



Sveriges lantbruksuniversitet
Fakulteten för naturresurser och lantbruksvetenskap
Institutionen för ekonomi

Arbetsrelaterad stress

- en litteratursammanställning kring arbetsgivaråtgärder mot arbetsrelaterad stress

Work related stress

- a literature review on employer interventions to reduce work related stress

Författare: Martina von Sabsay

Arbetsrelaterad stress - en litteratursammanställning kring arbetsgivaråtgärder mot arbetsrelaterad stress

Work related stress - a literature review on employer interventions to reduce work related stress

Martina von Sabsay

Handledare: Richard Ferguson, Sveriges lantbruksuniversitet
Institutionen för ekonomi

Examinator: Karin Hakelius, Sveriges lantbruksuniversitet
Institutionen för ekonomi

Omfattning: 15 hp

Nivå och fördjupning: Grund C

Kurstitel: Självständigt arbete i företagsekonomi

Kurskod: EX0538

Utgivningsort: Uppsala

Utgivningsår: 2010

Serienamn: Examensarbete

Nr: 591

ISSN: 1401-4084

Elektronisk publicering: <http://stud.epsilon.slu.se>

Nyckelord: arbetsrelaterad stress, arbetsstress, stress, arbetsgivaråtgärder, kravkontroll, KASAM, coping



Sveriges lantbruksuniversitet
Fakulteten för naturresurser och lantbruksvetenskap
Institutionen för ekonomi

Abstract

An increasing and costly problem in the western world is work related stress. For the individual it is also a painful problem with a state of anxiety and a feeling of not coping that can lead to many negative health effects. The phenomenon of work related stress is a result of a range of different factors at work. According to the European Commission employers should actively work with interventions to reduce employee work related stress. Beside this recommendation employers in Sweden are also compelled by the Swedish work labor laws to take any action to prevent ill health among its employees. This thesis aims to inspire and guide business leaders and middle managers to take scientifically grounded actions against work related stress. The thesis is based on a literature review where findings from recently published articles are used as empirical materials and are analyzed with a theoretical base of established theories of work related stress. The theoretical framework used is the demand-control-(support)-model, Sense of coherence (SOC) and concept from theories about coping. The findings indicates that a high level of control have a positive effect on reducing work related stress and can be created through: flexibility around work scheduling and where work is performed, a clear structure for work task division, responsibilities and decision authority, giving the employee the decision authority needed in the work role, a high degree of involvement on the work place as for example communication up and down in the hierarchy, feedback, suggestion programs, information sharing, team work and quality programs, and at last by having organizational goals that are in line with the employees own and that can be applied to the daily work. Several of these arrangements can also be connected to SOC and to the support aspect of the extended demand-control-support model and are thus favorable in more than one sense. The findings in the thesis are also in support of the buffer hypothesis which states that a high degree of control can ease the negative effects on stress in jobs with high demands. Further, the findings indicate that employers can actively work with enhancing the employees SOC to reduce work related stress and that SOC not should be seen as a fixed personality character. Along with this the findings also indicate that a stress reducing effect can be gained from offering employees both active and passive corporate leisure activities.

Sammanfattning

Ett kostsamt och alltmer utbredd problem i västvärlden är arbetsrelaterad stress. Fenomenet uppkommer till följd av en rad olika faktorer på arbetet samt i arbetsmiljön och är ett skadligt tillstånd för individen som drabbas. Enligt Europeiska kommissionen bör arbetsgivare aktivt arbeta för att motverka arbetsrelaterad stress. Förutom dessa rekommendationer är svenska arbetsgivare enligt den svenska arbetsmiljölagen dessutom skyldiga att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga fysisk såväl som psykisk ohälsa hos arbetstagaren. Uppsatsen syftar till att kunna inspirera och vägleda företagsledare och mellanchefer till olika stressförebyggande åtgärder som vilar på en vetenskapligt beprövad grund. Metoden i uppsatsen är en litteraturstudie där fynd från publicerade artiklar används som empiriskt material och analyseras emot etablerade teorier kring arbetsrelaterad stress. De teorier om arbetsrelaterad stress som används är krav-kontroll-(stöd)-modellen, Känsla av sammanhang (KASAM) samt koncept från teorier om coping. Fynden i denna uppsats visar att en hög grad av kontroll har en positiv påverkan på att minska arbetsrelaterad stress och kan skapas genom: flexibilitet för de anställda kring disponering av arbetstimmar samt var arbetet utförs, en tydlig struktur för arbetsuppdelning, ansvar och befogenhet, att ge den anställda de beslutsbefogenheter denne behöver i sin arbetsroll, en hög grad av involvering på arbetsplatsen såsom kommunikation i alla led, feedback, förslagsprogram, informationsdelning, teamarbeten och kvalitetsarbeten, samt ha företagsmål som överensstämmer med de anställdas egna mål och går att applicera i det dagliga arbetet. Flera av dessa åtgärder kan även kopplas till både KASAM samt till stödaspekten av den utökade krav-kontroll-stödmodellen och är således gynnsamma i dubbel bemärkelse. Fynden i uppsatsen tyder även på att en hög grad av kontroll verkar kunna mildra de negativa effekterna på stress vid höga krav enligt bufferhypotesen. Vidare visar fynden i uppsatsen att arbetsgivare, för att minska de anställdas arbetsrelaterade stress, aktivt kan arbeta med att höja de anställdas grad av KASAM. Fynden indikerar också att fler valmöjligheter kring både aktiva och passiva företagsknutna fritidsaktiviteter kan ha en stressreducerande effekt.

Innehållsförteckning

1 INTRODUKTION	1
1.1 PROBLEMLÅGGRUND	1
1.2 PROBLEMSTÄLLNING	2
1.3 SYFTE.....	2
1.4 SYFTESAVGRÄNSNINGAR	2
2 METOD	3
2.1 VAL AV TEORETISKT RAMVERK.....	3
2.2 LITTERATURSTUDIEN – INSAMLING AV EMPIRISKT MATERIAL.....	3
3 TEORETISK REFERENSRAM	4
3.1 STRESS	4
3.2 ARBETSRELATERAD STRESS	5
3.2.1 <i>Krav-kontroll-(stöd)-modellen</i>	5
3.2.2 <i>Kritik mot krav-kontrollmodellen</i>	6
3.2.3 <i>Känsla av sammanhang – KASAM</i>	7
3.2.4 <i>Coping</i>	7
3.3 SAMMANFATTNING AV TEORIAVSNITT	7
4 EMPIRISKT ARTIKELMATERIAL	8
4.1 EXTERNALLY ASSESSED PSYCHOSOCIAL WORK CHARACTERISTICS - WALDENSTRÖM (2007)	8
4.2 HIGH-INVOLVEMENT WORK DESIGN AND JOB SATISFACTION - MOHR & ZOGHI (2008).....	9
4.3 WORKPLACE FLEXIBILITY, SELF-REPORTED HEALTH, AND HEALTH CARE UTILIZATION - BUTLER, GRZYWACZB, ETTNERC & LIUC (2009)	10
4.4 TESTING KARASEK’S LEARNING AND STRAIN HYPOTHESES ON YOUNG WORKERS IN THEIR FIRST JOB – DE WITTE, VERHOFSTAD & OMEY (2007)	10
4.5 THE DANISH PSYCHOSOCIAL WORK ENVIRONMENT AND SYMPTOMS OF STRESS: THE MAIN, MEDIATING AND MODERATING ROLE OF SENSE OF COHERENCE – ALBERTSEN, NIELSEN & BORG (2001)	12
4.6 AN EXPLORATION OF THE ROLE OF LEISURE IN COPING WITH WORK RELATED STRESS USING SEQUENTIAL TREE ANALYSIS – TRENBERTH & DEWE (2002)	12
5 ANALYS OCH DISKUSSION	13
5.1 FLEXIBILITET	13
5.2 INVOLVERING.....	14
5.3 FLER ASPEKTER AV KONTROLL	15
5.4 SKAPA EN KÄNSLA AV SAMMANHANG.....	16
5.5 ASPEKTER KRING AKTIVA ARBETEN OCH LÄRANDE ARBETSMILJÖER	16
5.6 VALMÖJLIGHETER KRING FÖRETAGSKNUTNA FRITIDSAKTIVITETER.....	17
6 SLUTSATSER	18
6.1 UPPSATSENS FYND	18
6.2 FÖRSLAG FÖR VIDARE FORSKNING	19
EPILOG	21
REFERENSER	22
<i>Litteratur och artiklar</i>	22
<i>Internet</i>	23

1 Introduktion

I introduktionsavsnittet formuleras problembakgrund, problemställning samt syftet med uppsatsen. Avsnittet ger även syftesavgränsningar för att den fortsatta läsningen av uppsatsen ska bli så enkel och tydlig som möjligt.

1.1 Problembakgrund

Ett alltmer utbrett problem i västvärlden är arbetsrelaterad stress. Redan för över 10 år sedan talade bland annat Murphy (1996) om hur antalet anställda i västvärlden som upplever arbetsrelaterad stress ökar. Även Ustun *et. al.* (2004) menar att psykisk ohälsa och psykisk stress är en allt större del av den totala sjukfrånvaron och förtidspensioneringar i ett flertal europeiska länder. Europeiska arbetsmiljöbyrån (2003) anger att nästan var tredje arbetstagarare i EU utsätts för arbetsrelaterad stress vilket kostar medlemsstaterna minst 20 miljarder euro per år.

Även i Sverige visar statistik att problemet med psykisk ohälsa ökar. Enligt regeringskansliet (2010) var 31% av samtliga sjukskrivna personer i juni 2006 sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa medan samma siffra i juni 2009 hade ökat till 34,5%. Försäkringskassan (2010) anger att det i juni 2009 fanns drygt 112 000 sjukskrivna personer i Sverige varav nästan 39 000 var sjukskrivna för psykisk ohälsa.

En aspekt av problemet arbetsrelaterad stress, som van der Klink *et. al.* (2001) tar upp, är att kostnaden inte enbart ligger på ett plan utan drabbar både samhället, arbetsgivaren samt den enskilde individen samtidigt. Samhället och arbetsgivaren förlorar i form av tappad produktivitet och kostnad för sjukvård samtidigt som individen lider i form av exempelvis ökad risk för depression, ökad känsla av oro och risk för sömnsvårigheter.

I Europeiska kommissionens (2000) sammanställning om arbetsrelaterad stress definieras fenomenet som ”den emotionella, kognitiva, beteendemässiga och fysiologiska reaktion till aversiva och skadliga delar av arbetet, arbetsmiljöer och arbetsplatser. Tillståndet karaktäriseras av högt känslösvall och oro, samt ofta av en känsla av att inte kunna hantera situationen.” (citrat ur Europeiska kommissionen (2000), s. 3, fritt översatt från engelska). Europeiska kommissionen menar vidare att arbetsgivare aktivt bör arbeta med åtgärder som motverkar detta. Förutom dessa rekommendationer så är dessutom arbetsgivare enligt Arbetsmiljöverket (2010) och arbetsmiljölagen även skyldiga att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga fysisk såväl som psykisk ohälsa hos arbetstagararen. Vidare finns det tillika rent företagsekonomiska argument för att arbeta med åtgärder mot arbetsrelaterad stress. Van der Klink *et. al.* (2001) talar om att sjukskrivningar är mycket kostsamt för arbetsgivare som både förlorar i produktivitet och måste betala ut sjuklön. Ett annat argument ger Taris och Schreurs (2009) som menar att organisationer som helhet presterar bättre om de har hälsosamma arbetstagarare.

Men av Europeiska kommissionens (2000) syn på arbetsrelaterad stress går det att uttyda att problemet inte är endimensionellt utan kan ha många olika orsaker. Det finns således många olika sätt för arbetsgivare att ta sig an problemet och det är därför av vikt att se vilka åtgärder som enligt vetenskaplig grund borde vara verksamma.

1.2 Problemställning

- i) Hur, med stöd i vetenskaplig grund, kan arbetsgivare designa arbetet och arbetsplatsen för att motverka arbetsrelaterad stress?

1.3 Syfte

I uppsatsen analyseras litteratur om åtgärder och förhållningsätt som arbetsgivare kan arbeta med för att motverka arbetsrelaterad stress bland de anställda. Uppsatsen syftar till att kunna inspirera och vägleda företagsledare och mellanchefer till olika stressförebyggande förhållningssätt och åtgärder som vilar på en vetenskapligt beprövad grund.

Uppsatsen syftar även till att kunna användas som underlag och inspiration för vidare forskning inom de olika åtgärderna som föreslås samt vidare forskning om åtgärdernas kostnad i förhållande till nytta.

1.4 Syftesavgränsningar

Ur företagsekonomiskt perspektiv, utan åtanke på arbetsmiljölagen, borde en åtgärd enbart ses som effektiv om nyttan överstiger kostnaden. Syftet i denna uppsats innefattar emellertid inte utvärdering av de olika åtgärderna i förhållande av kostnad och nytta. Anledningen till detta är att det inte är möjligt att genomföra det inom uppsatsen tidsramar. Det hade dock varit en intressant aspekt då det med en analys av kostnad kontra nytta hade varit möjligt att dra slutsatser om vilka åtgärder som är rent företagsekonomiskt gynnsamma.

Uppsatsen syftar inte till att vara heltäckande inom alla typer av förhållningsätt och åtgärder som finns emot arbetsrelaterad stress. De flesta av de åtgärder och förhållningssätt som lyfts fram i denna uppsats handlar främst om att förändra de faktiska yttre omständigheterna. Noteras bör att det även finns åtgärder som handlar mer om att motverka stress genom att förändra hur individen uppfattar situationen snarare än att förändra själva situationen. Uppsatsen är inne på koncept kring detta, bland annat i teorin om Känsla av sammanhang, men har en övervikt av åtgärder som förändrar den faktiska yttre situationen. Denna fördelning syftar inte till att vilja främja åtgärder som förändrar faktiska yttre situationer utan är enbart ett resultat av vilket teoretiskt ramverk och litteratur som används. Uppsatsen syftar inte till att undersöka vilka som är de allra bästa åtgärderna och förhållningssätten utan till att lyfta fram exempel på sådana som enligt teoretisk grund borde vara verksamma.

Uppsatsen har en tydlig inriktning mot arbetsrelaterad stress och utgångspunkten är att denna form av stress ses som en negativ och icke önskvärd företeelse. Själva grundfenomenet stress, som förklaras vidare i teoriavsnittet 3.1, är i sig inget negativt men teorier om stress eventuella positiva sidor har inte fokus inom uppsatsen ramar.

2 Metod

Detta avsnitt kommer redogöra för metoden som används i uppsatsen. Kärnan i uppsatsen är en litteraturstudie där fynd från publicerade artiklar används som empiriskt material och vägs mot etablerade teorier kring arbetsrelaterad stress. Det första steget i förfarandet var att välja ut de teorier och koncept som används som teoretisk ramverk i uppsatsen. Dessa valdes ut efter vad som efter förundersökningar uppfattades vara vanligt använda teorier och koncept kring uppkomsten av arbetsrelaterad stress. Det andra steget var en litteratursökning som syftade till att finna de artiklar som formade uppsatsens empiriska material. Efter förbestämda kriterier valdes sedan sex artiklar ut som utgör det empiriska materialet. Resultaten och råden från dessa artiklar analyserades slutligen gentemot det teoretiska ramverket utifrån uppsatsens frågeställning och syfte.

Då denna uppsats lyfter fram empiri och observationer i förhållande till teorier inom området arbetsrelaterad stress faller det sig lämpligt att kort diskutera begreppen vetenskap och kunskap. Vetenskap, som i denna uppsats innebär teoriavsnittet, är ett resultat av systematiska och jämförbara metoder som gör att slutsatser om ett tings föreliggande kan dras. När sedan empiriska observationer analyseras med grund i vetenskapliga teorier kan ny kunskap skapas. Den nya kunskapen kan användas som dörröppnare till att forska vidare med vetenskapliga metoder inom de nya områdena vilket då kan forma ny vetenskap. Denna uppsats analyserar nyligen publicerade artiklar mot en vetenskaplig grund i ett försök att bidra med ny kunskap.

2.1 Val av teoretiskt ramverk

Val av teoretiskt ramverk har skett utifrån vad uppsatsförfattaren, efter att ha undersökt och läst in sig på området, har uppfattat vara vanligt använda teorier om arbetsrelaterad stress. Vid val av teorier har en process liknande *snowballing* använts där tre doktorsavhandlingar först har sökts upp i databasen Libris vilka sedan har legat till grund för vidare artikel- och rapportinhämtning. Efter att övergripande ha studerat och undersökt området arbetsrelaterad stress framträdde att krav-kontroll-(stöd)-modellen, teorin om Känsla av sammanhang (KASAM) samt teori om coping var vida använda som teoretiskt ramverk. Uppsatsens förhållningsätt är att dessa utvalda teorier och koncept är tillräckligt vida använda och erkända för att analysera det empiriska materialet mot.

2.2 Litteraturstudien – insamling av empiriskt material

i) Litteratursökning

Litteratursökningen har skett i databaserna Business Source Premier, EconLit, E-journals samt J-stor. Sökmotorerna valdes ut i samförstånd med handledare för att passa uppsatsens ämnesområde. Sökningen begränsades till att enbart innefatta artiklar publicerade från år 2000 och framåt för att få fram det nyaste materialet. Sökord som användes är de engelska motsvarigheterna för; arbetsrelaterad stress, arbetsstress, psykosocial arbetsstress, åtgärder mot stress, förebyggande åtgärder och arbetsstress, proaktiva åtgärder och arbetsstress (work related stress, work stress, job stress, psychosocial work stress, interventions against stress, preventive actions and work stress, proactivity and work stress). Sökorden kombinerades även med de engelska begreppen för de teorier som används: demand-control, demand-control-support, sense of coherence samt coping .

På grund av uppsatsens tidsramar avgränsades litteratursökningen till att enbart innefatta de sökord och databaser som angetts ovan. Det är både möjligt och troligt att det finns ytterligare relevant litteratur att finna om sökningen hade skett i än fler databaser och med fler sökord. Passande artiklar och doktorsavhandlingar som framträdde under arbetets gång, bland annat under fasen av inläring inom ämnet och teoriinhämtning, kom även att användas till det empiriska materialet.

ii) Urval av artiklar

För att främja ett jämförbart urval valdes enbart artiklar med innehåll som kopplade till västvärlden ut. Ett annat kriterium för urval var att artiklarna skulle vara *peer-reviewed*. Efter den första sökningen i samtliga databaser samt fynden av ett antal doktorsavhandlingar under arbetets initiala gång hade 36 artiklar valts ut baserade på de nämnda kriterierna. Efter denna initiala sökning granskades artiklarna närmare av varav sex artiklar valdes ut på basis av hur pass nyligen de blivit publicerade, i vilken grad de kunde kopplas och analyseras med de utvalda teorierna samt om det av fynden i artiklarna gick att dra slutsatser om förslag till konkreta åtgärder. Dessa sex artiklar utgör det empiriska materialet i uppsatsen. Fyra av artiklarna som valdes ut är publicerade mellan 2007 till 2009, och två är publicerade 2001-2002.

iii) Granskning och analys av artiklar

Artiklarna som valdes ut granskades och lästes noga för att forma det empiriska materialet. Under arbetet med att skapa den empiriska delen av uppsatsen framträdde samtidigt tankegångar kring analys. Arbetet med att analysera det empiriska materialet, dels med grund i teorierna och dels i förhållande till varandra, har sedan skett med god tid för eftertanke och olika tankegångar.

3 Teoretisk referensram

I detta avsnitt behandlas olika grundläggande och vedertagna teorier om varför stress och arbetsrelaterad stress uppkommer. Valen av teorier i avsnittet syftar till att spegla allmänt använda grundläggande teorier om stress och arbetsrelaterad stress. Avsnittet inleds med en förklaring om vad själva begreppet stress innebär och avslutas med en sammanfattning över det presenterade teoretiska ramverket.

3.1 Stress

Enligt Levi (2002) är stress en naturlig fysisk reaktion som har följt människan sedan dess begynnelse. Reaktionen stress är en flyktreaktion som sker genom att hjärnan signalerar fara till kroppen som då svarar bland annat med att hjärtat slår fortare, muskulaturen förses med mer blod, noradrenalin samt adrenalin frigörs och lungorna ventilerar snabbare. Denna fysiska reaktion gör att individen kan reagera snabbare och fly undan eller kämpa emot kortsiktigt hotfulla situationer. En väl utvecklad fysiologisk stressreaktion innebar en större chans för överlevnad för stenåldersmänniskan.

Enligt Levi (2002) leder stress idag till ohälsa då den urgamla fysiologiska funktionen inte passar in i dagens moderna informationsamhälle. Människan har fortfarande en stenålders kropp, som reagerar på faror och hot på samma sätt som stenåldermänniskan, men lever inte längre i en stenåldersvärld. De faror och hot som idag sätter igång stressreaktioner hos människan hanteras inte på bästa sätt med den fysiologiska reaktionen som stress ger. Dessa faror och hot är inte heller av samma kortsiktiga karaktär som de faror och hot som stenåldermänniskan stod inför utan är i dagens samhälle mer ihållande. Även Halling *et. al.* (2002) menar att det i stressdiskussioner dock bör poängteras att stress i sig inte är något som är negativt utan enbart är en naturlig biologisk mekanism för att överleva i svåra situationer där en alert och snabb reaktion krävs. Författarna menar att det som skapar problem är när stress pågår över tid och blir ett bestående och varaktigt mönster i vardagen.

3.2 Arbetsrelaterad stress

Europeiska kommissionen (2000) menar att arbetsrelaterad stress är den stress som uppkommer till följd av faktorer på arbetet, arbetsmiljöer och arbetsplatser. Det är en skadlig emotionell, kognitiv, fysiologisk och/eller beteendemässig reaktion som karaktäriseras av oro och en känsla av att inte klara av situationen. Nedan följer ett antal modeller och teorier som används i stressforskning för att beskriva varför arbetsrelaterad stress uppkommer.

3.2.1 Krav-kontroll-(stöd)-modellen

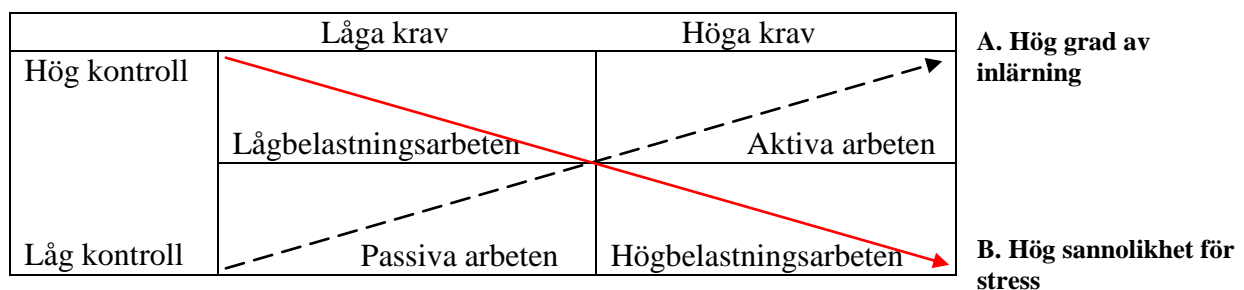
Krav-kontrollmodellen utvecklades av Karasek (1979) och innebär att två dimensioner; vilka *krav* som arbetet ställer samt hur stor *kontroll* individen har över sin egen arbetssituation sätts i relation till varandra. Kravdimensionen är ofta sammankopplad med kvantitativa aspekter såsom arbetsmängd och tidspress men även aspekter såsom fysiska och emotionella krav. Den andra dimensionen, kontroll, hänför till vilken grad den anställda är förmögen till att påverka sina arbetsuppgifter och sin allmänna arbetssituation. Kontroll innebär även i vilken grad den anställda uppfattar sig ha kompetensen till att utföra sina uppgifter samt har befogenhet över beslutsfattande. Kombinationerna av hög/låg krav/kontroll skapar en viss typ av karaktär på arbetet som i sin tur är kopplad till olika grader av risk för stress.

Karasek (1979) menar genom den så kallade belastningshypotesen (översatt från original på engelska kallad *strain hypothesis*) att de jobb som medför högst sannolikhet för arbetsrelaterad ohälsa och stress är arbeten där individen har höga krav men låg kontroll; så kallade högbelastningsarbeten (översatt från original på engelska kallat *high strain jobs*). De jobb som däremot medför högst sannolikhet för låg stress är kombinationen låga krav och hög kontroll; så kallad lågbelastningsarbeten (översatt från original på engelska kallad *low strain jobs*). Witte (2007) nämner att Belkic *et. al.* (2004); de Jonge och Kompier (1997) samt van der Doef och Maes (1998,1999), har gjort genomgångar av litteraturen om belastningshypotesen och kommit fram till att många och omfattande studier har bekräftat denna grundhypotes.

Ytterligare en hypotes som Karasek (1979) lade fram kring krav-kontrollmodellen är hypotesen om samlad effekt (översatt från original på engelska kallad *joint effect hypothesis*). Hypotesen menar att effekterna av höga krav och låg kontroll i kombination blir högre än om de framträder var för sig. En ytterligare hypotes kring krav-kontrollmodellen, som beskrivet i Witte (2007) är bufferhypotesen (översatt från original på engelska kallad *buffer hypothesis*).

Hypotesen menar att förhållandet mellan krav, kontroll och stress modereras av dimensionen kontroll. De negativa effekterna för stress i arbeten med höga grader av krav skulle enligt bufferhypotesen kunna mildras av att den anställda samtidigt har hög kontroll.

En annan av Karaseks (1979) hypoteser kring modellen är den så kallade inlärningshypotesen (översatt från original på engelska kallad *learning hypothesis*) som menar att ett arbete med både höga krav och hög kontroll skapar en aktivering och inläring för individen. Med aktivering och inläring menar Karasek en ökad generell aktivitetsnivå samt en ökad grad av problemlösande aktiviteter som leder till ökad inläring. Det finns även en hypotes om samlad effekt kring inlärningshypotesen som menar att inläringen blir ännu högre av de två dimensionerna i kombination (hög kontroll, höga krav) än om de uppträder var för sig. Witte (2007) menar att inlärningshypotesen inte är lika väl undersökt och bekräftad som belastningshypotesen men att de studier som har genomförts styrker den.



Ovan: Diagram över Karaseks (1979) krav-kontrollmodell (utan stöddimensionen). Den streckade linjen visar A. inlärningshypotesen och den heldragna linjen visar B. belastningshypotesen.

Johnson och Hall (1988) lade ytterligare till en dimension till modellen, socialt stöd, som expanderades till krav-kontroll-stödmodellen. Med socialt stöd menas det stöd som individen har på arbetsplatsen av sina kollegor. En hög grad av socialt stöd uppfattas i modellen som positivt och stressreducerande. Enligt den utökade teorin kan även högt socialt stöd mildra effekterna av ett arbete med höga krav och låg kontroll. Modellen menar att höga krav, låg kontroll och lågt socialt stöd är den mest skadliga kombinationen.

3.2.2. Kritik mot krav-kontrollmodellen

Cox (2000) refererar till Kasl (1989) och Warr (1990) som menar att krav-kontrollmodellen har visat tvetydiga empiriska bevis. Även Van Der Doef och Maes (1999) refererar till Kristensen (1995) som menar detsamma, men som förklarar att de tvetydiga resultaten kan bero på att studierna som utförts inte är helt jämförbara då de bland annat analyserat olika hypoteser. Denna oförenlighet i undersökningarna ska vara anledningen till en stor del av kontroversen kring modellen. Vidare refererar Cox (2002) till Carayon (1993) som menar att de tvetydiga resultaten kan bero på att urvalen inte tog hänsyn till socioekonomisk status, samt att dimensionerna krav och kontroll var för enkelspårigt formulerade. Cox (2002) menar dessutom att modellen med enbart de två ursprungliga dimensionerna, krav och kontroll, fått kritik för att den är för enkel och inte tar med sådana faktorer som socialt stöd på arbetsplatsen. Cox (2000) refererar dessutom till De Rijk *et. al.* (1998) som menar att även om modellen utökas till att innefatta aspekten av socialt stöd har den fått kritik för att inte hänsyn till sådana faktorer som individens egna karaktärsdrag och förmåga att hantera olika situationer.

3.2.3 Känsla av sammanhang – KASAM

Enligt Antonovsky (1987) förklarar teorin om Känsla av sammanhang (KASAM) påverkan på människors hälsa och stress genom hur de uppfattar sin situation som begriplig, hanterbar och meningsfull. KASAM beskriver således personlighetsdrag, hur en person uppfattar sin omgivning, och inte hur själva omgivningen faktiskt ser ut. Enligt teorin har en person med ett högt KASAM-värde en högre sannolikhet att uppleva bättre hälsa och mindre stress i tillvaron. Enligt Albertsen *et. al.* (2001) stöds denna huvudhypotes av en mängd empiriska undersökningar som Feldt (1997); Kivimäki *et. al.* (1998); Lewis *et. al.* (1992) samt Ryland (1991).

Antonovsky (1987) har tre komponenter i modellen för KASAM; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Antonovsky förklarar *begriplighet* med i vilken utsträckning en person uppfattar sin omvärld och den information denne bombarderas med som sammanhängande, ordnad, förnuftsmässigt gripbar, strukturerad och tydlig, istället för oordnad, slumpmässig, oväntad, kaotisk och oförklarlig. Han menar att *hanterbarhet* å andra sidan innebär hur en person upplever kunna hantera och styra över sin situation. Det som påverkar hanterbarhet är i vilken grad personer upplever sig ha förfogande över resurser som krävs att kunna möta de krav som ställs. Till sist menar Antonovsky att komponenten *meningsfullhet* innebär huruvida personen känner att livet har en känslomässig och sammanhängande innebörd.

Albertsen *et. al.* (2001) refererar till Feldt *et. al.* (2000) och Feldt (2000) som i studier funnit att en persons grad av KASAM förändras över tid. Författarna menar således att KASAM inte är något fixerat personlighetsdrag utan förändras genom olika erfarenheter och miljöer. De har även funnit att graden av KASAM hos vuxna förändras i förhållande till arbetsmiljön de jobbar i.

3.2.4 Coping

Begreppet coping är ett centralt begrepp inom stressforskningen och har enligt Dewe (2000) definierats på många olika sätt av olika författare. Dewes (2000) förslag på definition av coping är ”kognitiva och beteendemässiga försök att behärska, reducera eller tolerera de krav som tangerar eller överskrider personens resurser”. (Dewe (2000), s. 6, fritt översatt från engelska). Dewe beskriver alltså coping som både emotionella sätt, inre eller tankemässiga sätt, och som beteendemässiga sätt, yttre sätt, att hantera de stressande situationerna. Vidare menar Dewe att coping är något individuellt och vilka strategier som används samt vilken effekt de ger formas till stor del av individens personlighet och tidigare erfarenhet. Olika personer kan alltså använda helt olika former av copingstrategier för att bemöta samma sorts problem.

3.3 Sammanfattning av teoriavsnitt

Sammanfattat kan det teoretiska ramverket i denna uppsats beskrivas bestå av tre huvuddelar; krav-kontroll-(stöd)-modellen, KASAM och koncept från begreppet coping. I teoriavsnittet presenteras en rad olika typer av faktorer och förhållanden kring dessa tre teorier som påverkar arbetsrelaterad stress.

Karaseks (1979) krav-kontrollmodell beskriver förhållandet mellan krav och kontroll och hur det påverkar arbetets stresskaraktär. En hög grad av kontroll och en låg grad av krav är den

kombination som enligt belastningshypotesen ger lägst sannolikhet för stress. En låg grad av kontroll och en hög grad av krav är däremot den kombination som ger högst sannolikhet för stress. Inom krav-kontrollmodellen finns även en hypotes om inläring som menar att arbeten med höga krav och hög kontroll skapar ett gynnsamt inlärningsklimat där den anställde i hög utsträckning lär sig nya färdigheter. Inom krav-kontrollmodellen finns dessutom hypoteser om samlade effekter där exempelvis den samlade effekten på upplevd stress, belastning, i ett arbete med höga krav och låg kontroll blir större än om dessa faktorer framträder var för sig. En hypotes kring samlad effekt finns tillika inom inlärningshypotesen som menar att kombinationen av höga krav och hög kontroll ger en större effekt på inläring än om dessa faktorer framträder var för sig. Kring krav-kontrollmodellen finns vidare även en bufferhypotes som menar att hög kontroll kan mildra de negativa effekterna på stress och belastning i ett arbete med höga krav. Johnson och Hall (1988) lade till dimensionen av socialt stöd till den då utökade krav-kontroll-stödmodellen. Dimensionen innebär att högt socialt stöd, stöd från kollegor på arbetsplatsen, är positivt för att minska arbetsrelaterad stress.

Antonovskys (1987) teori om KASAM har tre komponenter, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, som är sammankopplade med olika nivåer av stress. Enligt teorin har en person med ett högt värde på dessa komponenter en högre sannolikhet att uppleva bättre hälsa och mindre stress i tillvaron. Noteras bör att teorin om KASAM fokuserar på hur en individ uppfattar dess situation snarare än hur den faktiskt ser ut. Albertsen *et. al.* (2001) refererar till Feldt *et. al.* (2000) och Feldt (2000) som i studier funnit att en persons grad av KASAM förändras över tid. Författarna menar således att KASAM inte är något fixerat personlighetsdrag utan förändras genom olika erfarenheter och miljöer.

I den sista delen av teoriavsnittet presenteras koncept från begreppet coping. Enligt Dewe (2000) innebär coping de olika strategier, kognitiva och beteendemässiga, som en person använder för att hantera stressfyllda situationer. Dewe menar att coping är något individuellt och att olika personer kan använda helt olika former av copingstrategier för att hantera samma sorts problem.

4 Empiriskt artikelmaterial

Detta avsnitt innehåller empiridelen av uppsatsen och presenterar fynd ur de sex utvalda artiklarna från litteratursökningen.

4.1 Externally assessed psychosocial work characteristics - Waldenström (2007)

Waldenström (2007) undersökte i sin doktorsavhandling vilka organisatoriska villkor och strategier som skapar goda respektive dåliga arbetsförhållanden. Med goda arbetsförhållanden menas sådana förhållanden som främjar psykisk hälsa (exempelvis låg grad av stress) medan dåliga arbetsförhållanden är sådana som främjar psykisk ohälsa (exempelvis hög grad av stress).

För att skapa bra arbetsförhållanden menar Waldenström (2007) att de formella målen måste gå att översätta till den dagliga verksamheten samt att gränser för ansvarsfördelning,

befogenhet och villkor måste vara tydliga. I bra arbetsförhållanden överensstämmer de organisatoriska målen med de anställdas individuella mål samt att chefer och ledning aktivt har en dialog med de anställda angående vad målen betyder för den dagliga verksamheten. I dåliga arbetsmiljöer är förhållandet tvärtom. I dåliga arbetsförhållanden tar de anställda dessutom ett större ansvar än vad som förväntas av dem och struktur för arbetsuppdelning, ansvar och beslutsbefogenheter är otydliga. Denna typ av dåliga arbetsplatser beskriver Waldenström som gränslösa. I bra arbetsförhållanden definierar istället cheferna tydligt ansvar och befogenhet samt fördelar arbetsbördan och arbetsuppgifterna till de olika anställda.

Signifikant för bra arbetsmiljöer menade Waldenström (2007) även är att ledningen har en aktiv strategi för att skapa dialog med de anställda både uppåt och neråt i organisationen och därmed använder kommunikation som ett verktyg för organisatorisk förbättring. I bra arbetsmiljöer har dessutom organisationen god kommunikation utåt med olika intressenter och kunder. I dåliga arbetsförhållanden har cheferna istället en operativ attityd av att lösa problemen själva vilken också hämmar ett strategiskt arbete mot organisatoriska förbättringar.

4. 2 High-involvement work design and job satisfaction - Mohr & Zoghi (2008)

Mohr och Zoghi (2008) undersökte hur graden av involvering på arbetsplatsen relaterar till de anställdas arbetstillfredsställelse. (Undersökningen riktade in sig på just arbetstillfredsställelse och inte på det direkta begreppet arbetsrelaterad stress. Detta var emellertid inkluderat i konceptet arbetstillfredsställelse i den meningen att arbetsrelaterad stress är en indikator på låg arbetstillfredsställelse och vice versa.) Författarna fann att arbetsplatser som ger de anställda en hög grad av involvering har en högre grad av arbetstillfredsställelse. De menar att involvering såsom förslagsprogram, informationsdelning, teamarbeten och kvalitetsarbeten är positivt relaterade till en hög grad av tillfredsställelse i arbetet. Vidare menar de att anställda som redan arbetar på arbetsplatser med hög grad av involvering får en ännu högre grad av arbetstillfredsställelse av ytterligare involverande åtgärder. De fann också data som tydde på att arbetsstress inte förfaller sig var relaterat till arbeten med hög involvering, även om detta fynd inte helt kunde styrkas på grund av hur undersökningens frågeställning var utformad (med tillfredsställelse som parameter och inte stress). Mohr och Zoghi nämner dock även forskning som tyder på det motsatta förhållandet, som utförts av Ramsay *et. al.* (2000), vilken fann att högpresterande arbetsplatser var sammankopplade med både ökat engagemang och involvering men samtidigt en ökad grad av arbetsstress.

Det som dock Mohr och Zoghi (2008) tar upp som ett problem med sin undersökning är att det är svårt att utröna om relationen mellan hög involvering och hög grad av nöjdhet är en relation där den förstnämnda direkt resulterar i den sistnämnda. De menar att det även kan vara så att anställda som redan är nöjda över sin arbetssituation i högre grad är positivt inställda till att delta i involverande åtgärder. Författarna kan således inte med säkerhet säga om införandet av involverande åtgärder automatiskt medför en högre grad av tillfredsställelse. Det som emellertid tydligt visas är att det finns en korrelation mellan en hög grad av involvering samt en hög grad av arbetstillfredsställelse.

4.3 Workplace flexibility, self-reported health, and health care utilization - Butler, Grzywacz, Etnerc & Liuc (2009)

Butler *et. al.* (2009) undersökte hur flexibla arbetsformer påverkar hälsan hos anställda. Författarna definierar och slår samman begreppet flexibilitet av två parametrar; flexibilitet kring disponering av arbetstimmar samt kring vart arbetet utförs. Butler *et. al.* menar att en rad studier har visat att flexibla arbetsformer är positivt både för arbetsgivaren och för individen. För arbetsgivaren är flexibla former relaterat till högre produktivitet, minskad frånvaro, ökat engagemang och förbättrad rekrytering. För den anställde är flexibla arbetsformer relaterat till ökad grad av allmän tillfredsställelse, fler tillfällen för bildning samt lägre grad av konflikter mellan familj och arbete. De egna empiriska undersökningarna som Butler *et. al.* genomför riktar in sig på hur den anställda uppfattar sin hälsa och då bland annat hur hög stress denne upplever. Studien använder en metod där de anställda själva skattar sin grad av flexibilitet, sin upplevda hälsa samt där antalet besök sjukvårdsbesök mättes.

Fynden som Butler *et. al.* (2009) fann var att graden av flexibilitet var starkt relaterad till uppfattad hälsa och stressnivå. Den grupp som uppgav att de hade låg grad av flexibilitet uppgav även en betydligt högre grad av stress, belastning och sämre fysisk hälsa än de som uppgav att de hade en hög grad av flexibilitet. Butler *et. al.* fann dock samtidigt att graden av flexibilitet inte hade någon påverkan för i vilken utsträckning de anställda besöker sjukvården. Författarna menar att detta möjligen kan bero på att de anställda med mer flexibelt schema har större möjlighet att uppsöka sjukvården på dagtid. Butler *et. al.* menar således att fynden i studien antyder att en högre grad av flexibilitet har positiva effekter på den anställdes hälsa men att detta inte reflekteras i den kortsiktiga användningen av sjukvård och därmed företagets kostnad för detta. Författarna menar vidare att uppsökandet av sjukvård kan vara positivt och ekonomisk fördelaktigt på lång sikt då det kan ha en förebyggande effekt på ohälsan bland de anställda.

Ett intressant sidofynd som Butler *et. al.* (2009) gjorde var att en femtedel av respondenterna i undersökningen angav att de upplevde en minskande grad av flexibilitet under de två åren som studien pågick. Företaget gjorde inga systematiska strukturella förändringar kring flexibiliteten under de två åren men under halva tidsperioden för studien, 2004-2005, skar företaget ner på antalet anställda. Författarna menar att denna åtgärd torde ha gett de nuvarande anställda mer arbetsmängd, ökade krav, och kan vara orsaken till att den upplevda graden av flexibilitet minskade.

4.4 Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job – De Witte, Verhofstad & Omeij (2007)

De Witte *et. al.* (2007) testade krav-kontrollmodellens hypoteser om belastning och inlärning på den särskilt utvalda populationen unga personer på deras första arbete. (Studien innefattade även personer som arbetade på sitt första arbete när studien började men som bytte till sin andra arbetsplats under tiden studien pågick). Tanken bakom att välja unga personer på sitt första arbete var att det i denna population var högre sannolikhet att få ännu större utslag av överensstämmande med hypoteserna. Författarna fann att både hypotesen om belastning och inlärning stämde väl in på urvalsgruppen.

De Witte *et. al.* (2007) fann att belastningshypotesen stämde mycket väl in på urvalsgruppen; en högre grad av självständighet, kontroll, var relaterad till en högre arbetstillfredsställelse och mindre stress, medan en högre grad av arbetsmängd, krav, var relaterad till en lägre arbetstillfredsställelse och mer stress. De fann även att en låg grad av kontroll i kombination med en hög arbetsmängd (högbelastningsarbeten) var relaterad till den lägsta graden av arbetstillfredsställelse. I denna sistnämnda grupp svarade 20,5% att de var otillfredsställda med sitt jobb och i gruppen med låga krav samt låg kontroll (passiva arbeten) var denna siffra 14,1%. I gruppen hög kontroll och höga krav (aktiva arbeten) var antalet otillfredsställda 5,6% och i gruppen hög kontroll och låga krav (lågbelastningsarbeten) var samma siffra 3,6%. I detta fann författarna vidare ett samband mellan bland annat kombinationen låg kontroll och höga krav skapade en lägre grad av tillfredsställelse än de två parametrarna var för sig. Detta menar De Witte *et. al.* bekräftar Karaseks hypotes om samlad effekt kring belastningshypotesen. Författarna fann även stöd för bufferhypotesen då grupperna med hög kontroll procentuellt sett var mindre missnöjda än grupperna med låga krav. Detta fynd indikerar således att dimensionen kontroll modererar effekten mellan krav och tillfredsställelse. Detta betyder alltså att en hög grad av kontroll skulle minska den negativa effekten av höga krav. Fyndet var tydligt framträdande i denna studie men författarna påpekar även att samma samband inte syns i vissa andra studier. De Witte *et. al.* menar att det framträdande sambandet i deras studie kan bero på att unga personer på sitt första arbete torde vara högt anpassningsbara till sin omgivning.

De Witte *et. al.* (2007) fann dessutom att Karaseks inlärningshypotes stämde väl in på resultatet i den empiriska studien. Alla grupper uppgav att de lärde sig nya färdigheter men den grupp som i allra högsta grad uppgav att de lärde sig nya färdigheter på arbetet var de som hade höga krav och hög kontroll (aktiva arbeten). I denna grupp angav 85% att de lärde sig nya färdigheter. Även inom inlärningshypotesen fann författarna här en samlad effekt; ett statistiskt samband där kombinationen hög kontroll och höga krav ledde till att respondenterna lärde sig fler nya färdigheter än de två parametrarna var för sig. Den grupp som lärde sig färdigheter i näst störst grad var gruppen med hög kontroll och låga krav (lågbelastningsarbeten) där 78,9% avgav att de lärde sig nya färdigheter. Vid de omvända parametrarna; höga krav och låg kontroll (högbelastningsarbeten), angav 72% att de lärde sig nya färdigheter. Hög kontroll verkade alltså ha större effekt på inläring än höga krav vilket enligt författarna är överensstämmande med bufferhypotesen som menar att kontroll modererar relationen mellan krav och inläring. I arbeten med låg kontroll och låga krav (passiva arbeten) angav minst andel, 68,9%, att de lärde sig nya färdigheter. Noteras bör att De Witte *et. al.* även i denna fråga om inläring menar att urvalet av unga personer på sitt första jobb troligtvis har påverkat resultatet mot att tydligt överensstämma med hypotesen.

Från De Wittes *et. al.* (2007) fynd dras i artikeln slutsatsen, som är i linje med förslag som författarna menar att både Karasek (1979) och Karasek och Theorell (1990) gav av deras egna empiriska studier, att kontroll antas moderera effekten mellan dels krav och tillfredsställelse och dels krav och inläring. Sammanslaget av de båda hypoteserna om belastning och inläring fann De Witte *et. al.* (2007) att grupperna med hög kontroll var de som både var mest tillfredsställda och som lärde sig flest nya färdigheter. Nämnas kan även att respondenter som hade lämnat sina första arbeten angav att de lärde sig färre nya färdigheter på dessa jobb än deras nuvarande. Tipset som författarna således ger är att arbetsgivare, särskilt av unga personer på deras första arbete, bör öka graden av kontroll hos de anställda vilket ger en dubbel positiv effekt: både ökad arbetstillfredsställelse (lägre stress) samt även en ökad grad inläring av nya färdigheter.

4.5 The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: the main, mediating and moderating role of sense of coherence – Albertsen, Nielsen & Borg (2001)

Albertsen *et. al.* (2001) undersökte tre olika aspekter av KASAM; dess huvudsakliga, förmedlande och modererande effekt på arbetsrelaterad stress. För den huvudsakliga effekten, som innebär att det finns ett samband där personer med en hög KASAM upplevde färre stresssymptom, fann författarna ett klart stöd i sitt empiriska material. Författarna fann även starkt stöd för det som de kallar för den förmedlande effekten vilken innebär att en persons grad av KASAM påverkas av arbetsmiljön. De fann att en god psykosocial arbetsmiljö, arbetets meningsfullhet, beslutsbefogenhet, förutsägbarhet samt socialt stöd från kollegor och chefer, skapar en högre grad av KASAM hos de anställda, och därmed även en högre grad av arbetsrelaterat välbefinnande och lägre grad av stress. Albertsen *et. al.* fann också visst stöd för att KASAM har en modererande effekt på stress. De fann att personer med en hög grad av KASAM blev mindre negativt påverkade av konflikter på arbetsplatsen.

4.6 An exploration of the role of leisure in coping with work related stress using sequential tree analysis – Trenberth & Dewe (2002)

Trenberth och Dewe (2002) undersökte betydelsen av fritid som en copingstrategi för att hantera olika former av arbetsrelaterad stress. Författarna uppger att en mängd undersökningar, såsom Caldwell och Smith (1988); Cassidy (1999) samt Chalip *et al.* (1992) har visat att fritid har en positiv påverkan på välbefinnande och har en rad hälsofrämjande fördelar. Fokus i den empiriska undersökningen var att ta reda på vilken roll fritiden spelade för att därför kunna dra vidare slutsatser om hur arbetsgivare kan förhålla sig till att erbjuda olika typer av fritidsaktiviteter. Författarna gav respondenterna en lista där de kunde kryssa i 34 olika anledningar till varför de använder fritid som en strategi för att hantera stress.

Trenberth och Dewe (2002) hittade två tydliga grundspår i varför individer använder fritid som copingmetod mot stress; aktiva och utmanande syften eller passiva, uppbyggande och stärkande syften. Författarna menar att den tidigare litteraturen främst har fokuserat på det aktiva och utmanande spåret. Inom de två grundspåren fann författarna ett mönster där de aktiva syften vara kopplat till ”att vara totalt fokuserad”, medan passiva syften var kopplat till ”att reducera stress”. Personer som angav passiva syften med ledigheten angav bland annat ”frihet att göra vad jag själv vill”, ”må bättre mentalt” och ”göra något som är betydelsefullt för mig”.

Trenberth och Dewe (2002) menar att deras fynd indikerar att syftena till varför fritid används som metod att hantera stress skiljer sig från person till person. De menar att copingstrategier är ett komplex fråga då människor och deras anledningar skiljer sig mycket. De menar således att det är av värde för arbetsgivare att förstå varför fritiden är viktig för olika individer för att kunna anpassa fritidsåtgärder som erbjuds efter detta. Vidare menar författarna att deras fynd visar att de passiva skälen är viktiga att ta i hänsyn särskilt som den tidigare forskningen tenderar att rikta in sig på aktiva åtgärder. Trenberth och Dewe talar om att tidigare forskning om fritid ofta resulterat i förslag till arbetsgivare som handlar om att erbjuda aktiva och utmanande fritidsaktiviteter på arbetstid (såsom exempelvis möjlighet att delta i sociala eller sportaktiviteter). De menar att det borde vara av samma vikt för företag att även kunna erbjuda passiva och terapeutiskt uppbyggande aktiviteter.

5 Analys och diskussion

Detta avsnitt kommer att analysera och diskutera den empiriska informationen samt de grundläggande teorierna om stress (som har presenterats i avsnitt fyra respektive tre) utifrån uppsatsens problemställning:

- i) Hur, med stöd i vetenskaplig grund, kan arbetsgivare designa arbetet och arbetsplatsen för att motverka arbetsrelaterad stress?

5.1 Flexibilitet

Fynden i Butler *et. al.* (2009) kring att flexibla arbetsformer minskar stress hos de anställda är helt i enlighet med krav-kontrollmodellen. Detta då en hög flexibilitet torde hjälpa till att skapa en hög grad av kontroll vilket enligt krav-kontrollmodellen är önskvärt och hjälper till att minska arbetsrelaterad stress. Författarnas fynd har således stöd i teorin, och flexibla arbetsformer, disponering av arbetstid och flexibel plats för arbetet, kan ses som något som arbetsgivare bör ta i aktning som positivt för de anställdas arbetsrelaterade stress.

Noteras i denna diskussion är att flexibilitet inte bör kopplas samman med gränslöshet som Waldenström (2007) beskriver. Begreppet flexibilitet är i denna uppsats definierad som flexibilitet kring var och när arbetet utförs enligt dess mening i Butler *et. al.* (2009). Med flexibilitet i denna kontext menas alltså *inte* att arbetsfördelning, ansvarsstrukturer och befogenhet är odefinierade.

Det som däremot var anmärkningsvärt är att Butler *et. al.* (2009) inte fann någon relation mellan att de som har en högre grad av flexibilitet, och som angav en lägre grad av stress, använde sjukvården mindre. En högre grad av flexibilitet var kopplat till en lägre stressgrad men denna kombination var alltså inte länkat till en lägre användning av sjukvården. Denna kombination av de tre faktorerna just nämnda kan indikera att uppsökande av sjukvård även kan ha förebyggande effekter. Ett flexibelt schema där anställda har möjlighet att uppsöka och använda sjukvård när detta behövs är dessutom en form av kontroll över den egna situationen vilket är positivt för att minska stress enligt krav-kontrollmodellen. Även om företagets kostnader för sjukvården på kort sikt inte gynnas så torde det vara möjligt att kombinationen av högre flexibilitet, lägre stress och användning av sjukvården har en förebyggande effekt på ohälsa vilket skulle gynna företagen ekonomisk på lång sikt.

Sidofyndet i studien av Butler *et. al.* (2009) med att en femtedel av de anställda i upplevde att deras flexibilitet minskade skulle kunna vara kopplat till att de fick en högre arbetsbelastning på grund av personalnedskärningar. Detta tyder på att även om företaget arbetar med strukturer för flexibilitet så kan höga krav, i form av ökad arbetsbelastning, dra ner nyttan av eller möjligheterna för flexibiliteten. En högre arbetsbelastning, som skapar mindre möjlighet för flexibilitet och ger en lägre grad av kontroll, gör då att arbetets karaktär mer passar in under högbelastningsarbeten än aktiva arbeten/lågbelastningsarbeten vilket enligt krav-kontrollmodellen är en karaktär som skapar mer stress än de två sistnämnda. Det är en intressant aspekt då det i det här fallet verkade som att de ökade kraven resulterade i att kontrollen gick ner. En intressant fråga som tillika väcks är om kontroll och krav är länkade på ett sådant sätt där höga krav automatiskt kan skapa lägre kontroll. Det skulle i så fall vara en intressant infallsvinkel i inlärningshypotesen och i designen av hur jobb med höga krav

och hög kontroll, aktiva arbeten, ska se ut. De empiriska undersökningarna gjorda av De Witte *et. al.* (2009) (som dock gjordes på urval av unga personer på sitt första arbete vilket författaren själv anger borde ha påverkat resultaten till att bli mer distinkta) tyder emellertid på att kombinationen som skapade aktiva jobb, höga krav och hög kontroll, var gynnsam och inte visade någon uppenbar motsättning eller problematik. Siffran för de som angav otillfredsställelse på de aktiva jobben i De Wittes *et. al.* undersökning var endast 5,6% vilket är en låg andel.

Slutsatsen som kan dras av analysen kring flexibilitet och kontroll, även om diskussionen väcker många fortsatta frågor på vägen, är att anställda som i studien av Butler *et. al.* (2009) uppgav en hög grad av flexibilitet samtidigt även uppgav en lägre grad av stress. Dessa fynd styrks av krav-kontrollmodellen där en hög grad av flexibilitet skapar en hög grad av kontroll vilket ger en minskad sannolikhet för stress.

5.2 Involvering

Enligt teorin om KASAM, krav-kontroll- samt krav-kontroll-stödmodellen borde en involverande arbetsmiljö vara positivt relaterad till att motverka arbetsrelaterad stress. Detta då en högre grad av involvering, (såsom bland annat åtgärderna i Mohr och Zoghis (2008) undersökning; förslagsprogram, informationsdelning, teamarbeten och kvalitetsarbeten) innebär en högre grad av KASAM, högre sannolikhet att skapa en kultur av socialt stöd och kontroll över individens egen arbetssituation. Mohr och Zoghi hittade fynd i enlighet med detta då de fann en tydlig länk mellan graden av involvering och arbetstillfredsställelse där en hög grad av involvering var sammankopplade med en hög grad av arbetstillfredsställelse. De fann dessutom indikationer som tydde på att en hög grad av involvering inte var relaterat till hög arbetsstress (även om huvudspåret som undersöktes var just tillfredsställelse, där stress ingick som en komponent, och inte stress direkt).

Även Waldenström (2007) lyfte fram en aspekt av involvering; kommunikation och feedback, som signifikant för goda arbetsmiljöer. En god kultur av kommunikation och feedback kan sammankopplas med att öka de anställdas känsla av kontroll förslagsvis då de anställda vet att företaget baserar sina beslut på fakta och feedback samt har bättre översikt kring vad som händer. En god kommunikation, bland annat i form av feedback uppåt och neråt i organisationen som Waldenström nämner, borde dessutom vara en faktor som främjar en högre grad av KASAM samt kultur av socialt stöd hos de anställda enligt krav-kontroll-stödmodellen. Både teorierna om krav-kontroll, krav-kontroll-stöd samt KASAM stödjer alltså fynden angående att kommunikation som involvering är sammankopplat med en god arbetsplats som minskar arbetsrelaterad stress.

En intressant fråga i detta är de motsägande studier som Mohr och Zoghi (2008) refererar till att Ramsay *et. al.* (2000) har genomfört kring högpresterande arbetsmiljöer. I dessa högpresterande miljöer fann de både ett ökat engagemang och involvering men även en ökad arbetsstress. En aspekt i detta, som kan kopplas samman med krav-kontrollmodellen, är att ökade emotionella krav borde kunna uppstå till följd av högre involvering vilket i så fall skulle ha en negativ påverkan på arbetsrelaterad stress. Samtidigt så skulle det ökande engagemanget kunna hjälpa till att öka graden av socialt stöd, enligt krav-kontroll-stödmodellen och KASAM, och därmed tvärtom ha en reducerande effekt på stress. Fynden i Mohr och Zoghis (2008) undersökning, att även anställda på redan involverande arbeten uppfattade ytterligare involverande åtgärder som positiva, är ett argument, om än svagt, för

den sistnämnda tesen. En intressant fråga som väcks av denna diskussion är i alla fall huruvida involvering och motivation för arbetet är något som kan skapa arbetsrelaterad stress istället för att minska den och hur denna relation ser ut i olika typ av arbetsmiljöer.

Mohr och Zoghbi (2008) fynd i att anställda på arbeten som redan har en hög grad av involvering uppfattar ytterligare involverande åtgärder som positiva indikerar vidare att det finns många åtgärder att implementera även om arbetsgivaren redan arbetar med involvering. Det torde vara en viktig notis för arbetsgivare som redan uppfattar sig arbeta på ett involverande sätt då det visar att de ändå kan förbättra och utveckla detta.

5.3 Fler aspekter av kontroll

Waldenström (2007) lyfter fram att goda arbetsmiljöer har en tydlig struktur för arbetsfördelning, ansvar och beslutsbefogenhet. Detta är aspekter som i enlighet med krav-kontrollmodellen ökar den anställdes känsla av kontroll. En del av begreppet kontroll, enligt krav-kontrollmodellen, är just den anställdes befogenhet att fatta beslut där en tydlig befogenhet är kopplat till mindre stress. Av Waldenströms fynd, som styrks av krav-kontrollmodellen, borde således arbetsgivare skapa en arbetsplats som inte är gränslös utan där det finns en tydlig struktur för arbetsuppdelning, ansvar och befogenhet.

Waldenström (2007) menar även att bra arbetsplatser har företagsmål som överensstämmer med de anställdas egna mål samt går att applicera i det dagliga arbetet. Det är en aspekt som kan kopplas till och styrks av både KASAM och kontrolldimensionen av krav-kontrollmodellen. Om den anställde känner till vilka mål som denne ska arbeta emot, samt dessutom får dessa mål översatta till det dagliga arbetet, så är det rimligt att det ökar dennes känsla av kontroll. Nyttan av att arbeta med mål på det beskrivna sättet är tillika positivt i enlighet med KASAM då det hjälper till att skapa den meningsfullhet och förutsägbarhet i arbetet som Albertsen *et. al.* (2001) talar om.

De Witte *et. al.* (2007) lyfter fram kontroll som en viktig aspekt i avseende som den modererande faktorn mellan höga krav på ena sidan och inläring samt tillfredställelse på den andra. Dessa fynd menade De Witte *et. al.* var i enlighet med och styrktes av bufferhypotesen, samt andra empiriska fynd som Karasek (1979) själv gjorde, vilket indikerar att en högre grad av kontroll kan mildra de negativa effekterna av belastning vid höga krav. De Witte *et. al.* (2007) fann även stöd för belastningshypotesen där låg kontroll är sammankopplat med en hög grad av stress. Vidare var en hög grad av kontroll den arbetsdesignen som skapade allra högst frekvens inläring av nya färdigheter både i kombination med låga och höga krav (mer om lärande arbetsmiljöer i avsnitt 5.5).

Undersökningen gjord av De Witte *et. al.* (2007) var genomförd på unga personer på sitt första arbete vilket troligen har påverkat resultatet. Men detta betyder också att rekommendationer särskilt riktade till de som rekryterar unga personer till dess första arbete kan ges. För arbetsgivare, särskilt av unga personer på sitt första arbete, kan det alltså vara gynnsamt att notera aspekten av kontroll som alltså kan ge dubbla positiva effekter; både högre grad av tillfredställelse och högre grad inläring av nya kompetenser. Det kan även vara värt för arbetsgivare att notera att de personer som i studien lämnade sina första arbeten gjorde det för att de kände att de inte lärde sig tillräckligt mycket nya färdigheter.

5.4 Skapa en känsla av sammanhang

Fynden i Albertsen *et. al.* (2001) styrker teorin om KASAM; en hög grad av KASAM har en tydlig länk till lägre arbetsrelaterad stress och vice versa. Författarnas fynd är även i enlighet med och styrks av krav-kontroll-stödmodellen där socialt stöd har en gynnsam effekt för att minska arbetsrelaterad stress. Vidare indikerar författarnas fynd kring den förmedlande effekten att KASAM inte är ett fixerat karaktärsdrag utan är något som kan påverkas av hur den psykosociala arbetsmiljön ser ut. För arbetsgivare innebär det således att de kan höja sina anställdas grad av KASAM genom att arbeta med bland annat de faktorer som Albertsen *et. al.* nämner; skapa en känsla av meningsfullhet kring arbetet, ge anställda beslutsbefogenheter, göra arbetet förutsägbart samt skapa en kultur av socialt stöd. Dessa förslag har dessutom en tydlig länk till KASAM:s tre huvudkomponenter; begriplighet, hanterbarhet samt meningsfullhet. Det essentiella i denna diskussion är således att KASAM inte bör ses som något som en person antingen har eller inte har, utan något som arbetsgivare aktivt kan arbeta med att höja.

5.5 Aspekter kring aktiva arbeten och lärande arbetsmiljöer

Det är svårt att utifrån uppsatsens teoretiska ramverk med tyngd argumentera för eller emot om aktiva arbeten (hög kontroll och höga krav), som Karasek (1979) och De Witte *et. al.* (2007) talar om, med hög grad av inläring är en faktor som är direkt länkat till att reducera arbetsrelaterad stress. Denna korrelation var heller inget som De Witte *et. al.* (2007) undersökte i sin studie och inget som det teoretiska ramverket säger något tydligt om. Det finns emellertid ett par argument för att sådana typer av aktiva arbeten med lärande arbetsmiljöer skulle kunna vara positivt för att minska de anställdas arbetsrelaterade stress. På arbeten där de anställda lär sig nya färdigheter är det troligt att de i större utsträckning skulle uppfatta sin tillvaro, enligt KASAM, som meningsfull och hanterbar vilket enligt teorin motverkar stress. Enligt bufferhypotesen så skulle dessutom dimensionen av hög kontroll, vid aktiva lärande arbeten, kunna reducera de negativa stresseffekterna av höga krav.

Fynden i De Witte *et. al.* (2007) visade att personerna med aktiva arbeten, höga krav i kombination med hög kontroll, var de som lärde sig mest nya färdigheter vilket är i enlighet med inlärningshypotesen. Enligt fynden så var gruppen med aktiva arbeten dessutom i hög utsträckning tillfredställda över sin situation (och enligt parametern som användes i studien indikerar en hög tillfredsställelse en låg grad av stress). I fynden, i enlighet med bufferhypotesen, fanns en korrelation mellan hög tillfredsställelse och hög inläring där den modererande faktorn verkar vara hög kontroll. Men av undersökningen går det således inte att dra slutsatser om relationen mellan tillfredsställelse som en eventuell effekt av inläring eller tvärtom även om grupperna med högst inläring även hade högst arbetstillfredsställelse. Detta vore dock en mycket intressant aspekt att undersöka.

En intressant aspekt, i studien av De Witte *et. al.* (2007), kring den grupp som hade låga krav och hög kontroll (lågbelastningsarbeten) var att den gruppen angav den allra lägsta graden av otilfredsställelse (dock enbart något lägre än gruppen med aktiva jobb; 3,6% respektive 5,6%) men samtidigt var den grupp som lärde sig näst flest nya färdigheter. Ur synvinkel av belastning (stress) och inläring torde således kombinationen av hög kontroll och låga krav (lågbelastningsarbeten) vara gynnsam. Frågan som väcks i samband med detta är vad som är företagsekonomisk fördelaktigast på kort respektive lång sikt. Urvalet i studien var unga personer på sitt första arbete och det faller sig troligt att dessa möjligen har en högre grad av tillfredsställelse på ett aktivt arbete än vad äldre personer skulle ha. Det vore intressant att göra

en liknande studie på samma personer om 10-20 år för att kunna se bland annat hur tillfredställelsen för personerna med aktiva arbeten (hög kontroll och höga krav) har utvecklats över tid. Under teoriavsnittet lyfts Halling *et. al.* (2002) fram som menar att stress i sig inte är något problematiskt utan skapar problem då det blir ett varaktigt mönster i vardagen. Kanske är det så att respondenterna i gruppen med aktiva arbeten undersökningen i De Witte *et. al.* (2007) ej ännu hunnit uppfatta sin situation som stressfylld och otillfredsställande. Ett argument ur De Witte *et. al.* (2007) för att de aktiva arbetena dock kan vara gynnsamma, särskilt för arbetsgivare av unga anställda på deras första arbete, är att de respondenter som hade lämnat sina första arbeten angav att de lärde sig färre nya färdigheter på dessa jobb än deras nuvarande. Ett annat argument är det faktum att de aktiva arbetena hade en låg grad av stress och en hög grad av inläring av nya färdigheter.

En annan aspekt av aktiva arbeten (hög kontroll och höga krav), som diskuterades i näst sista stycket under avsnitt 5.1, fann Butler *et. al.* (2009) i att en hög arbetsbelastning, högre krav, gjorde att de anställda upplevde sämre flexibilitet (kontroll). Så frågan, som även nämndes under det angivna avsnittet, är om komponenterna i de så kallade aktiva arbetena med höga krav (höga arbetsbördor) och hög kontroll som De Witte *et. al.* (2007) beskriver alltid är kompatibla. Fynden i Butler *et. al.* (2009) indikerar i alla fall att det möjligen kan finnas problem med att skapa de aktiva arbeten som integrerar de två komponenterna höga krav och hög kontroll. Om fynden i både De Witte *et. al.* (2007) och Butler *et. al.* (2009) läggs ihop väcks frågan om hur aktiva arbeten bör designas för att få maximal vinst; ett arbete med hög inläring, med höga krav och hög kontroll, samtidigt som en hög grad av krav inte tar ut nyttan av kontrollen.

I denna diskussion bör noteras att populationen som användes var unga personer på sitt första arbete just därför att De Witte *et. al.* (2007) hypotiserade att denna grupp skulle få ett högt utslag av samstämmning med hypoteserna om inläring och belastning (vilket så blev fallet). Men även om den populationen användes i denna undersökning så var fynden i linje med tidigare forskning som skett för mer generella populationer och bekräftade grundteorierna kring hypotesen om inläring.

5.6 Valmöjligheter kring företagsknutna fritidsaktiviteter

Enligt teorier om coping som Dewe (2000) lyfter fram är detta något individuellt som ser olika ut för olika personer. Olika personer kan därav också olika nytta av samma sorts copingstrategi. Detta kan kopplas till Trenberth och Dewes (2002) fynd kring att syftena med ledighet som strategi för att hantera stress skiljer sig mellan olika individer. Det är därför viktigt, som Trenberth och Dewe menar, för arbetsgivare att ta i aktning vilka åtgärder och möjligheter de erbjuder sina anställda. För personer som använder ledighet som passiv och mentalt uppbyggande är det således inte optimalt att erbjuda sportaktiviteter som fritidsaktivitet på arbetstid utan förslagsvis istället mer terapeutiskt uppbyggande åtgärder. Detta är viktigt att som arbetsgivare reflektera över då forskningen idag, enligt Trenberth och Dewe, är enkelspårig och mest har fokuserat på de aktiva delarna av ledighet.

Vilken form och vidd av möjligheter som arbetsgivaren erbjuder kan dessutom kopplas till kontrollaspekten i krav-kontrollmodellen. Detta då fler möjligheter att välja bland innebär en större kontroll över den egna situationen vilket enligt krav-kontrollmodellen är något positivt. Förutom den direkta nyttan av de mer individuellt anpassade fritidsaktiviteterna, som rätt anpassade torde gynna motverkande av stress, får alltså arbetsgivaren en dubbelt positiv effekt på den arbetsrelaterade stressen när de anställdas grad av kontroll samtidigt ökar.

6 Slutsatser

Detta avsnitt, det sista avsnittet i uppsatsen, sammanfattar och presenterar slutsatserna från analysen kring problemställningen och syftet från avsnitt ett. Avsnittet tar även upp förslag för vidare forskning.

6.1 Uppsatsens fynd

Uppsatsen syftar till att kunna inspirera och vägleda företagsledare och mellanchefer till olika stressförebyggande förhållningssätt och åtgärder som vilar på en vetenskapligt beprövad grund. Slutsatserna av denna uppsats är:

- För att minska risken för arbetsrelaterad stress kan arbetsgivare skapa en hög grad av kontroll enligt krav-kontrollmodellen för de anställda; stor möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter och sin allmänna arbetsituation. Flera av dessa åtgärder kan även kopplas till KASAM samt till stödaspekten av den utökade krav-kontroll-stödmodellen och är således gynnsamma i dubbel bemärkelse. Uppsatsen visar att en hög grad av kontroll, och i flera fall dessutom KASAM och socialt stöd, kan skapas av; flexibilitet för de anställda kring disponering av arbetstimmar samt vart arbetet utförs, en tydlig struktur för arbetsuppdelning, ansvar och beslutsbefogenhet, att ge den anställda de beslutsbefogenheter denne behöver i sin arbetsroll, en hög grad av involvering på arbetsplatsen såsom kommunikation i alla led, feedback, förslagsprogram, informationsdelning, teamarbeten och kvalitetsarbeten, samt ha företagsmål som överensstämmer med de anställdas egna mål och går att applicera i det dagliga arbetet.
- Dimensionen kontroll verkar, i enlighet med bufferhypotesen, vara en modererande faktor för både upplevd stress och för inläring av nya färdigheter. Noteras bör vidare att en hög grad av kontroll verkar kunna mildra de negativa effekterna på stress vid höga krav. Dessa samband visades i denna uppsats särskilt tydligt gälla för unga personer på dess första arbete.
- För att minska arbetsrelaterad stress kan arbetsgivare arbeta med åtgärder som höjer de anställdas grad av KASAM. De åtgärder som föreslås i denna uppsats är att skapa en känsla av meningsfullhet kring arbetet, ge den anställda de beslutsbefogenheter den behöver, göra arbetet förutsägbart samt skapa en kultur av socialt stöd. Graden av KASAM bör inte ses som ett fixerat personlighetsdrag utan något som arbetsgivare aktivt kan arbeta för att höja.
- För att minska risken för arbetsrelaterad stress kan arbetsgivare skapa fler valmöjligheter kring företagsknutna fritidsaktiviteter i enlighet med diskussionen om coping. Arbetsgivaren bör, förutom sociala och aktiva aktiviteter, utan även erbjuda mer passiva och mentalt uppbyggande aktiviteter för att få ett större urval som då har stressreducerande effekt på en större mängd individer.
- Arbetsgivare bör i möjligaste mån undvika att skapa arbeten där den anställde upplever både höga krav och låg kontroll enligt krav-kontrollmodellen (så kallade högbelastningsarbeten). Denna kombination verkar ge den största sannolikheten för arbetsrelaterad stress

6.2 Förslag för vidare forskning

Många frågor som återstår att besvara har väckts under arbetets gång. En av dessa är paradoxen kring involvering på arbetsplatsen. Enligt det empiriska material som Mohr och Zoghi (2008) lyfter fram, samt teorier om kontroll och KASAM, är involvering i dessa studier något som ökar arbetstillfredsställelse och ej är relaterat till en ökad grad av stress. Samtidigt lyfter dock Mohr och Zoghi fram motsägande studier av Ramsay *et. al.* (2000) som på högpresterande arbetsplatser både fann en ökad grad av involvering men samtidigt en ökad grad av stress. En aspekt i det sistnämnda, som kan kopplas samman med krav-kontrollmodellen, är att ökade emotionella krav borde kunna uppstå till följd av högre involvering vilket i så fall skulle ha en negativ påverkan på arbetsrelaterad stress. Samtidigt så skulle det ökande engagemanget kunna hjälpa till att öka graden av socialt stöd, enligt krav-kontroll-stödmodellen och KASAM, och därmed tvärtom ha en reducerande effekt på stress. En intressant fråga som väcks av denna diskussion är i alla fall huruvida involvering (och motivation) för arbetet är något som kan skapa arbetsrelaterad stress istället för att minska den och hur denna relation ser ut i olika typ av arbetsmiljöer. Frågan är bland annat under vilka övriga arbetsförhållanden som en viss typ av involvering är önskvärd.

Ett intressant fynd i undersökningen av Butler *et. al.* (2009) var att anställda som hade en hög grad av flexibilitet och en låg grad av stress inte använde sjukvården mindre än övriga. En högre grad av flexibilitet var kopplat till en lägre stressgrad men denna kombination var alltså inte länkat till en lägre användning av sjukvården. Denna kombination av de tre faktorerna just nämnda kan indikera att uppsökande av sjukvård även kan ha förebyggande effekter. Ett flexibelt schema där anställda har möjlighet att uppsöka och använda sjukvård när detta behövs är dessutom en form av kontroll över den egna situationen vilket är positivt för att minska stress enligt krav-kontrollmodellen. Även om företagets kostnader för sjukvården på kort sikt inte gynnas så torde det vara möjligt att kombinationen av högre flexibilitet, lägre stress och användning av sjukvården har en förebyggande effekt på ohälsa vilket skulle gynna företagen ekonomisk på lång sikt. Frågan är om vinsten av friskare anställda blir högre än kostnaden för användandet av sjukvården på lång sikt. Det visar att företag i så fall skulle tjäna på att utöka möjligheterna till att använda sjukvård tillika för de anställda med mindre flexibilitet. Det visar också att arbetsgivaren skulle kunna tjäna på att utöka sina aktiviteter kring hälsovård för att förebygga ohälsa. Detta är intressanta frågor bland annat ur rent företagsekonomiskt perspektiv med lönsamhet som enda parameter. Det är även intressanta frågor då kortsiktighet ställs mot långsiktighet.

Av fynden i De Witte *et. al.* (2007), som testade hypoteserna kring inläring och belastning på unga personer på sitt första arbete, väcks flera intressanta frågor om hur unga personer skiljer sig från äldre inom dessa hypoteser. Det är möjligt att unga personer på sitt första arbete är mer passande för och bättre klarar av att hantera ett aktivt arbete med höga krav än vad äldre personer gör. Fynden tyder på att arbetsgivare kan reducera arbetsrelaterad stress hos de anställda genom att designa arbeten olika beroende på i vilken fas i livet dessa befinner sig i vilket är en intressant fråga att forska vidare inom. Det vore dessutom intressant att göra en ny studie med de personer i studien som om 10-20 år fortfarande arbetar på aktiva arbeten för att se hur bland annat tillfredsställelsen (stress) kring aktiva arbeten utvecklas över tid. Detta är i koppling till stressteorier som Halling *et. al.* (2002) lyfter fram och som menar att stress i sig inte är något problematiskt utan skapar problem då det blir ett varaktigt mönster.

Kring kombinationen höga krav och hög kontroll, aktiva arbeten, fann Butler *et. al.* (2009) att en hög arbetsbelastning, högre krav, gjorde att de anställda upplevde sämre flexibilitet (kontroll). Samtidigt förordas aktiva arbeten som något positivt enligt inlärningshypotesen och De Witte *et. al.* (2007) fann att aktiva arbeten i sin urvalsgrupp var kopplade till en hög grad av arbetstillfredsställelse och en låg grad av stress. Frågan som väcks av detta är om det kan finnas motsättningar i att skapa arbeten med både höga krav och hög kontroll. En aspekt är om höga krav kan ta ut nyttan av de höga kontrollen och därmed minska kontrollen. Ett arbete som då var menat att hamna under aktiva arbeten blir då istället ett högbelastningsarbete med en helt annan karaktär (bland annat större risk för arbetsrelaterad stress). Frågan är hur arbeten med hög kontroll och höga krav bör designas för att få maximal vinst; ett aktivt jobb med hög inlärning men där en hög grad av krav inte minskar kontrollen.

En fråga som överlag genomgående har återkommit under hela uppsatsen gång är förhållandet mellan kostnad och nytta i åtgärder mot arbetsrelaterad stress. I detta bör först noteras att det av Arbetsmiljöverket (2010) går att utläsa att Sverige har en ganska hård arbetsmiljölagstiftning som kräver att arbetsgivare genomför åtgärder vare sig de är företagsekonomisk gynnsamma eller ej. Men bortsett från de åtgärder som lagen kräver bör en övrig åtgärd mot stress bara ses som företagsekonomiskt gynnsam om nyttan överstiger kostnaden. Problemet i sammanhanget är att det ter sig enormt svårt att mäta denna nytta i förhållande till kostnaden. Kostnaden borde vara relativt mätbar, men hur mäts nyttan av en åtgärd och hur översätts mentalt välmående inom företaget till pengar? Och hur lång tid framåt bör nyttan mätas om en åtgärd mot stress exempelvis kan ses som en investering med paybacktid? Många frågor väcks inom förhållandet mellan kostnad och nytta av åtgärder mot arbetsrelaterad stress vilket är ett mycket intressant område för vidare forskning.

Epilog

Från början var denna uppsats tänkt att handla om work-life balance hos unga personer på sitt första arbete. När jag undersökte det ämnet hittade jag ganska snabbt konceptet arbetsrelaterad stress och insåg att det var ett än mer centralt begrepp att skriva om istället. Tanken från början med den ursprungliga idén kring work-life balance var även att använda mig av Hertzbergs väl använda motivationshygienteorier som teoretisk bas vilket inte alls passade in i det nya konceptet. En tanke som däremot uppkom av detta, när jag märkte i vilken omfattning debatten och forskningen kring arbetsrelaterad stress ökar, är om stressteorier kommer vara en lika självklar del av de företagsekonomiska universitetsutbildningarna i framtiden som diverse motivationsteorier är idag. Under mina drygt tre år i högskolebänken, som delats lika mellan Uppsala universitets företagsekonomiska och SLU:s ekonomiska institution, har jag aldrig stött på begrepp och teorier om arbetsrelaterad stress. Även om teorier om detta säkerligen finns inom kurser för personalvetare och psykologer så undrar jag om det inte är dags för även företagsekonomin att ta till sig dessa koncept. Detta då knäckfrågan för företag idag, enligt min mening, börjar röra sig ifrån hur man skapar motivation och mer mot hur man hanterar arbetsrelaterad stress. Jag är övertygad om att när jag som ”gammal räv” om 20 år besöker universiteten kommer finna att teorier om arbetsrelaterad stress är en självklar del av företagsekonomiska organisations- och managementkurser. Det jag skulle önska är bara att universiteten kunde vara mindre trögrörliga. För under tiden, medan examinerade årskullar av företagsekonomer utan kunskaper om arbetsrelaterad stress tickar på, tyder alla tecken på att problemen med stress i arbetslivet kommer fortsätta att öka.

Referenser

Litteratur och artiklar

Albertsen, K., Nielsen, M.L., och Borg, V., 2001. The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: the main, mediating and moderating role of sense of coherence, *Work & Stress*, 15(3): 241-253.

Antonovsky, A., 1987. *Hälsans mysterium*, Natur och kultur, Stockholm (ISBN 91-27-11027-3).

Butler, A., Grzywacz, J., Ettner, S., och Liuc, B., 2009. Workplace flexibility, self-reported health, and health care utilization, *Work & Stress*, 23(1): 45-59.

Cox, T., Griffiths, A., och Rial-Gonzalez, E., 2000. *Research on work-related stress*, European Agency for Safety and Health at Work, Belgium.

Dewe, P., 2000. Measures of coping with stress at work: a review and critique, Ur Dewe, P., Leiter, M., och Cox, T., *Coping, Health and Organizations*, Taylor & Francis, London (ISBN 0-748-408-23-1).

De Witte, H., Verhofstadt, E., och Omey, E., 2007. Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job, *Work and Stress*, 21(2): 131-141.

Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2003. *Förebyggande av psykosociala risker och arbetsrelaterad stress i praktiken*, Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, Luxemburg.

Europeiska kommissionen, 2000. *Guidance on work related stress: Spice of life or kiss of death?* Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Belgien.

Halling, B., Karlsson, P., Leijding T., och Siggstedt, E., 2002. *Hälsoutveckling – att bygga det friska företaget*, Björn Lundén Information AB, Näsvisen.

Johnson, J.V., och Hall, E.M., 1988. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population, *American Journal of Public Health*, 78: 1336-1342.

Karasek, R., 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.

Levi, L., 2002. *Stressen i mitt liv*, Natur och Kultur, Stockholm (ISBN 91-27-08250-4).

Mohr, R., och Zoghi, C., 2008. High-involvement work design and job satisfaction, *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3): 275-296.

Murphy, LR., 1996. Stress management in working settings: a critical review of the health effect, *Am J Health Promotion*, 11: 112–135.

Taris, T., och Schreurs, P., 2009. Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis, *Work and stress*, 23(2): 120-136.

Trenbert, L., och Dewe, P., 2002. The importance of leisure as a means of coping with work related stress: an exploratory study, *Counselling Psychology Quarterly*, 15(1): 59–72.

Ustun, TB., Ayuso-Maetos, JL., Chatterji, S., Mathers, C., och Murray, CJL., 2004. Global burden of depressive disorders in the year 2000, *British journal of psychiatry*, 184: 386-392.

van der Doef, M., och Maes, S., 1999. The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research, *Work and Stress*, 13(2): 87-114.

van der Klink, J., Blonk, R., Schene, A., och van Dijk, F., 2001. The benefits of interventions for work-related stress, *American Journal of Public Health*, 91(2): 270-276.

Waldenström, K., 2007. *Externally assessed psychosocial work characteristics*, Institutionen för folkhälsovetenskap, Avdelningen för arbets- och miljömedicin, Karolinska Institutet, Stockholm.

Internet

Arbetsmiljöverket, 2010, (Swedish Work Environment Authority), www.av.se
Arbetsmiljölagen, kapitel 3, 2 §, (2010-05-14)
<http://www.av.se/lagochratt/aml/Kapitel03.aspx>

Regeringskansliet, 2010, (Government Offices of Sweden), www.regeringen.se
Budgetproposition för 2010, Utgiftsområde 10: Ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp, s. 12, (2010-05-11)
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/17/16/dbdf3bff.pdf>

Försäkringskassan, 2010, (The Swedish Social Insurance Administration), www.forsakringskassan.se
Pågående sjukfall, Pågående sjukfall per diagnos 30 juni 2009, tabell 1, (2010-05-11)
http://statistik.forsakringskassan.se/portal/page?_pageid=93,386179&_dad=portal&_schema=PORTAL