska artiklar medan utbudet i utländska artiklar är begränsat. Med hjälp av nyckelordet tele-work kunde studien berikas med utländska studier.

## *Det gränslösa arbetet*

*Tids- och rumsperspektiv.* Allvin et.al. (2006) beskriver hur det sker en förändring i arbetslivets flexibilitet. Med flexibilitet menar de att verksamheter anpassas genom att arbetare själva får besluta om hur de ska anpassa sitt arbete genom att växla mellan olika funktioner och utveckla sitt arbete för produktionens bästa.

I den här studien studeras flexibiliteten hos arbetskraften i *funktionell* mening. I meningen att arbetstagarna anpassar sig efter omständigheterna genom att de åtar sig olika arbetsuppgifter efter de behov som finns i verksamheten. Tidigare var arbetet mera bundet efter order och regler. Men så småningom förändrades synsättet. I USA föddes idén om distansarbetet som en följd av trafikstockningar som förhindrade människor att ta sig till sitt arbete, vilket var inledningen till mer flexibla arbete. Flexibiliteten utökades ytterligare när personatorerna gjorde sitt genombrott på 1980-talet och skapade möjligheter att arbeta hemifrån (Allvin, et al., 2006).

Under 1990-talet förändrades arbeten genom ökat självbestämmande och fler kvalificerade arbeten. Detta berodde främst på att nya kvalificerade arbeten skapades inom exempelvis data- och telekombranschen men även inom forsknings-, spel- och underhållningsbranschen. Gemensamt för dessa nya jobb var att de skilde sig från traditionella mönster genom att de kunde vara exceptionellt flexibla. Arbetet kunde utföras på varierande tidpunkter. Arbetsuppgifterna var inte angivna och resultaten var inte preciserade. Det förekom inte heller några fastställda mål. Det nya var att arbetet inte var reglerat som tidigare. Flexibiliteten i arbetslivet har alltså ökat genom att den yttre regleringen har minskat. Den yttre regleringen avser alltså de regler och normer som tidigare definierat och styrt arbetet men som med det flexibla arbetet avregleras. Denna avreglering leder till att arbetets tidigare regler mjukas upp, ifrågasätts eller i stort sätt avvecklas. Fler arbetstagare får flextid eller andra variationer av fria arbetstider. Gränserna mellan arbete och fritid kan i vissa situationer suddas ut. Även arbetets tillvägagångssätt situationsanpassas eller utförs som utföraren finner bäst. Detta är grunden till det gränslösa arbetet (Allvin, et al., 2006).

Forskning har visat att denna minskade yttre reglering kan vara både positiv och negativ. Det gränslösa arbetet leder till fördelar för individen genom att tillfredsställelse och effektivitet främjas vilket i sin tur leder till att effektiviteten och produktiviteten i organisationen ökar vilket även det är en fördel. En studie av Hartig, Kylin & Johansson (2007) visar på positiva effekter hos individen när arbetsgivaren skapar möjligheter för individen att blanda arbete och fritid, med distansarbete i hemmet tre dagar i veckan. Raghuram & Wiesenfeld (2004) finner i sin studie att arbetsrelaterad stress minskar för dem som arbetar fler dagar hemifrån jämfört med dem som arbetar färre dagar hemifrån. Den gränslöshet som skapas när en individ inte vet när exempelvis arbetsdagen börjar eller slutar, eller när arbetet är tillräckligt bra utfört medför emellanåt risker för individen. Det kan vara svårt med avgränsningar i arbetsåtagandet. I det ”nya” arbetslivet som vi ser idag med ökade krav på arbetstagares tillgänglighet och flexibilitet ökar även hälsoriskerna. Det gränslösa arbetet finns företrädesvis i organisationer med plattare organisationsstrukturer och i mindre hierarkiska organisationer, men även där organisationen har mattat av den konventionella styrningen av arbetet (Hansson, 2006).

Aronsson (1990) menar att individen måste ha möjligheter att själv kontrollerar händelser, betingelser och processer för att inte riskera stressreaktioner som på sikt kan påverka individens hälsa. När individen är i en position där denne själv kan påverka och kontrollera sin situation kan detta i sin tur leda till ett jämviktstillstånd där en balans skapas mellan omvärldens krav och individens behov och kapacitet.

Allvin et al. (2006) menar att risker med det oreglerade arbetet är att individen arbetar mycket mer än denne skulle ha gjort om arbetet var reglerat via till exempel tid, rum eller tydliga mål. Det kan leda till en osäkerhet hos individen för vilken insats som egentligen krävs och vilken prestation som bedöms som tillräckligt god och därför ökar arbetstiden. I det oreglerade arbetet kan det dessutom vara svårt för individen med gränssättning kring när arbetsdagen ska upplevas som färdig. Forskarna diskuterar även om individen arbetar mer för att prestationskraven ökar (Allvin, Wiklund, Härenstam & Aronsson, 1999; Allvin, et al., 2006).

Dessutom sker det snabba förändringar idag i arbetslivet, vilket påverkar tidsmiljön för individen. Med tidsmiljö menas att arbetets olika krav medför en ökad tidsmedvetenhet. När arbetet invaderar fritiden blir det svårt att helt koppla bort arbetet när individen är ledig. Eftersom inte arbetstiden är formellt strukturerad behöver individen själv skapa kontroll över tidsanvändningen. Arbetstiden blir bunden till situation och individ. Forskarna menar att arbetstiden sannolikt då struktureras av personliga faktorer så som familjesituation, den personliga ambitionsnivån, om personen är en morgon- eller kvällspersonlighet, etc. (Allvin, et al., 1999).

Det är också viktigt att ta hänsyn till rumsliga förutsättningar i kopplingen mellan arbete och fritid. Det kan bli problem om inte arbetet avgränsas till en speciell plats men det kan även upplevas positivt då en medarbetare kan arbeta mer ostört. Det blir även en positiv upplevelse om privata förehavanden kan utföras under arbetsdagen. Individen måste skapa gränser i hemmet för arbetet om inte familjen ska drabbas av kraven från arbetet. Det kan vara svårt att lämna olösta arbetsproblem vilket kan leda till att individen arbetar samtidigt som hon umgås med familjen. Det är med andra ord svårt att göra en åtskillnad av hemmets och arbetets miljö (Allvin, et al., 1999).

I det gränslösa arbetet lämnar arbetsgivaren över ansvaret till den anställde som själv måste ta ansvar för arbetets utförande, planering och avgränsning. Arbete och fritid vävs samman till en enhet som kräver av individen att ta ansvar för sin fritid på samma sätt som sitt yrkesliv. Detta kan i sin tur leda till konflikter av social karaktär i hemmet och på arbetet, men även inre konflikter mellan att kunna, orka och vilja. Familj och vänner kan bli förbigångna, anhöriga kan beklaga sig över att individen arbetar för intensivt eller för mycket, vilket kan få sociala konsekvenser. En konsekvens kan bli att det sociala stödet ifrån det personliga nätverket minskar och en känsla av övergivenhet kan infinna sig (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, Lundberg & Skärstrand, 1998; Allvin et al., 2006).

Forskarna diskuterar även frågan ”Var börjar respektive slutar individens rätt till sitt eget liv? (Allvin et al. s. 13, 1999). Hur påverkar det den personliga integriteten att ständigt vara tillgänglig för arbetsgivarens krav och förväntningar? Denna positiva känsla av flexibilitet för individen kan bli negativ om exempelvis medarbetaren skulle behöva vara hemma med sjuka barn men upplever att arbetsgivaren har förväntningar på att arbetet ändå ska utföras. Att både ta hand om sitt sjuka barn och klara av sitt ordinarie arbete kan i sin tur skapa stress. Forskarna menar att det blir en individ- och situationsbunden arbetstid som medarbetaren inte alltid kan ha kontroll över. Individen måste därför ha en beredskap för och förmåga att anpassa sig efter hur omständigheterna växlar. Det finns en risk att fritiden invaderas i det gränslösa arbetet. Individen kan få problem med att koppla bort arbetet och all tid frigörs för arbetet (Allvin, et al., 1999; Allvin, et al., 2006).

*Hälsoaspekter med gränslöst arbete.* Det finns fler fördelar med det gränslösa arbetet. Många individer hittar sätt att kombinera arbetet med fritiden så att tiden kan användas mer effektivt och även anpassas till de behov som är förenade med familjelivet. Här kan flexibiliteten ha en gynnsam effekt då individen får ett ökat utrymme att kombinera arbete med fritid.

Arbetet kan anpassas i högre utsträckning efter familjens behov. Exempelvis kan barnen hämtas från förskolan tidigare på eftermiddagen och tiden kompenseras med några timmars arbete vid datorn när barnen sover. Detta kan leda till mindre stress och bättre hälsa eftersom arbetet bättre kan integreras med familje- och fritidsliv. Att inte behöva resa till sitt arbete kan innebära avsevärda tidsvinster och följaktligen mindre stress och mer tid för återhämtning. Hela situationen omkring fritiden kan samordnas, vilket i sin tur kan öka motivationen, ge en ökad närvaro och minskad ohälsa (Allvin et al., 1999).

Risker med det oreglerade arbetet kan handla om att individen går över gränsen för sin förmåga och bortser från sina egna behov av återhämtning och exempelvis arbetar för mycket övertid och samtidigt är osäker på om resultatet av ens insatser är tillfredsställande. (Allvin, et al., 2006; Hansson, 2006). Ytterligare aspekter av det moderna arbetslivet är att människor förleds att pressa sig bortom sitt kunnande därför att arbetet är utan uttryckliga ramar. En osäkerhet skapas hos individen då de upplever att kraven är orimliga eller inte tydligt formulerade. De kan även tvingas godta arbetsvillkor de vantrivs med av rädsla att marginaliseras eller att inte bli accepterad (Hansson, 2006). Individen kan uppleva en känsla av att inte räkna till (Allvin et al., 1998). Andra risker följer när individer går och arbetar trots att de är sjuka och skulle behöva vara hemma och vila, så kallad sjuknärvaro. De orsaker som anges för sjuknärvaro är att arbetsuppgifterna inte kan övertas av någon annan men även resursbrist och tidspress nämns (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2002; Aronsson & Gustafsson, 2005).

*Kompetenskrav på individen i det flexibla arbetet.* Vad är det för egenskaper och vilken kompetens fordras av individen för att det gränslösa arbetet ska fungera på ett bra sätt? Den kompetens och de förmågor som krävs har beskrivits som *metakognitiv* kompetens. Att själv ha förmågan att planera och styra sitt arbete. Det är viktigt att själv definiera och identifiera arbetsuppgifter, sätta upp mål, organisera och även kunna värdera kvaliteten och utförandet på arbetet. Det nya flexibla arbetslivet ställer helt andra kognitiva krav på hur vi tänker och agerar, vilket i förlängningen kan leda till att arbetet blir övermäktigt och belastande (Hansson, 2006). Astvik, Mellner och Aronsson. (2006) menar att det krävs av individen att sätta gränser för sig själv och kunna värdera när insatsen är tillräckligt bra samt ha förmågan att kunna styra sina insatser för att hålla sig vid god hälsa. Vi måste i dagens arbetsliv kunna relatera olika förhållanden till varandra och höja oss från alla praktiska vardagsgöromål. Individer i det moderna arbetslivet behöver ha stor förmåga att kunna anpassa sig (Allvin et al., 2006).

### *Psykologiska kontrakt*

Tilliten är i det flexibla arbetet en psykologisk bas där ömsesidig tillit mellan arbetsgivare och arbetstagare är nödvändig. Arbetsgivaren måste acceptera den anställdes ökade autonomi och den anställda tvingas acceptera organisationens behov av flexibilitet (Allvin et al., 1998). Medan brist på tillit kan sägas ligga bakom de traditionella detaljstyrda organisationsformerna går vi idag mot alltmer tillitsbaserade organisationsstrukturer (Aronsson & Karlsson, 2001). Vi använder oss av tillit för att minska vår osäkerhet när vi inte har kunskap om ett fenomen och vi upplever oss mindre osäkra därför att världen blir en mer förutsägbar plats (Lund, 2001).

Tillit handlar om förväntningar och används som mått på att bedöma en motpart. Vår grundläggande tillit till andra är betydelsefull, men även den vi bygger upp genom våra erfarenheter i arbetslivet.

I arbetsrelationer förändras tilliten mellan individer över tid beroende på vad man vet om sin ledning eller kollega och genom att vi värderar vad den andra personen gör. Om en individ inte fullföljer sina skyldigheter litar vi mindre på den personen. Besvikelser leder till minskad tillit. Vid hög tillit kan vi acceptera mindre brott mot tilliten och kan snabbt återfå förtroendet. Men då vi redan upplever problem med tillit till motparten kan brott mot tilliten leda till att relationen avslutas helt och hållet (Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994; Isaksson, 2001).

Alla uppgörelser och avtal bygger på någon form av tillit. Detta gäller även anställningskontrakt. När en medarbetare börjar arbeta på en ny arbetsplats har både de och arbetsgivaren förväntningar på varandra. Relationen mellan arbetsgivare och medarbetare bygger i stor utsträckning på tillit. Förutom de förväntningar som skrivs ner i anställningskontraktet finns det också mer eller mindre outtalade eller underförstådda förväntningar, mellan arbetsgivare och medarbetare, så kallade psykologiska kontrakt (Isaksson, 2001).

Forskning visar att relationer som präglas av stabilitet och tillit mellan arbetstagare och arbetsgivare har samband med medarbetarnas grad av engagemang (Robinson et al., 1994). Tillit mellan arbetsgivare och arbetstagare kan exempelvis handla om att få gå lite tidigare än den fastsatta arbetstiden på fredagar, men också att medarbetaren förväntas svara i telefonen även när han eller hon är ledig (Isaksson, 2001).

Innebörden i begreppet psykologiska kontrakt har skiljt sig mellan olika forskare och har förändrats över tid. Den mest vedertagna definitionen, som också används i föreliggande studie har formulerats av Denise Rousseau. Det psykologiska kontraktet definieras som den subjektiva uppfattningen hos en anställd av ett löftesbaserat ömsesidigt utbyte mellan individen och organisationen (Robinson & Rousseau, 1994). Varför endast den anställdes uppfattning anges är troligen på grund av att det saknas forskning på psykologiska kontrakt sett ur arbetsgivarens och organisationens perspektiv (Conway & Briner, 2005).

Psykologiska kontrakt syftar alltså på den personliga tolkningen av ömsesidiga löften och förpliktelser i anställningsrelationen. Dessa förpliktelser kan vara nertecknade, uttalade eller outtalade. De är i hög grad föränderliga och aktiva, genom att relationerna förändras mellan chef och medarbetare samt att situationen på arbetsplatsen förändras i en ständig dynamisk process. Även skyldigheter och befogenheter varierar över tid. Det är en gemensam process som involverar både arbetsgivare och arbetstagare (Isaksson & Bellaagh, 2005).

Det finns två huvudtyper av psykologiska kontrakt enligt Rousseau (1995). De är det transaktionella och det relationella kontraktet. Det transaktionella fokuserar på utbytet mellan parter och är egennyttiga. Kraven är konkreta i form av belöningar som karriärvägar, pengar och utvecklingsmöjligheter. Tid och innehåll är vanligtvis begränsade. I transaktionella kontrakt erbjuds inte heller engagemang och lojalitet annat än i begränsade former. Detta skiljer sig från relationella kontrakt där de framträdande komponenterna är just lojalitet och engagemang. Relationen står i fokus och det är inte lika specificerade krav på arbetsgivaren. Avgränsningarna är inte lika tydliga utan innefattar en ömsesidig och långsiktig relation där arbetsgivaren erbjuder befodringsmöjligheter och trygghet i utbyte mot engagemanget och lojaliteten hos medarbetaren (Jacobson, 2000). Eftersom det relationella kontraktet bygger på lojalitet och ömsesidighet blir brott mot kontraktet förmodligen värre för medarbetare med relationella kontrakt än för dem med transaktionella (Allvin et al, 2006).

*Brott mot det psykologiska kontraktet.* Det viktigaste inom psykologiska kontraktteorin är enligt Conway & Briner (2005) kontraktsbrott. Kontraktsbrottens påverkan på känslor, attityder och beteenden är stor. Brott mot det psykologiska kontraktet definieras här som den upplevelse arbetstagaren har när organisationen underlåter att uppfylla sina skyldigheter (Bal, De Lange, Jansen & Van Der Velde, 2008; Robinson & Rousseau, 1994).

Robinson och Rousseau (1994) menar att det är vanligt förekommande att medarbetare upplever att deras arbetsgivare bryter mot psykologiska kontrakt genom att bryta löften gjorda till dem. De är också de individerna som upplever sveket mot deras tillit som störst (Robinson & Rousseau, 1994).

Longitudinella studier har visat att medarbetare upplever att löften som överenskommit i början av deras anställningar ändras över tid. Medarbetarnas upplevda skyldigheter gentemot sina arbetsgivare minskar över tid samtidigt som de skyldigheter som de tillskriver sina arbetsgivare ökar. Forskningen tyder på att engagemang för en organisation är sammanflätat med upprätthållande av stabilitet och tillit. Men medarbetarna kan uppleva sig maktlösa när det gäller påverkan på arbetsgivarens beteende. Istället anpassar de sig till situationen genom att rätta sig efter arbetsgivarens krav (Robinson et al., 1994).

Ytterligare forskning visar att psykologiska kontraktbrott påverkar arbetstagares arbetstillfredsställelse, känslomässigt engagemang och tillit negativt. Särskilt tilliten påverkas hos medarbetaren när det psykologiska kontraktet bryts av organisationen (Robinson & Rousseau, 1994; Bal et al., 2008). Ett sätt att reducera brott mot det psykologiska kontraktet är att arbetsgivaren försöker förstå hur viktigt det psykologiska kontraktet är för den anställde. Arbetsgivaren bör därför sträva efter att hålla löften genom att vara konsekventa (Chiu & Peng, 2008). Stabilitet och tillit i anställningsrelationen skapar ett större engagemang hos de anställda (Robinson et al., 1994).

Robinson et al. (1994) menar att chefer borde lägga mer tid på att förvalta och leda organisationens handlingar samt de gemensamma skyldigheter som medarbetare och arbetsgivare har, för att på så sätt undvika brott mot de psykologiska kontraktet och därmed minska negativa utfall som rör arbetstillfredsställelse, organisationens åtagande, arbetets utförande samt medarbetarnas avsikter och beteenden i relation till att sluta eller behålla sin anställning (Conway & Briner, 2005).

### *Inlåsning*

Ytterligare ett för denna studie relevant begrepp som beskrivits i arbetslivsforskningen är arbetsplatsinlåsning (Aronsson, Dallner & Gustafsson, 2000). Med arbetsplatsinlåsning avses att individen inte vill vara kvar på arbetsplatsen eller är kvar på ett arbete som inte är hållbart ur hälsosynpunkt men ändå stannar. En anledning till det kan vara låg anställningsbarhet och svårigheter att få tillsvidareanställning på ett annat arbete och att anställningen i sig skapar trygghet. I föreliggande studie är begreppet arbetsplatsinlåsning relevant att undersöka då arbetet även är kopplat till boendet. Det finns teoretiskt sett en risk för arbetsplatsinlåsning då ett anställningsbyte även innebär en förlust av sitt boende. Detta kan innebära att anställda stannar kvar trots missnöje, vantrivsel eller behov av vidareutveckling på grund av boendesituationen. I forskningen om inlåsning har man funnit samband med hälsorisker för individen så som magbesvär, trötthet, passivitet och en motvilja att vara på arbetet (Aronsson et al., 2000; Gakovic & Tetrick, 2003).

### *Syfte och frågeställningar*

Syftet med studien är att undersöka arbetsvillkor bland anställda inom omsorgsarbete som arbetar och bor på samma plats. Detta görs genom att undersöka avgränsningar i arbetsåtagandet med fokus på tids- och rumsaspekter utifrån arbetslivsforskningen om det gränslösa arbetet samt psykologiska kontrakt mellan dessa anställda och deras arbetsgivare.

Avsikten är också att identifiera eventuella brott mot de psykologiska kontrakten och om så är fallet diskutera hälsorisker med brott mot det psykologiska kontraktet och det gränslösa arbetet samt arbetsplatsinlåsning. Syftet kan brytas ner i följande specifika frågeställningar.

- Upplever de anställda med bostad på arbetsplatsen att de finns särskilda förväntningar eller krav gällande gränser, flexibilitet och ansvar på dem?
- Hur beskriver och hanterar de anställda med bostad på arbetsplatsen sina avgränsningar i arbetsåtagandet gällande tids- och rumsaspekter?
- Hur ser de psykologiska kontrakten ut mellan arbetsgivare och medarbetare som erbjuds bostad?
- Upplever medarbetarna något brott mot de psykologiska kontrakten?

## Metod

### *Deltagare*

Deltagare i studien var fyra chefer och fem omsorgspersonal som arbetade på bostadsgrupper och dagligverksamheter samt med administration inom social omsorg. De fyra cheferna hade alla olika chefsbefattningar. Två av cheferna intervjuades om arbetsgivarens förväntningar på medarbetaren. I organisationen fanns ca 250 heltidsanställda och ca 230 omsorgstagare. Organisationen har låg personalomsättning. Alla intervjuade bodde på arbetsplatsen utom en chef samt en vårdare som tidigare bott flera år på arbetsplatsen. Av de som bor precis i anslutning till sitt arbete har endast en person mer än fem minuter till arbetet. I urvalet eftersträvades en viss heterogenitet med avseende på kön, befattning, anställningstid och ålder för att fånga eventuella spridningar i upplevelser. De intervjuade är speciellt utvalda av författaren med anledning detta samt att de anses verbala. Cheferna arbetar dagtid och vårdarna arbetar schemalagd arbetstid. Personalomsättningen är låg i jämförelse med kommunens omsorgsverksamhet. I tabell 1 nedan presenteras några bakgrundsfakta för intervjupersonerna i studien.

Tabell 1. Deltagare i studien, bakgrundsdata.

Deltagare	Kön	Ålder	Befattning	Anställningstid
Ip1	Kvinna	18-25	Vårdare	Ca 6 mån
Ip2	Kvinna	18-25	Vårdare	Ca 6 mån
Ip3	Kvinna	18-25	Vårdare	Ca 1 år
Ip4	Kvinna	40-55	Vårdare	1-5 år
Ip5	Kvinna	40-55	Chef	5-10 år
Ip6	Kvinna	50-65	Chef	30-40 år
Ip7	Man	40-55	Chef	5-10 år
Ip8	Man	50-65	Chef	30-40 år
Ip9	Man	50-65	Vårdare	30-40 år

## *Material*

Studien har genomförts med en hermeneutisk ansats (Kvale, 1997) med halvstrukturerade kvalitativa intervjuer. Intervjuerna genomfördes med hjälp av en intervjuguide som innehöll frågeområden såsom avgränsningar av arbetsåtagandet kopplat till tid, rum, uttalade och outtalade förväntningar på utbytet mellan ledning och medarbetare, upplevelser av brott mot det psykologiska kontraktet. Följande är exempel på frågor som ställdes under intervjuerna: Fanns det några uttalade krav eller outtalade krav för att du skulle få hyra? Om du vill sluta på jobbet, hur påverkar det din situation? Vika gränser finns sett ur din synvinkel/ sett ur arbetsgivarens synvinkel? Hur skiljer du arbetet från fritiden? Hur sätter du gränser för dig själv? Berätta mer om dina erfarenheter av att bo och leva på samma plats (övriga frågor se intervjuguiden, Appendix).

Intervjuerna med de två högre cheferna hade delvis ett annat innehåll då avsikten här var att undersöka arbetsgivarens psykologiska kontrakt i förhållande till medarbetare som bodde på arbetsplatsen. I intervjuguiden med de chefer som intervjuades om arbetsgivarens förväntningar ingick även frågor som rörde formella och informella förväntningar samt vilka krav organisationen hade på arbetstagare som också är hyresgäster i organisationen. Exempel på de frågorna är: Finns några särskilda krav för att få ett hyreskontrakt? Finns det något särskilt skrivet i anställningsavtalen som gäller specifikt för personal boendet? Har arbetsgivaren några formella eller informella krav på hyresgästen? Har arbetsgivaren några förväntningar på hyresgästen, exempelvis att vara extra tillgänglig eller välkomna boende som kommer på besök eller övrigt?

## *Procedur*

En organisation inom omsorgen valdes ut där flera medarbetare arbetade och bodde på samma plats. Anledningen till att just denna organisation valdes var att mitt intresse väcktes då jag blev anställd inom organisationen som är unik i sitt slag mig veterligen. Ett antal individer valdes ut genom snöbollsurval, en person tipsade om en annan som skulle passa. Dessa kontaktades genom telefon eller personlig kontakt. Alla kontaktade tackade ja till att bli intervjuade. Inför intervjun informerades respondenterna om att intervjuerna skulle behandlas konfidentiellt samt att deras deltagande var frivilligt (Vetenskapsrådet, 2001). De tillfrågade intervjupersonerna fick veta att syftet med intervjun var att undersöka deras upplevelse av att bo och arbeta på samma plats. De fick information om vart de skulle vända sig med frågor samt om de ville bli kontaktade och läsa materialet. Samtliga intervjuer genomfördes i enskilt rum och intervjuerna spelades in med diktafon. Intervjuerna varade mellan 45 och 90 minuter. Skillnader i intervjutid berodde i huvudsak på att vissa individer hade många åsikter och berättelser som inte alltid direkt hörde till det studerade området. Ibland skedde även avbrott vid triviala händelser som kaffekokande.

## *Databearbetning*

Allt material transkriberades från diktafon till textdokument. Intervjuuttalandena återgavs ordagrant med undantag för mycket korta tankepauser, korta inlägg, avbrott av den andre personens ordflöde samt vissa uttryck. En sammanfattning av varje intervju gjordes. Helheten i den insamlade informationen analyserades genom att svaren analyserades och verifierades med referat till en högre abstraktionsnivå.



Med högre abstraktionsnivå menas att konkretisera de valda problemområdena och hitta essensen i svaren på frågorna. Referaten syftar även till att skapa meningsfulla teoretiska sammanhang (Holme & Solvang, 1997) och är valda för att de förtydligar situationer som uppstår. Referaten är både typiska och ovanliga. Typiska när det gäller generella svar som de snabba arbetsinsatser som kan göras och ovanliga när det gäller strategier exempelvis.

I analysen om gränslöst arbete analyserades intervjuerna utifrån temata; reglering av tid och rum. I psykologiska kontraktanalysen användes två temata; förväntningar utifrån ledningens perspektiv och förväntningar utifrån medarbetarnas perspektiv. Dessutom analyserades fördelar, nackdelar, strategier och risker. För att skydda intervjupersonernas identitet så anges de inte som exempelvis Ip1 i anslutning till presentationen av citat från intervjuerna.

## Resultat

### *Arbetets reglering*

I intervjuerna framgår att arbetet inte är reglerat till den formella arbetstiden eller till rummet i meningen att hemmet och arbetsplatsen eller arbetstid och fritid är klart separerade. Samtliga intervjuade beskriver en rad praktiska fördelar med närheten till arbetet i förhållande till hemmet som framförallt handlade om att de tjänade in restid och att de hade inga bensinkostnader eller andra kostnader för att ta sig till jobbet. En annan fördel var att de kände sig trygga och att deras barn växte upp i en trygg och harmonisk miljö.

*”Jag ser mest fördelar med det. Är det kris och man behöver hoppa in och jobba så kan jag det, det tar inte en timme att ta sig till jobbet. Jag tycker bara det är skönt att det är nära”*

De intervjuade beskriver att de kan göra kortare insatser på fritiden och att det finns förväntningar på andra kollegor att de ställer upp om verksamheten kräver så. Spontant uttryckte inte respondenterna i studien några, som de ser själva, problem med tidsfaktorn. De hade lite tid på de boende på sin fritid men det var inget de själva upplevde som en betungande arbetsinsats.

*”Man kanske då gör en arbetsinsats på 40 sekunder, istället för att skrika att någon ska hämta [namnet på personen]”.*

Att bo nära sågs även som en fördel för verksamheten då de lätt kan hjälpa till när behoven finns:

*”Jag är ju en jättebra vikarie... kan komma störtandes på en halv sekund. Det är bra... det är ju att ge och ta”.*

På samma sätt kan de själva dra fördel av att det finns andra anställda som bor i anslutning till arbetsplatsen som kan bli behjälpliga när verksamheten kräver det:

*”Det är inget krångel att ringa på speciella tider utan jag tar bara telefonen och ringer. Jag ser någon på gatan och liksom bara – tjoho, det här har hänt kan du hjälpa mig? På så vis är det kanon”.*

I intervjuerna framgår att den rumsliga närheten till arbetet upplevs problematisk i varierande grad. En av de intervjuade var orolig för hur det skulle vara att bo på jobbet och att se jobbet varje dag men menar att det aldrig blev ett problem. Medarbetaren tror att det beror på trivseln på arbetsplatsen. I stort sätt alla trivs med både arbete och miljö. De som inte har barn tror att de vill bo på detta sätt om de får barn.

En av de intervjuade uppskattade arbetets gränslöshet då situationer upplevdes som mindre störande då personen hade kontroll och kunde vara tillgänglig för arbetet när det så krävs. Den intervjuade beskrev sig själv som något av ett "kontrollfreak". En annan av de intervjuade hade tidigare erfarenheter av svårigheter med gränsdragning på en annan arbetsplats och menar att det går att lära av misstagen och har lärt sig strategin att undvika att ta med sig arbetet hem, och upplevde på så sätt inga problem med arbetets karaktär.

Trots många spontana kommentarer om arbetet som ganska oproblemiskt framkommer i de intervjuades berättelser en problematik som inte omedelbart värderas såsom problematiskt av intervjupersonerna själva. Ledningen menar att personal söker sig till den här organisationen för att det finns ett särskilt engagemang. I intervjuerna framkommer att detta engagemang kan försvåra gränsdragning mellan arbete och privatliv. Flera av de intervjuade upplever problem med att sätta gränser i arbetet vilket står i motsats till det som de uttrycker som positiva faktorer. De finns upplevelser av att arbetsgivarens förväntningar även sträcker sig till att medarbetaren ska avbryta fritiden för att gå till arbetet så fort en situation uppstår på arbetsplatsen.

En av konsekvenserna med den otydliga gränsdragningen är att flera av de intervjuade inte sätter upp faktisk arbetstid utan utför obetalt arbete på sin fritid. Medarbetarna blir uppringda på fritiden och kan lätt springa över och ordna någonting som de senare inte skriver upp som arbetstid, med andra ord har arbetet en tendens att invadera och stjäla tid från fritiden. I intervjuerna framgår vidare att de flesta inte arbetar de formella arbetstiderna utan kommer tidigare och går senare. En intervjuperson tyckte att det var viktigt att man satte upp den tid man arbetade extra men uttrycker samtidigt att en hel del av fritiden ägnas åt tankar på arbetet vilket inte kunde sättas upp som arbetstid.

Rumsfaktorer som närheten och tillgängligheten gör att medarbetare blir uppringda på sin fritid och får hoppa in och arbeta när det är ont om personal. Påfrestande för några medarbetare var att de var synliga för de boende och personal när de var lediga, då de upplevde att de därför uppfattades som tillgängliga. Detta speglar att även rumsfaktorerna vävs in i det privata livet.

*"Jag visar mig inte då... eller ser till att jag inte syns. Det gör jag faktiskt".*

Uttryck som "att det handlar om att ge och ta", används av flera medarbetare. En medarbetare beskriver att personen fått flera besök av jouren sent på kvällen men då inte varit hemma. Om medarbetaren varit hemma hade personen ställt upp och gått till arbetet. (Jouren är en uppbackning för medarbetare som arbetar på obekvämtid och dit man vänder sig vid sjukskrivningar eller frågor efter kontorstid.)

*"För jag hade tänkt att hade det hänt mig så hade väl någon av mina arbetskompisar ställt upp för mig. Det är mycket det här ge och ta".*

En annan av de intervjuade har som strategi att sitta med ryggen mot fönstret för att undvika att se vad som händer utanför. Flera reser oftast bort vid längre ledighet för att komma bort från arbetet. Den rumsliga närheten till arbetet innebar också att det var svårt att koppla av arbetet på fritiden. Det faktum att man hör och ser de boende även under fritiden gör att ledig tid inte alltid upplevs som ledig tid.

*”Det är svårt att koppla bort jobbet om man ser jobbet hela tiden. Jag har en svårighet med det. Och det är en ganska stor nackdel.”*

Det finns situationer då en person bor och arbetar på samma plats förväntas av både ledning och andra medarbetare att vara tillgänglig när som helst just för att han eller hon bor inom området.

*”Jag har jättesvårt att sätta gränser. Det är så lätt att bara lägga ner allting och gå dit... det är fruktansvärt lätt... jag måste lära mig att sätta stopp, men jag blir faktiskt bättre och bättre.”*

*Det sociala livet kopplat till det gränslösa arbetet. Ibland påverkas familjen av den anställdas engagemang och krav på tillgänglighet för arbetets krav. I intervjuerna framgår att det kan vara svårt att släppa ansvaret för de boende under lediga dagar eller under semesterdagar när man själv befinner sig hemma.*

*”Men det är ju det att man hör alltid ljud och man hör de boende hela tiden och då känns det som att då har jag lika gärna kunnat sitta på jobbet och hört det. Som när jag sitter ute och har semester eller när jag är ledig. Och så blir man lite så där om man ser en boende som är ute och går. Ska den verkligen vara ute nu? Då kommer man in lite i jobbet ändå. Man kommer aldrig riktigt ifrån det.... då känns det som att jag lika gärna kunnat sitta på jobbet och hört det.”*

Intervjupersoner uttrycker en viss dubbelhet vad beträffar närheten till arbetsplatsen. Å ena sidan menar de att det är en fördel med närheten till arbetsplatsen, medan det å andra sidan inkräktar på privatlivet. I intervjuerna framkommer också att mycket av det arbete som görs på fritiden är självpåtaget, även om det kan finnas underförstådda förväntningar. Det framgår i intervjupersonernas berättelser hur de avbryter sin ledighet för att lösa problem som inte är deras ansvar under ledighet. I denna situation finns dessutom annan personal tillgänglig och avsatt för uppgiften.

*”Man kanske vet att någon jour bor långt bort så säger man – Säg till. Och så ska det inte vara. Det är inte mitt jobb. Jag skriver inte upp det någonstans utan det är någonting man säger för att det är så lätt att kvista över. Ja det är jättelätt för mig att kvista över, men jag har ju också ett liv. Jag kanske sitter och gör läxor[med barnen]) och då passar det mig inte alls att gå. Jag lägger ju upp mitt liv efter mina arbetstider.*

Intervjupersonen planerar sitt privatliv efter de formella arbetstiderna men kraven på flexibilitet gör att privatlivet får komma i andra hand då till exempel barnens behov får stå tillbaka. Ett sådant exempel på sammanblandning av arbete och privatliv kan vara när en anställd har sjuka barn hemma. Närheten mellan hemmet och jobbet gör att den anställda inte tar ledigt för vård av sjukt barn utan istället tittar till sitt barn några gånger under arbetsdagen.

Ur verksamhetens synpunkt kan det vara bra att den anställda kan vara på arbetet då inga vikarier behöver tas in eller att andra kollegor inte får en ökad belastning den dagen men nackdelen kan ju vara att den anställda känner krav på att göra denna kompromiss och att det inte blir helt legitimt att prioritera sitt eget barns behov av omsorg när hon eller han är sjuk.

Att bjuda hem sin granne upplevs inte som några problem även om det är en boende så länge medarbetaren upplever att hon eller han själv får välja. Någon tycker att det här är de bästa grannar som personen någonsin haft.

*”Jag har nog aldrig haft bättre grannar. Det känns faktiskt så. Jag har enormt underbara grannar och det känns som att det är nog så här det ska vara. Hade människor fattat det hade vi inte haft särskilda boenden för människor med särskilda boendebehov.”*

En medarbetare kände sig orolig vid flytten att engagemanget skulle bli för stort, men har inte upplevt det så efteråt. Däremot ”känns det nästan som en familj”, anser medarbetaren som då menar både grannar och arbetsplats.

Det finns vissa skillnader mellan personer som bott länge och de som bott kortare tid. De som bott länge tycker det är naturligt att vattna hos varandra på semestern medan andra som bott kortare tid inte alls tar det för självklart. Denna skillnad gäller även de boende som naturligt hälsar på de som bott länge men mer sällan eller aldrig hälsar på de som bott kortare tid, med något undantag. Andra skillnader är att de som bott länge känner stort ansvar för organisationens traditionella festligheter vilket skiljer sig stort från de mer nyinflyttade som ser en större frivillighet. Det finns inga direkta skillnader kopplat till de intervjuades kön.

Sammanfattningsvis kan sägas att intervjupersonerna uttrycker att de upplever många fördelar men analysen visar också på svårigheter med gränsdragningar mellan arbete och fritid kopplat till både tid och rum. Sammanblandningar mellan ledighet och arbetstid är frekvent och bara någon av de intervjuade uttryckte få eller inga problem med det. De övriga hade stora problem med sammanflätningen mellan fritid och arbetstid i hanteringen av det flexibla arbetet.

### *Psykologiska kontrakt*

*Förväntningar ur ledningens perspektiv.* Organisationen väljer selektivt ut vilka som ska få hyra även om det finns en kö. De väljer personer och familjer som de tycker är viktiga och som de tror kan berika området. Det finns en tydlig förväntan på de anställda som erbjuds bostad att de ska vara flexibla vad gäller att ställa upp när verksamheten kräver detta men också att under sin fritid delta i gemensamma aktiviteter samt att bidra som god granne till verksamhetens totala kvalitet. Det psykologiska kontraktet uttryckt i arbetsgivarens förväntningar sträcker sig här således längre än förväntningar på arbetstagaren under arbetstid utan omfattar även förväntningar på den anställde utanför arbetstid.

*”Ja, man förväntas om man ska hyra här man ska ha något socialt intresse av att bo här och man förväntas att man ska ta del av den sociala gemenskap som finns. I den mån det är intressant. Det finns naturligtvis inte något tvång att man ska vara med på midsommarafton eller valborgsmässoafton”.*

Enligt det psykologiska kontraktet förväntar sig ledningen att personer som bor i området har en stor förmåga att anpassa sig och visa hänsyn då störande inslag kan förekomma som exempelvis att personer blottar sig eller skriker. Personalen som föräldrar förväntas ta ansvar för sina barn och ungdomar och fostra dem till förstående individer.

Särskilt när det gäller hänsyn till personer med kognitiva funktionshinder. Vilket kan anses skilja sig från andra arbetsgivare inom omsorgen.

*”När det gäller dina barn att de ska visa extra hänsyn till folk med funktionshinder.”*

Arbetsgivaren kräver ett socialt engagemang av medarbetarna genom att de bör delta i den sociala gemenskapen även på sin fritid. Privata fester analyseras och värderas av ledningen som antingen acceptabla eller oacceptabla. Arbetsgivarens motprestation är att hyresgästerna får reducerad hyra när de bor i området.

*Förväntningar ur medarbetarens perspektiv – vad de förväntas ge.* Det psykologiska kontraktet beträffande de regler som gäller för boende inom området upplevs av vissa intervjuade som att de blir uppdelade i ett A- och ett B-lag. Intervjupersonerna har inte ansvar för byggnaderna men de upplever sig få ta ansvar för visst underhållsarbete även om det inte ingår i det skrivna kontraktet. En välvårdad trädgård ger högre status inom området.

*”Om man har det perfekt i sin trädgård om man sköter allt perfekt. Då blir man lite mer A-lag”.*

Det fanns en stor variation på upplevelserna av ledningens förväntningar sett ur de intervjuades perspektiv. En uppfattning var att ledningen förväntade sig att de var aktiva på högtider men att aktiviteten gällde mer för vissa medarbetare än för andra. Andra menade att det inte ständigt behövde vara aktiva under högtidsfirandena om de i förväg meddelade att de inte tänkte delta. Ytterligare andra uppfattningar var att medarbetaren var fria att medverka i gemensamma aktiviteter när de passade dem. Till sist fanns några intervjuade som upplevde att förväntan på att delta från ledningen sida var stor och att de fick höra att ” så har det alltid varit”, vilket gjorde det svårt att avstå.

Undersökningen visar att intervjupersonerna har tillit till ledningen gällande bostadssituationen. Oro fanns dock beträffande arbetsgivarens ansvar vid arbetstagares dödsfall gällande bostadssituationen.

*”Så min största skräck är att det ska hända mig någonting... Jag vet faktiskt inte vad som skulle hända då, om de [familjen] skulle få bo kvar.”*

Även det som nämns ovan i avsnittet om gränslöst arbete går att koppla ihop med det psykologiska kontraktet där medarbetaren upplever att arbetsgivaren har en önskan om att de ska ställa upp och arbeta på sin fritid, vilket många också gör. Det psykologiska kontraktet avser även kontrakt medarbetare emellan. Där ömsesidig delaktighet i varandras liv förväntas grannar emellan så som till exempel hjälp med barnpassning eller blomvattning.

*Förväntningar ur medarbetarnas perspektiv – vad de förväntas få.* Det finns flera positiva faktorer kopplade till det psykologiska kontraktet gällande boendemiljön inom organisationen. Alla intervjuade upplevde en stor trygghetskänsla i sin boendemiljö. Som exempel såg de fördelar som närhet till naturen och barnens uppväxtmiljö beskrivs som trygg och harmonisk.

*”Lugn trafik, nästan obegränsat med utrymme att leka på. Skog. Man får en relation till vad folk gör på dagarna och gemensamma aktiviteter runt midsommar och så vidare som gör att barnen kan leka i en miljö som är både stimulerande och trygg.”*

Intervjupersonerna känner tillit till sina grannar och upplever grannsämjan som positiv. Det finns även med som förväntningar hos dem som flyttar till området ”att få bra grannar”. Bland de intervjuade framkommer också att i det psykologiska kontraktet ingår en förväntan att ledningen hjälper till om en medarbetare hamnar i en förändrad livssituation. Denna

upplevelse var generell bland de intervjuade. Exempel på det var situationer då en person behövde förändrade arbetstider, drabbades av sjukdom eller skilsmässa och behövde byta bostad eller arbetsplats.

Det finns flera exempel på när organisationen ställt upp för medarbetare då de behövt hjälpt i sådana situationer. De flesta intervjupersonerna upplevde en stor tacksamhet mot organisationen att de hade fått möjligheten att bo i området. Arbetsgivaren förväntas också agera och ta ansvar när konflikter uppstår grannar emellan. Förväntningar på arbetsgivaren framkommer i också i berättelser om brott mot de psykologiska kontrakten som beskrivs nedan.

*Brott mot det psykologiska kontraktet.* Det finns tillfällen då de intervjuade upplever brott mot tilliten i det psykologiska kontraktet och där deras förväntningar på arbetsgivaren blir till besvikelser. Förväntningarna sträcker sig även till händelser utanför arbetsplatsen. Ett exempel på psykologiska kontraktsbrott var när medarbetare har upplevt personliga tragedier och upplevde att stödet från arbetsgivaren uteblev totalt.

*”När det händer en sådan sak kan de höra av sig eller komma eller så, men det var tyst. Telefonen var död”.*

Andra brott mot tilliten som intervjupersonerna upplever är då ledningen upplevs som avståndstagande och väljer att se bort när komplicerade situationer uppstår inom området grannar emellan.

*”Det är nästan läskigt. Man undrar vad det är som sker... inte så mycket som en fråga, ingenting över huvudtaget.”*

Brott mot det psykologiska kontraktet upplevs i samband med yrkesutövandet. Då personliga händelser inträffar upplever de som bött länge att ”det blir tyst” och de får ingen respons från vare sig ledning eller kollegor, någon uttrycker att ”det blir pinsamt”. Detta skiljer sig från individer som bött kortare tid genom att de upplever ett positivt engagemang från kollegor och ledning.

I intervjuerna framkommer exempel på att medarbetare känt sig utfrusna då de hamnat i konflikt med ledningen samt när misstag gjorts av medarbetaren på arbetsplatsen. Tilliten brister då ledningen inte upplevts stå på den anställdas sida när misstag begåtts. En intervjuperson önskade att ledningen fungerat mer som stöd i besvärliga situationer och varit mer aktiva med information. Efter en anmälan om felhantering upplevde en anställd inget stöd eller fick ingen information om pågående utredning. Inte heller efter att utredningen var slutförd och det framkommit att den anställde inte begått något fel fick denne någon information om vad som hänt i ärendet.

*”Nej, ingen sa något och efter en månad ringde jag till [X] och sa- vad blev det av det där? Och han sa – nej det blev inget. Nej vi har följt regelverken och det hände ingenting. Så då blev det ingenting. Jag tycker att han skulle ha ringt till mig och sagt hur det var. Han känner inte mig, men [Y] var ju där nere, han såg ju hur jag mådde.”*

Gemensamt för de personer som upplevt brott mot det psykologiska kontraktet är att de känner sig svikna av sin arbetsgivare. Någon väljer att konfrontera ledningen, någon konfronterar sina kollegor medan ytterligare en person helt väljer att inte konfrontera någon alls. Reaktionerna skiljer sig alltså åt mellan olika individer vid brott mot det psykologiska kontraktet.

*Inlåsnings.* I intervjuerna framkommer att situationer av inlåsningskaraktär kan uppstå som framförallt hänger ihop med boendet.

*”Du tycker att [organisationen] betar sig felaktigt utifrån din horisont men du vill ändå vara här [platsen för boendet] och då blir det besvärligt”*

Från medarbetarens perspektiv kan det uppstå problem om personen skulle vilja sluta på arbetsplatsen. Familjens trivsel kan vara helt avgörande för om personen ska vara kvar på arbetsplatsen eller inte.

*”Men just det där packa ihop allt i hopa och rycka upp ungar ifrån kompisar som de har här och det trygga liv som de har här och flytta in till [ett område som är lätt att få bostad i] exempelvis, jag menar det finns inte på världskartan. Det går inte. Så alltså så är jag ju styrd av det beslutet. Jag kan inte bara slå näven i bordet och säga nej tack, det här passar inte mig nu vill jag sluta. Utan det är först familjen och sen jag själv. Tack vare att jag bor så här. Så är det ju.”*

Men även ledningen kan känna ett särskilt ansvar för anställda som också har ett boende och hamna i en position där boendesituationen också måste tas hänsyn till. Ledningen kan avstå från att avskeda eller förflytta en person som är olämplig på sin post av den anledningen att konsekvenserna även blir stora för den personens familj. Ledningen uttrycker tydligt att de upplever det som en större fråga när personen är bosatt på platsen. I arbetsgivarens psykologiska kontrakt innefattas således ett ansvar och hänsynstagande till medarbetarens sociala situation och kopplingen till boendet.

*”Det skulle påverka processen om det skulle uppstå, helt påtagligt, absolut”*

Sammanfattningsvis kan sägas att det är tydligt att medarbetarna inom organisationen har förväntningar på ledningens lojalitet och engagemang både inom arbetet men också gällande situationer som händer utanför arbetstid och inom den privata sfären. När dessa krav inte hörsammars innebär det ett brott mot det psykologiska kontraktet sett ur medarbetarens synvinkel. Det är dock inte klart utrett att ledningen förstått att medarbetarna uppfattar detta som ett kontraktsbrott. På motsvarande sätt har arbetsgivarna förväntningar på medarbetarna som sträcker sig in i den privata sfären.

Ledningen blandar sig in i medarbetarens privata livssituation så som hur deras barn bör uppträda exempelvis. Ledningen uttrycker även att de har tillit till medarbetarens vilja att delta i organisationens aktiviteter, även utanför arbetstid. Detta är en av anledningarna till att medarbetaren beviljas hyra inom området. Av samma anledning uppfattar medarbetarna att de bör delta i aktiviteter. Flera av de intervjuade uppfattar dock situationen som tvingande medan ledningen hävdar frivillighet. Om viljan att delta är en orsak till att få ett boende på arbetsplatsen är det ju inte helt lätt att fastställa graden av genuin frivillighet i praktiken.

Analysen visar att medarbetarna känner att det är svårt med gränsdragningen, tider som arbetas skrivs inte upp och medarbetaren upplever att de förväntas gå till arbetet när arbetsgivaren ber dem även när de är lediga exempelvis. När medarbetare upplever att de inte har ledningens stöd i svåra situationer och de själva upplever att de ställt upp för organisationen tidigare, finns en uppenbar risk att individen blir besviken, vilket också skett

vid några tillfällen i den här organisationen. Detta är en anledning till minskad tillit från medarbetarens sida, särskilt vid relationella psykologiska kontrakt som föreligger här.

Arbetsgivaren riskerar alltså därför att medarbetarens tillit på sikt minskar vilket kan drabba organisationen i form av medarbetarens vantrivsel. När tilliten minskar med anledning av psykologiska kontraktsbrott påverkas bland annat individens arbetstillfredsställelse och arbetets utförande även tankar kring att stanna kvar eller lämna sin arbetsplats kan uppkomma och leda till stress hos individen. Det bör dock nämnas att i denna organisation är det en stor andel medarbetare som har arbetat i många år fler ända upp till 40 år och inom många enheter inom organisationen är det en låg omsättning på personal.

Det finns även risk med arbetsplatsinlåsning eftersom boendet är kopplat till anställningen. Medarbetaren kan känna sig tvingad att arbeta kvar trots vantrivsel för att den annars blir av med sin bostad. En annan typ av omvänd inlåsningsituation kan uppstå då ledningen på grund av det sociala ansvaret i det psykologiska kontraktet kan ha svårt att avskeda eller avhysa en medarbetare som har familj boende inom området även om den anses olämplig.

## Diskussion

Syftet med studien har varit att studera arbetsvillkor för anställda som bor och arbetar på samma plats med utgångspunkt från teori och empiri om gränslösa arbeten och psykologiska kontrakt. Studien avser att ta reda på vilka förväntningar gällande gränser, flexibilitet och ansvar finns hos arbetsgivaren kontra medarbetaren. Kan medarbetaren avgränsa sitt arbetsåtagande? Hur ser de psykologiska kontrakten ut mellan arbetsgivare och medarbetare och förekommer det brott mot de psykologiska kontrakten? Studien har gjorts på anställda inom omsorgen där klienterna bor i samma område och resultaten hänger naturligtvis samman med denna speciella kontext. Att generalisera till helt andra kontext som t.ex. arbetsvillkor för arbetstagare i Toyota som erbjudits bostad i Toyota city, är naturligtvis inte möjligt. Studien bygger dessutom på intervjuer med ett mycket litet antal individer, varför inte alltför långtgående slutsatser kan göras. Ambitionen med studien är därför varken att generalisera resultaten till alla typer av arbeten där arbetstagare bor och arbetar på samma ställe, eller att ge en uttömmande beskrivning av denna problematik i omsorgsarbete där anställda bor och arbetar på samma ställe. Utan snarare att undersöka och analysera några av de problem som kan uppstå givet vissa förutsättningar. Det bör nämnas att författaren arbetade i organisationen då studien utfördes vilket skulle kunna påverka resultatet.

Några metodologiska reflektioner rörande validiteten i intervjumaterialet är att intervjuerna fokuserade på arbete kontra fritid istället för tvärtom vilket kan ha inneburit att viss information inte framkommit. En annan osäkerhet är att intervjupersonerna kan ha en idealiserad föreställning som presenteras i intervjuerna. Det är en idealisk bild som målas upp om en trygg och harmonisk hem- och arbetsmiljö men den grumlas något av den förväntade tillgängligheten och den stress den bär med sig för vissa individer. Det förefaller som intervjupersonerna underskattar problemen med gränsdragningen i det gränslösa arbetet. Detta kan tyda på att saker och ting som utgör källor till stress i arbetet inte alltid känns vid av de utsatta. I detta fall är också de intervjuade bundna till arbetsplatsen genom sin boendesituation, vilket kan göra att vissa svårigheter inte erkänns.

En mer nyanserad bild av problematiken skulle kunna nås genom att inkludera personer som flyttat från eller slutat i organisationen. Dessa individer kan ha andra upplevelser vad gäller avgränsningar av arbetet och det psykologiska kontraktet. Ytterligare information om problem förknippade med denna situation skulle kunna belysas genom att inkludera anhöriga till anställda. För att låta dem reflektera över hur de uppfattar att deras familjemedlem hanterar



gränserna mellan arbete och fritid samt vilka fördelar och nackdelar de upplever med detta arrangemang ur deras perspektiv. Studiens resultat får betraktas med dessa begränsningar.

### *Resultatdiskussion*

Denna studie har som ambition att använda forskning om oregrerat arbete och psykologiska kontrakt i ett särskilt kontext, nämligen där individer bor och arbetar på samma ställe. Individernas arbetsplats finns i precis anslutning till hemmet och denna speciella situation har inte undersökts i tidigare studier mig veterligen. Flera studier och även denna bekräftar det problem individen har att hålla isär arbete och fritid i det gränslösa arbetet. (Allvin et. al., 1998; Allvin et. al., 1999). Precis som Allvin et. al. (1998) menar har arbetets rumsliga och tidsmässiga avgränsningar luckrats upp i den här typen av flexibelt arbete och blivit i hög grad individuellt reglerad. Det gör att det gränslösa arbetets reglering är individberoende, även inom den här organisationen. Individen själv får strukturera och sätta gränser i sitt arbete. Strategierna varierar mellan individer men även förmågan och möjligheten att värdera sitt arbete vilket gör att dessa faktorer har större betydelse i det gränslösa arbetet jämfört med arbeten som är mer styrda av yttre reglering.

Positivt med arbetets gränslöshet är att det inte fanns några kostnader med att ta sig till arbetet och inte heller någon restid. Respondenterna tyckte också att det var en fördel med närheten då de lätt kunde rycka in när det krävdes. Detta står i kontrast till de problem respondenterna upplever med den ständiga tillgängligheten.

Negativt är den pressade situation som uppstår då några av individerna känner stress över att inte veta var gränserna går (Allvin, et al., 1998). Vad är ett tillräckligt gott arbete? Kan man tacka nej till den här aktiviteten? Den studerade organisationen har höga förväntningar på arbetstagarens personliga insats. De intervjuade personerna i den här studien hade uppenbara problem vad gäller gränsdragningen med tid- och rumsfaktorer.

Personerna som intervjuades i studien har ibland svårt att hålla isär arbete och fritid vilket kan leda till att familjen drabbas. Det finns risker kopplat till dessa svårigheter (Allvin et. al., 1998; Allvin et al., 2006). Att familjen uttrycker sitt missnöje och vännerna tröttnar på att ständigt komma i andra hand med anledning av arbetet, gör att det sociala nätverket minskar vilket skulle kunna leda till att risken att känna sig övergiven ökar.

Att bo och arbeta på samma plats ställer stora krav på individens anpassningsförmåga. Det krävs en metakognitiv kompetens. Individen måste själv kunna ta beslut om när arbetsdagen börjar och slutar och när arbetet är tillräckligt gott utfört. Individen måste också själv kunna anpassa sig i sitt förhållande till ledning och organisation och det psykologiska kontraktet. Förväntningarna från medarbetarna på ledning och organisation sträcker sig utanför arbetets formella gränser visar denna studie. Intervjupersonerna uttrycker en önskan om ett känslomässigt engagemang från arbetsgivaren vilket kan antas skilja sig från det traditionella yrkeslivet. När personliga tragedier inträffar förväntar de sig respons från företagsledningen.

I studien framkommer att ledningen upplever ett större ansvar mot de medarbetare som både bor och arbetar inom organisationens område, än det ansvar de känner mot övriga medarbetare. Ledningen upplevs också vara engagerade i medarbetarna på ett positivt sätt. Studien visar på svårigheter för arbetsgivaren vid omvända inläsningsituationer.

Där organisationen vill bli av med en medarbetare men hamnar i en personlig konflikt med sig själv då hela medarbetarens familj blir drabbad vid ett avsked. Detta kan leda till att organisationen behåller medarbetare som inte bedöms bra för verksamheten av sociala skäl där arbetsgivaren tar ett ansvar för arbetstagarens privata familjesituation.

I den studerade organisationen verkar det finnas en vilja hos ledningen att hjälpa medarbetare som hamnar i svåra livssituationer. Det skulle kunna påverka deras regler om en

medarbetare exempelvis dör och dennes anhörig inte arbetar inom organisationen. Frågan blir då; skulle ledningen avhysa den kvarvarande familjen? Deras regler kräver det, men det psykologiska kontraktet i en sådan situation antyder något annat.

Ledningen verkar ha mycket svårt att avhysa medarbetare. Förmodligen för att det skulle upplevas som en alltför svår påföljd att förlora både arbete och bostad. I allmänhet verkar medarbetare och ledning hysa tillit till varandra.

I företagskulturen ingår det att medarbetaren ska ställa upp. Detta kan leda till att individen kan få problem med att varva ner och koppla bort arbetet på fritiden. I sin tur kan detta leda till otrygghet, osäkerhet när kraven från arbetsgivaren upplevs otydliga. När individen får problem med att koppla bort arbetet när denne är ledig finns en risk att personen börjar vantrivas med sin situation särskilt om personen får en känsla av att inte göra ett tillräckligt gott arbete (Allvin et. al., 1998). Det finns även en risk att individen accepterar situationen trots att den inte är bra, så kallad accepterad vantrivsel vilket i sin tur kan leda till utmattningssymptom och lägre arbetstillfredsställelse (Conway & Briner, 2005). Att acceptera vantrivsel ökar avsevärt risken för arbetsplatsinlåsning (Robinson & Rousseau, 1994).

Accepterad vantrivsel betyder att en individ stannar kvar på sin arbetsplats trots att personen inte trivs och vill sluta. Risken i den här studien är att en individ stannar kvar på arbetsplatsen trots att personen vantrivs för att kravet från arbetsledningen är: Om du ska bo här ska du arbeta här. En flytt påverkar dessutom hela familjen vilket kan leda till en arbetsplatsinlåsning. Låsningen blir då att individen bor och jobbar kvar inom organisationen trots att den vantrivs på jobbet för att individen och/eller familjen inte vill flytta.

Däremot skapar den rumsliga närheten till arbetsplatsen och den tidsvinst som görs när ingen restid finns, mer tid för återhämtning hos dessa medarbetare. Intervjupersonerna uttrycker också värdet av den sociala gemenskapen som finns inom området och vilken bidrar till stor trivsel för alla intervjuade.

*Slutsats.* Intervjupersonerna lever i en speciell organisationskultur som de ofta aktivt sökt sig till genom sitt sociala engagemang samt genom möjligheten att bo bra och nära arbetet. Flera av de intervjuade upplever tydliga krav och förväntningar från arbetsgivaren. Upplevelsen av krav som gäller att vara tillgänglig och ställa upp och arbeta på sin fritid. Dessa upplevda krav från arbetsgivaren leder till att medarbetarna får problem med gränsdragning både när det gäller tid och rum. De vet inte alltid när det är tillåtet att säga nej till aktiviteter när de är lediga om de är hemma och är synliga. De upplever också att det vilar ett större ansvar på dem som har sitt boende inom organisationen än de som lever utanför. Eftersom deras tillgänglighet är uppenbar, rent fysiskt syns det att de är hemma och kan delta i aktiviteter.

Respondenterna har inte i någon högre grad reflekterat över problem med gränsdragning gällande att hålla isär arbete och fritid. Risker med detta är att brist på gränsdragning kan leda till mer stress och ohälsa beroende på att individen kan bortse från sina egna behov och inte skapar tid för återhämtning. Å andra sidan ger närheten till arbetet potentiellt mer utrymme för återhämtning genom att det inte går åt tid för resor till och från arbetet. En annan riskfaktor hos den undersökta gruppen är att de inte är säkra på arbetsgivarens förväntningar. En otydlighet och/eller en osäkerhet i det psykologiska kontraktet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan leda till negativa utfall gällande bland annat arbetstillfredsställelse (Allvin et al., 1999).

Generellt kan sägas att denna arbetsplats fungerar väl. Det är låg personalomsättning och många lever en stor del av sitt liv i organisationens bostäder. Detta verkar till stor del bero på den trivsel som medarbetarna känner för området, grannar och kollegor, samt tilliten till organisationen. Tydligare gränsdragningar mellan arbete och fritid skulle kunna underlätta för enskilda individer. Det är dock en del av tanken med området just flexibilitet mellan

arbete och fritid. Att reglera arbete och fritid ligger därför inte i organisationens idé. Däremot skulle ledningen kunna ställa frågor om upplevelsen av det flexibla arbetet i förslagsvis en årlig psykosocialenkät. Därefter kan slutsatser dras om eventuella riskfaktorer och reglera arbetets flexibilitet därefter.

Resultaten i denna studie, liksom tidigare forskning om gränslöst arbete och psykologiska kontrakt kan bidra med en ökad grad av medvetenhet hos såväl anställda som arbetsgivare om de mer diffusa och underliggande processerna i arbetet vilka kan leda till att medarbetare upplever mindre arbetstillfredsställelse eller ett reducerat engagemang på jobbet. Ökad medvetenhet skapar möjlighet att påverka situationen. Det finns förväntningar på deltagande i aktiviteter från ledningen sida och det finns förväntningar på personligt stöd i krissituationer i privatlivet från medarbetarnas sida. Det finns upplevelser av brott mot det psykologiska kontraktet, där tilliten till organisationen minskat, sett ur medarbetarens perspektiv.

Om ledning och organisation kände till detta skulle de kunna påverka och förändra situationen i en annan riktning. Det finns möjligheter att minska sjukfrånvaro grundad på stress om medvetenheten om dessa riskfaktorer ökade och organisationen arbetade med tillitsfrågor både gällande det gränslösa arbetet men också gällande det psykologiska kontraktet. Det skulle kunna generera positiva utfall för både individen och organisationen i form av ökad tillit, färre antal sjukdagar och en ökad arbetstillfredsställelse (Gakovic & Tetrick, 2003).

## Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G. Hagström, T. Johansson, G., Lundberg, U., & Skärstrand, E. (1998). Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser. *Arbete och Hälsa*, (1998:21). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin, M., Aronsson, G. Hagström, T. Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete – Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A. & Aronsson, G. (1999). *Frikopplad eller fränkopplad Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. *Arbete och Hälsa*, (1999:2). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson, G. (1990). Kontroll och handling. I G. Aronsson & H Berglind. *Handling och handlingsutrymme*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Aronsson, G., Dallner, M., & Gustafsson, K. (2000). *Yrkes- och arbetsplatsinlåsning – En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. *Arbete och Hälsa*, (2000:5). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54, (7), 502-509. doi: 10.1080/13594320143000898
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, (9), 958- 966. doi: 10.1097/01.jom.0000177219.75677.17
- Aronsson, G., & Karlsson, J. C. (2001). Tillit och tillitsproblem. I G. Aronsson & J.C. Karlsson (red.). *Tillitens ansikten*. Lund: Studentlitteratur.
- Astvik, W., Mellner, C., & Aronsson, G. (2006). *En kvalitativ studie om långtidssjukskrivning, arbete och rörlighet*. *Arbete och Hälsa*, (2006:3). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., & Van Der Velde, M. E. G. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 143-158. doi: org /10 .1016 /j.jvb .2007 .10

- .005
- Chiu, S-F., & Peng, J-C. (2008). The relationship between psychological contract breach and employee deviance : The moderating role of hostile attributional style. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 426-433. doi: .org /10 .1016 /j.jvb .2008 .08 .006
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). Understanding psychological contracts at work. A critical evaluation of theory and research. New York: Oxford University Press.
- Gakovic, A. , & Tetrick, L. E. (2003) . Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of Business and Psychology*, 18, No 2.
- Hansson, M. (2006). Att vara sin egen chef – om oregerat och självorganiserat arbete. I C. von Otter (red.). *Ledarskap för fria medarbetare*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Journal of Applied Psychology*, 56, 231-253. doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1997). Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder. Lund: Studentlitteratur.
- Isaksson, K. (2001). Tillit och psykologiska kontrakt i arbetslivet. I G. Aronsson & J.C. Karlsson (red.). *Tillitens ansikten*. Lund: Studentlitteratur.
- Isaksson, K., & Bellaagh, K. (2005). Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – *Förändrade relationer på arbetsplatserna*. Arbete och Hälsa , (2005:15). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Jacobson, A. (2000). Det psykologiska kontraktet: Prövning och avgränsningar av ett nytt Arbetspsykologiskt begrepp i svensk kontext . Psykologexamensarbete, psykologiska institutionen, Stockholms universitet, Stockholm.
- Kvale, S., (1997) . *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Denmark: Studentlitteratur.
- Lund, M. (2001) . Tillit och mänsklig utveckling. I G. Aronsson & J.C. Karlsson (red.). *Tillitens ansikten*. Lund: Studentlitteratur.
- Myrie, J. & Daly, K. (2009). The use of boundaries by self-employed, home-based workers to manage work and family: A qualitative study in Canada. *Springer Science + Business Media, LLC*, 30, 386-398. Doi:10.1007/s10834-009-9166-7
- Raghuram, S., & Wiesenfeld, B. (2004). Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Wiley InterScience*, 43, 259-277. doi: 10.1002/hrm.20019
- Robinson, S. L. , Kraatz , M . S., & Rousseau , D. M . (1994). Changing obligations and the psychological contract : A longitudinal study. *Academy of Management journal*, 37, 137-152.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract. Not the exception but the norm. *Journal of organizational behaviour*, 15, 246-259. doi: 10.1002/job.4030150306
- Rousseau, D. M. (1995) . *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. London: Sage publications.
- Vetenskapsrådet (2001). Forskningsetiska principer i humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad från <http://codex.vr.se>

## Appendix

### *Intervjufrågor organisationen*

Arbetsuppdrag

Vilken är din yrkestitel?

Organisationens struktur

Ägar- och maktstruktur

Vilken typ av ägare? (privat, offentlig, offentligt ägt bolag, annat, vad?)

Hur ser organisationen ut? Hur många anställda? Omfång; platser ni finns på?  
Vilka yrkeskategorier finns?

Personalbostäder

Hur många personalbostäder kan ni erbjuda?

### **Hyreskontraktet**

Hur är det utformat?

Finns några särskilda krav för att få ett hyreskontrakt?

Finns det något särskilt skrivet i anställningsavtalen som gäller specifikt för personalboendet?

Har arbetsgivaren några formella eller informella krav på hyresgästen?

Har arbetsgivaren några förväntningar på hyresgästen, exempelvis att vara extra tillgänglig eller välkomna boende som kommer på besök el. övrigt?

### *Intervjufrågor medarbetare*

Intervjun tar ca 60 minuter och uppgifterna kommer att behandlas konfidentiellt, det vill säga ingen utomstående kommer att få veta vad just du svarat. Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan alltid vända dig till mig med frågor om uppsatsen och intervjun både före och efter vi har träffats, min e-post adress är: [yvette.karlsson@telia.com](mailto:yvette.karlsson@telia.com). Mitt mobilnummer är: 0706 – 59 39 40.

Hur gammal är du?

Hur länge har du arbetat inom organisationen?

Hur länge har du bott inom organisationen?

Hur gick det till när du blev erbjuden bostad?

Varför blev just du erbjuden bostad tror du?

Fanns det några uttalade krav eller outtalade krav för att du skulle få hyra?

Hur trivs du?

Berätta lite om hur du tycker om att leva så här? Vad finns för fördelar och nackdelar?

Vad kan du göra tack vare att du lever så här?

Vad kan du inte göra pga. att du lever så här?

Om du vill sluta på jobbet, hur påverkar det din situation?

Händer det att arbetsgivaren går över gränsen när det gäller er överrenskommelse tycker du? I så fall ge exempel och hur gör du då?

Vad händer om du går över gränsen för er överrenskommelse och vad skulle du kunna gjort för att gå över gränsen ge exempel?

Vika gränser finns sett ur din synvinkel/ sett ur arbetsgivarens synvinkel?

Hur skiljer du arbetet från fritiden?

Hur sätter du gränser för dig själv?

Berätta mer om dina erfarenheter av att bo och leva på samma plats.

Övrigt du vill tillägga?

Tack för intervjun

## Working and living in the same place Boundaryless work and Psychological contracts

Yvette Karlsson

To work and live in the same place where ones employer also is the landlord, can create a situation with many special requirements for the individual. Constrains regarding time, space and impact on social life is likely to appear. Based on theory

and empirical research about the Boundaryless work and the Psychological contract the purpose of this report is to examine employees who live and work at the same place. This is done by studying the regulation regarding time and space factors and the psychological contracts in expectations and in violation of the psychological contract and the risks associated with this like Locked-in factors. The study includes interviews with managers and employees ( $n=9$ ). The result shows the difficulties to set standards for the constrains of the factors concerning time and space. The expectations from both employees and the organization goes beyond what can be considered as formal work boundaries. The results are discussed in relation to the risks of stress, health and Lock-in.

*Keywords:* boundaryless work, tele-work, psychological contracts, breach of psychological contract, Locked-in