



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för Psykologi

Finns det någon relation mellan val av fysisk arbetsplats och subjektivt välbefinnande?

Cecilia Berg

Kandidatuppsats vt 2010

Handledare: Magnus R Larsson

Abstract

The purpose of this essay is from a group of employees examine whether there is any relationship between an individual's ability to choose physical place to work at and the degree of subjective well-being. The survey was conducted in four different organizations with a total of 34 participants, 19 women and 15 men. The study consisted of a two-part questionnaire in which the first dealt with questions surrounding physical workplace, working hours and how much the individual worked on other places. The second part consisted of Ryff's well-being test. Multiple regression analysis was used to predict a person's subjective well-being based on the ability to choose workplace, working hours and the amount of working hours away from the main workplace. The results showed no significant relationship between how much the individual is working in other places than the main working place and the person's well-being. They did not demonstrate any significant relationship between the person's possibility to choose working time and the individual well-being either. From this study there is a significant correlation between the ability to choose physical work and subjective well-being.

Keywords: Subjektiv well-being, teleworking, workplace, working time, positive psychology, environmental psychology and härarbete.

Lund, augusti 2010

Tackbrev

*”Att känna tacksamhet och inte uttrycka det är som att slå in en present i ett paket
men utan att ge bort det.”*

Av: William Arthur Ward

Jag vill rikta ett stort tack till alla deltagare, kontaktpersoner och organisationer! Utan er vore inte denna undersökning möjlig, tack för att ni givit av er värdefulla tid.

Tack Jenny Wibäck för all den värdefulla hjälp jag fått med uppsatsen, men framför allt ett stort tack för din otroliga optimism, idériokedom och ovärderliga vänskap.

Naturligtvis riktar jag även ett varmt tack till Teo Hären för din hjälp med såväl frågeställning som med enkätens utformning.

Jag vill även rikta mitt varmaste tack till min skicklig vägledare Magnus R Larsson. Du har inte bara förmågan att ge god handledning utan har även ett härligt smittande positivt förhållningssätt. Tack så mycket och glada hälsningar.

Sist men inte minst;-tack till min älskade familj.

Cecilia Berg

Inledning	5
<i>Subjektivt välbefinnande</i>	5
<i>Distansarbete</i>	7
<i>Miljöns påverkan på människans välbefinnande</i>	10
<i>Syfte och hypoteser</i>	11
Metod	13
<i>Deltagare</i>	13
<i>Material</i>	13
<i>Härbete</i>	13
<i>Ryff's Psychological Well-Being scales</i>	14
<i>Procedur</i>	15
<i>Statistisk procedur</i>	15
Resultat	17
<i>Deskriptiv statistik</i>	17
<i>Prediktion av subjektivt välbefinnande</i>	19
Diskussion	20
<i>Begränsningar i studien</i>	24
<i>Ryffs välbefinnandetest</i>	25
<i>Förslag till framtida forskning</i>	25
Referenser	27
Appendix A	i

Inledning

Merparten av dagens yrkesverksamma individer spenderar närmare en tredjedel av sina liv på arbetsplatsen. Efter arbetsdagen slut funderar de flesta över sin arbetssituation och tar med sig arbetet hem i tanken. Hur vi mår på jobbet påverkar därmed hur vi mår i allmänhet och genom att förbättra välbefinnandet på arbetsplatsen kan även en persons summerade välbefinnande öka (Warr, 2007). Sjukskrivningarna har ökat med ca 20% om året och en stor del av dessa sjukskrivningar består av personer som har drabbats av utmattningssyndrom. Troligtvis har sjukskrivningarna uppstått på grund av stressen i dagens samhälle och de medför ofantliga kostnader för staten och individen. Trots att vi idag har god kunskap om hur organisationer, miljöer, samhälle och livsstil påverkar människors hälsa är och blir många sjukskrivna (Ekman & Arnetz, 2007). Med tanke på hur samhällets utformning och individens yrkesliv påverkar hälsa och välbefinnande, samt stigande antal sjukskrivningar, anser jag att subjektivt välbefinnande i arbetslivet är ett högst aktuellt forskningsområde. Uppsatsens övergripande syfte är att undersöka relationen mellan individens valfrihet att välja fysisk plats att arbeta på och graden av subjektivt välbefinnande. Detta avsnitt börjar med ett stycke om människans subjektiva välbefinnande i relation till dagens arbetsliv. Fortsättningsvis beskrivs tidigare forskning rörande distansarbete och ett närbesläktat begrepp till distansarbete närmare bestämt härarbete presenteras. Därefter kommer en beskrivning av hur olika miljöer påverkar människans välbefinnande. Avslutningsvis presenteras uppsatsens syfte och hypoteser.

Subjektivt välbefinnande

Subjektivt välbefinnande kan delas in i tre olika kategorier. Dessa är: socialt välbefinnande, exempelvis social integration, emotionellt välbefinnande exempelvis lycka och välbefinnande samt psykologiskt välbefinnande, exempelvis personlig utveckling (Snyder & Lopez, 2005). Subjektivt välbefinnande kan ses som personens egen bedömning av sitt tillstånd. Diener, Lucas och Oishi (2002) definierar subjektivt välbefinnande som;

”As a combination of positive affect (in the absence of negative affect) and general life satisfaction (i.e., subjective appreciation of life's rewards). The term subjective well-being often is used as a synonym for happiness in the psychology literature. Almost without exception, the more accessible word happiness is used in the popular press in lieu of the term subjective well-being.”

- citerat ur Snyder & Lope (2007) sid 129

Seligman (2007) väljer att skilja mellan tillfällig lycka och den mer bestående lyckonivån. Tillfällig lycka innebär sådant som höjer vår känsla av lycka under en kort tid, exempelvis att äta mörk choklad, köpa något nytt klädesplagg eller se en komedi. Bestående lycka däremot, vilket ligger närmare det området som kommer diskuteras i denna rapport, är den lyckonivå vi har generellt, vår ”allmänna lycka”. Denna nivå torde vara tämligen lik över tid för individen då den, enligt Seligman till hälften påverkas av vårt genetiska arv.

Studier har visat att människor som mår bättre/ är lyckligare producerar bättre på arbetsplatsen. Personer som befinner sig i en god sinnesstämning tenderar att sätta högre mål, ha längre uthållighet och prestera bättre än de som inte befinner sig i en god sinnesstämning. De personer som är tillfredsställda med sitt arbete uppskattar även att de har högre grad av subjektivt välbefinnande generellt. Vad som kommer först är dock svårt att uttala sig om, blir vi lyckliga av jobbet, eller är vi lyckligare vilket skapar högre välbefinnande på arbetsplatsen? (Seligman, 2007). Människors subjektiva välbefinnande ökar med ålder och grad av utbildning enligt en studie genomförd av Ryff, Keys och Shmotkin (2002).

Det finns flera olika metoder för att mäta subjektivt välbefinnande. Ett vanligt förekommande mätinstrument för att mäta psykologiskt välbefinnande är Ryffs psykologiska välbefinnande skala. Denna skala är reliabel och väl validerad enligt Ryff (1989b). Ryff's välbefinnandetest framkom i och med att sex olika dimensioner lades samma utifrån tidigare forskning. De sex olika dimensionerna är; självacceptens, positiva relationer med andra, självständighet, kontroll av

omgivningen, mening i livet och personlig utveckling, tillsammans sammanfattar de på ett förtjänstfullt sätt vad välbefinnande är (Ryff,1989a). Självacceptens innebär en persons förmåga att acceptera sitt nuvarande och förflutna, att ha en positiv inställning till sig själv att uppnå en inre mognad och att självförverkliga sig själv. Positiva relationer med andra innebär i sin tur, förmågan att ha nära och varma relationer. Att kunna ge och ta emot kärlek, känna empati och våga ge och ta emot råd av andra. Självständighet innebär individens förmåga att ta egna beslut, våga gå mot normen och följa sin egna norm i stället, förmågan att vara oberoende och göra sig fri från sådana vardagliga rädslor som många går omkring med. Den som har kontroll på omgivningen/förmåga att hantera vardagen är kreativ och klarar av att manipulera och kontroller för att klara den komplexa värld vi lever i. En person som skattar högt på ”mening i livet” har mål, en riktning att sträva mot och känner ett sammanhang och en mening i tillvaron. Slutligen, personligutveckling innebär att ständigt utveckla sin egen potential och visa öppenhet för nya erfarenheter. Dessa sex dimensioner kan beräknas var och en för sig, eller slås samman till ett gemensamt värde. Studier visar att graden av en persons välbefinnande skiftar något under olika åldrar (Ryff, 1989b). Det viktigaste för att ha ett gott välbefinnande är att ha goda, nära relationer enligt Ryff och Singer (1998a). I denna undersökning används Ryff’s mätinstrument vilket jag beskriver närmare i metodkapitlet. Ett annat vanligt test är ”Satisfaction With Life Scale” där individen själv skattar sitt välbefinnande. Testet består av fem frågor som kan skattas mellan ett och sju. Sandvik, Diner, Seidlitz (1993) upptäckte att människors egna skattningar rörande sitt subjektiva välbefinnande stämde väl överens med de resultat som framkom genom att experter rankade individerna. Självskattande mätningar är ett förhållandevis validerat sätt att mäta subjektivt välbefinnande (Sandvik, Diner & Seidlitz, 1993). Resultaten överensstämde även väl med de resultat som framkom då forskare lät individen skatta sin tillfälliga sinnesstämning vid olika randomiserade tillfällen under sitt vardagliga liv (Snyder & Lopez 2005).

Distansarbete

Distansarbete definieras i denna rapport som: *”Förvärvsarbete som helt eller till någon del förläggs till bostaden eller annan plats än den ordinarie arbetsplatsen.*

Nedre gräns för distansarbets tidsmässiga omfattning är satt till 2 tim/vecka.” (Engström, Eriksson & Johanson 1997 sid 32) I definitionen av begreppet distansarbetare innefattas inte lantbrukare och egenföretagare (Engström, Eriksson & Johanson 1997).

Enligt Forseback (1996) anser många individer att det är lättare att arbeta utan störning och mer koncentrerat hemma än på kontoret och att distansarbete även leder till högre livstillfredsställelse. Enligt Hartman, Stoner och Arora (1991) behöver personer som arbetar på distans (i detta fall hemma) ett system som bedömer deras arbete korrekt för att de ska känna sig nöjda. De behöver känna att systemet både fångar in och rapporterar kvaliteten och kvantiteten på det arbete de utfört. En annan viktig variabel för att personer som distansarbetar skall känna sig tillfredsställda är ledarens stöd. Stödet behöver vara av såväl emotionell som teknisk karaktär. Det bör dock nämnas att graden av emotionellt och tekniskt stöd inte korrelerade med distansarbetarnas produktivitet. Hartman, Stoner och Arora (1991) menar att det går att fastställa ett samband mellan faktisk prestationsbedömning och de distansarbetandes produktivitet och välbefinnande. I undersökningen om levnadsförhållanden (ULF) vilket genomfördes 1986/87 av statistiska centralbyrån på uppdrag från riksdagen framkom att personer såg ostörd arbetsmiljö, större frihet att lägga upp sin arbetsdag, möjligheten att kunna kombinera barn tillsyn och annat hushållsarbete med yrkesarbete, att inte ha några fasta arbetstider, samt att slippa transportera sig till och från arbetet som de största fördelarna. De största nackdelarna, enligt undersökningsdeltagarna var svårigheten att koppla ifrån arbetet under sin fritid, svårigheten att få arbeta ostört, avsaknad av att ha allt arbetsmaterial att tillgå, avsaknad av arbetskamrater, samt färre eller sämre tekniska hjälpmedel. 55% av de tillfrågade ansåg att ”mer ostörd arbetsmiljö” var en fördel. En av de största enskilda nackdelarna var ”svårighet att särskilja på arbete och fritid”. Denna uppfattning fanns bland 42% av de tillfrågade (Engström, Eriksson & Johanson, 1990). Enligt Statens institut för kommunikationsanalys rapport¹ vilken sammanställdes våren 1996 arbetade 13% av Sveriges arbetande befolkning på distans. Av dem var 8% kvinnor

¹ Statens institut för kommunikationsanalys var tidigare en myndighet under näringsdepartementet som hade till syfte att ta fram statistik och göra analyser rörande kommunikation och transport.

och 17% män. Det var vanligast förekommande i Malmö, Göteborg och Stockholm och bland höginkomsttagare. De flesta som valde att arbeta delvis på distans var mellan 35–44 år och arbetade inom tjänstesektorn (SIKA, 1996).

Hultens avhandling (2002) ”Med dator på köksbordet: en studie av kvinnor som distansarbetar i hemmet” hade som syfte att analysera boende- och arbetsförhållanden för kvinnor som distansarbete i hemmet och är en kvalitativ studie som är genomförd vid Lunds sociologiska institution. I undersökning uttrycker en av kvinnorna att det vid distansarbete kan finnas en svårighet i att behålla självdisciplinen, speciellt om arbetsplatsen är i hemmet då det är lätt att övergå till att ta hand om barn eller städa istället.

Engström, Eriksson och Johansson (1990) anser att arbetets karaktär har förändrats med tiden till att bli mer mål- och resultatstyrd. Tyngdpunkten är att medarbetaren presterar det denne är anställd för att prestera, det blir därför inte lika viktigt att en person befinner sig på en specifik fysisk plats vid en viss tidpunkt. Effekten av att arbete inte är lika starkt bundet med tid och rum är att gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir mer flytande.

Halperns (2005) baserar sina resultat på en studie genomförd 1997 vid namn ”National Study of changing Workforce” där en arbetsrelaterad telefonundersökning genomfördes med 1901 män och 1651 kvinnor. Halperns syfte var att pröva hypotesen om att ”anställda med flextidssystem rapporterade mindre stress, högre engagemang för sin arbetsgivare, och minskade kostnader för organisationen på grund av lägre frånvaro, färre dagar försenad ankomst och färre missade deadlines”. Enligt undersökningen så finns det ett samband mellan hur bra/generösa flextidssystem som arbetsgivaren har givit till sina medarbetare och medarbetarnas lojalitet mot arbetsgivaren. Medarbetare med bra/generösa flextidssystem säger sig inte heller vara lika stressade. För arbetsgivaren är det lönsamt eftersom medarbetarna har färre försenade ankomster eller förkortade dagar med ett bra flexsystem. Dessutom har de färre sjukfrånvarodagar och färre missade deadlines. Färre dagar med försenad ankomst eller frånvaro leder i sin tur till högre produktivitet. Det var fördelaktigt med

flexsystemet såväl för de medarbetare som hade stort familjeansvar , som för de som inte hade ansvar för en familj.

Miljöns påverkan på människans välbefinnande

Enligt en undersökning av Kaplan (1993) påverkar platsen vårt subjektiva välbefinnande. En sådan enkel sak som att se naturen genom kontorsfönstret höjde undersökningsdeltagarnas välbefinnande. Kaplan (1993) anser att genom att besöka nya platser, komma iväg hemifrån och ta till sig nya intryck som skiljer sig från de vardagliga, förbättras vår återhämtningsprocess och i längden vår koncentrationsförmåga.

Den miljö vi befinner oss i påverkar oss på olika sätt. Vi utsätts ständigt för olika former av stimuli. Det går att skilja mellan fylogenetiska stressorer, det vill säga sådana stimuli som skapar stress hos alla människor och ontogenetiska stressorer, det vill säga sådana stimuli som bara påverkar vissa personer. Olika individer påverkas därmed på olika sätt av olika miljöer (Währborg, 2006). Enligt Kaplan & Kaplan (1989), så återhämtar sig mentalt utmattade personer fortare i naturmiljöer. Enligt Parson (1991) kan en persons stress reduceras genom att vistas i naturliga miljöer.

Det finns empiriskt stöd för att den fysiska miljön på arbetsplatsen påverkar människors tillfredsställelse och arbetsprestation (Clements-Croome, 2000). Studier visar även att det finns ett samband mellan hur bra inomhusluften är, hur bra ljus det finns och hur ergonomiskt bra möblerna är och hur bra hälsa medarbetarna har (Veitch & Newsham, 2000).

Utöver distansarbete finns ett annat begreppet, härarbete vilket också kommer att behandlas i uppsatsen. Begreppet härarbete har myntats av kreativitetsförfattaren Teo Hären. Den största skillnaden mellan härarbete och distansarbete är att härarbete innebär att arbeta på den plats som ger individen bäst förutsättningar för att vara kreativ och effektiv, det kan vara en plats med många intryck eller en med lugn och ro. En viktig distinktion är att härarbete inte innebär att arbeta från en plats av rent

praktiska skäl. Det handlar inte om att ta vara på tid och arbeta i taxin, på tåget eller flygplatsen (Härén, 2006).

En mer specifik definitionen av härarbete är:

1. *Att arbeta på den bästa möjliga platsen (oavsett om det är på kontoret, hemma eller någon helt annanstans)*
2. *Att få nya intryck och nya idéer genom att fysiskt förflytta sin arbetsplats”* (Härén, 2006, sid 36).

Begreppet härarbete fokuserar på vilken fysisk plats en individ presterar bäst. Tanken är att en individ genom att förflytta sig fysiskt kan utföra samma uppgifter men med mer inspiration (Härén, 2006). Härarbete och distansarbete är nära anknutna till varandra men är två skilda saker. Distansarbete är ett betydligt mer beforskat begrepp. Det finns inte något tidigare forskning kring härarbete. För att ge en bild av närbesläktad forskning i denna rapport presenteras därför teorier om distansarbete, subjektivt välbefinnande och miljöns påverkan.

Syfte och hypoteser

Syftet med denna uppsats är att utifrån en grupp yrkesverksamma individer undersöka om det finns någon relation mellan individers möjlighet att välja fysiska plats att arbeta på och graden av subjektivt välbefinnande.

Det finns inga tidigare studier som har undersökt precis detta. Den här studien inbegriper delar av begreppet härarbetes innebörd. Eftersom det inte finns någon tidigare empirisk forskning rörande begreppet är detta relevant att undersöka. Utifrån de ovan presenterade teorier och studier formulerades de nedan presenterade hypoteserna.

Hypotes ett: ”Det går att förutsäga graden av en persons subjektiva välbefinnande utifrån hur stor möjlighet denne har att välja fysisk plats att arbeta ifrån”

Hypotes två: ”Det går att förutsäga graden av en persons subjektiva välbefinnande utifrån hur stor möjlighet denne har att välja tidpunkt att arbeta vid”

Hypotes tre: ”Det går att förutsäga graden av en persons subjektiva välbefinnande utifrån hur många timmar/vecka en person väljer att arbeta på någon annan plats än sin huvudarbetsplats.”

Metod

Deltagare

Urvalsgruppen består av en kommunal verksamhet, ett kommunalt bolag, ett statligt företag och ett privat företag. Undersökningen besvarades av 34 högskoleutbildade personer (M ålder=46; SD =11,35) Av undersökningsspersonerna var 15 män (M ålder=50; SD =7,75) och 19 kvinnor (M ålder=44; SD =12,98) 6 av deltagarna arbetade inom statlig verksamhet, 7 deltagare inom privat verksamhet, 3 deltagare inom ett kommunalt bolag och 18 deltagare inom en kommunal verksamhet. Det fanns ingen signifikant skillnad mellan graden av välbefinnande hos könen ($t(32)= 0.186$; $p>.05$).

Material

Enkäten består av tre olika delar. Den första delen består av bakgrundsfrågor rörande ålder, kön, civilstatus och huruvida de är föräldrar eller inte. Den andra delen av enkäten behandlar olika delar av begreppet härarbete och den tredje, tillika sista, delen är en kortvariant av Ryff's Psychological Well-Being scales.

Härarbete

Den andra delen av enkäten har för avsikt att behandla innehållet i begreppet härarbete. Frågorna behandlar individens frihet att välja fysisk arbetsplats och arbetstid, var de får flest idéer och var de anser sig prestera som bäst. Den här delen av enkäten bestod av sex stycken frågor. Den första frågan var: *Hur stor möjlighet har du att själv styra ditt val av fysisk plats att arbeta på?* Frågan hade fyra olika svarsalternativ att välja mellan. Den andra frågan var: *Hur stor möjlighet har du att själv styra din arbetstid?* Även den med fyra olika svarsalternativ. Den tredje frågan var: *Uppskatta till vilken grad du får dina bästa idéer i relation till ditt arbete på följande platser.* Undersökningssdeltagarna fick uppskatta på en fyrgradig skala huruvida huvudarbetsplatsen, hemma, naturen, restaurang/café eller bortrest överensstämde med de olika svarsalternativ. Den fjärde frågan var: *I relation till dina arbetsuppgifter uppskatta i vilken grad du anser att du presterar på följande platser.* Undersökningssdeltagarna fick även här ta ställning till ovan nämnda platser men på

en femgradig skala. Den femte frågan var: *Under hur många timmar av din arbetstid/vecka arbetar du på en annan plats än din huvudarbetsplats?* De uppskattade svaren angavs i timmar/vecka. Den sjätte och sista frågan var: *I hur hög omfattning arbetar du på de olika arbetsplatserna?* Samma platser presenterades som tidigare men denna gång med en fyrgradig skala. På grund av färre deltagare än förväntat samt resurstekniska skäl valdes sedan vissa frågor bort vid sammanställningen av det insamlade materialet.

Ryff's Psychological Well-Being scales

Den andra delen av undersökningen bestod av en kortvariant av Ryff's psykologiska välbefinnandeskala (Lindfors, Berntsson & Lundberg, 2006). Ryffs psykologiska välbefinnandeskala består av 18 frågor fördelade mellan sex olika dimensioner, dessa är; förmåga att hantera vardagen, accepterande av sig själv/självacceptans, positiva relationer med andra, meningen i livet, personlig utveckling och autonomi/självständighet (Snyder & Lopez, 2005; Lindfors, Berntsson & Lundberg, 2006). Exempel på en fråga under dimensionen "förmåga att hantera vardagen" är: *Jag är ganska bra på att hantera förpliktelser i mitt dagliga liv.* Exempel på "självacceptans" är: *När jag ser tillbaka på mitt liv är jag nöjd med det sätt på vilket saker och ting har ordnat sig.* Exempel på dimensionen "positiva relationer med andra" är: *Jag har inte upplevt särskilt många varma och tillitsfulla relationer.* Exempel på "meningen i livet" är: *Vissa människor vandrar planlöst genom livet, men jag är inte en av dem.* Ett exempel på dimensionen "personlig utveckling" är: *För min del har livet varit en ständig process av lärande, förändring och utveckling.* Det sista exemplet kommer från dimensionen "självständighet" och är: *Jag bedömer mig själv efter det som jag tycker är viktigt, och inte efter andra människors värderingar om vad som är viktigt.* Svaret skattas sedan på en sexgradig skala mellan "stämmer inte alls" och "stämmer precis". Ryff's Psychological Well-Being scale kan beräknas varje dimension för sig, eller som ett gemensamt värde. I denna rapport har bara det sammanslagna värdet används (Ryff's Psychological Well-Being scales, se apendix). Enligt Springer och Hausers (2006) undersökning så skall forskare vara försiktiga med att tolka de sex olika dimensionerna i Ryff's Psychological Well-Being scale var och en för sig. Testet i

sin helhet har dock en tillräckligt god korrelation och kan därmed anses mäta subjektivt välbefinnande på ett förhållandevis tillförlitligt sätt. I denna rapport kommer de olika dimensionerna att slås ihop för att skapa ett gemensamt värde för subjektivt välbefinnande. Cronbach's alpha var 0,52 vilket endast visar på en medelmåttig reliabilitet.

Procedur

Frågorna rörande bakgrundsvariablerna och härarbete konstruerades i samråd med Teo Härén, författare till boken "Härarbete". Innan enkäten delades ut läste även ett par studenter och yrkesverksamma igenom enkäten och delgav sina uppfattningar rörande språkliga formuleringar, svarsalternativ och layout. De kontaktpersoner som disponerade ut enkäten till undersökningsdeltagarna har fått likvärdig information med den som finns på enkäterna. Tillsammans med enkäten har även kuvert delats ut till undersökningsdeltagarna som därefter har givit tillbaka detta till kontaktpersonen som givit eller skickat dem i öppnat format till uppsatsens författare. Mina kontaktuppgifter har funnits på samtliga enkäter ifall deltagarna skulle ha några frågor. Den färdiga uppsatsen kommer sändas till samtliga kontaktpersoner men för den som är intresserad att få den skickad till sig direkt har en uppmaning om att skicka ett mail med kontaktuppgifter eller ringa mig givits.

Statistisk procedur

Alla värden över och under tre standardavvikelser ansågs vara extremvärden, dessa omvandlades till närmaste tal innanför gränsvärdet $M \pm 3 SD$. För att undersöka hypotesen användes en standard multipel regressionsanalys. De tre olika prediktorvariablerna är; hur stor möjlighet har individen att själv styra val av arbetsplats (arbetsplats), hur stor möjlighet har individen att själv styra över sin arbetstid (arbetstid) och hur många timmar/vecka personen väjer att arbeta från en annan plats än huvudarbetsplatsen (timmar). Den beroende variabeln är subjektivt välbefinnande mätt med Ryff's psychological well-being scale. Utöver en regressionsanalys genomfördes även en analys av bivariata samband mellan de tre

oberoende variablerna, arbetsplats, arbetstid och timmar.

Resultat

Deskriptiv statistik

Den deskriptiva statistiken för de undersökta variablerna kan avläsas i tabell I. Resultatet visade inte på någon signifikant korrelation mellan prediktorvariablerna, arbetsplats, arbetstid och timmar och den beroende variabeln subjektivt välbefinnande

Table I

Deskriptiv statistik över arbetsplats, arbetstid, timmar och subjektivt välbefinnande.

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min.	Max.	N	<i>r</i>
Arbetsplats	2,45	,79	1	4	33	-,436
Arbetstid	2,02	,62	1	3,9	34	,133
Timmar	5,37	4,32	0	18,76	32	,025
Sub. välbefinnande	84,94	5,7	74	99	34	

$p > .05$

I tabell II presenteras den deskriptiva statistiken över var deltagarna väljer att arbeta. De fem platserna att välja mellan var; huvudarbetsplatsen, hemma, naturen, cafe/restaurang och bortrest, svaren skattades på en fyrgradig skala där nummer ett betydde nästan aldrig och nummer fyra nästan alltid. Som går att avläsa i tabell två var huvudarbetsplatsen ($M=3,65$) den plats som skattades högst, medan cafe/restaurang var den som skattades som minst förekommande ($M=1.06$).

Table II

Deskriptiv statistik över i hur hög grad personer arbetar på fem olika platser: (N=34)

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min.	Max.
Huvudarbetsplatsen	3,65	.49	3	4
Hemma	1,88	.59	1	3
Naturen	1,24	.50	1	3
Cafe/Resturang	1,06	.24	1	2
Bortrest	1,35	.54	1	3

Som det går att beskåda i tabell III så var en av de tre variablerna signifikant relaterade till subjektivt välbefinnande. Den signifikanta variabeln var ”arbetsplats”. Relationen som går att avläsa i tabellen ovan var negativ, vilket innebär att personer som rapporterade att de i högre grad kunde styra val av arbetsplats också rapporterade högre grad av välbefinnande.

Table III

Bivariata samband

Variable	<i>Arbetsplats</i>	<i>Arbetstid</i>	<i>Timmar</i>	<i>Sub.välbefinnande</i>
Arbetsplats		.16	-.04	-.44*
Arbetstid			-.09	.13
Timmar				.03
<i>Sub. välbefinnande</i>				

*= $p > .05$

Prediktion av subjektivt välbefinnande

En standard multipel regressionsanalys användes för att predicera graden av välbefinnande utifrån individens möjlighet att välja plats och tid att arbeta på samt hur många timmar/vecka personen i fråga valde att arbeta på en annan plats än huvudarbetsplatsen. Resultatet av beräkningen kan beskådas i tabell IV. R^2 är 0,23 vilket innebär att de tre prediktionsvariablerna tillsammans kan förklara 23 % av variationen i den beroende variabeln, det vill säga subjektivt välbefinnande.

Av de tre prediktorvariabler var det en som gav ett enskilt signifikant resultat. I tabell IV kan avläsas att den enskilda prediktorvariabeln ”arbetsplats” visar på en negativ korrelation ($r=0,012$; $p>0,05$) med subjektivt välbefinnande, det vill säga de individer med större möjlighet att styra val av fysisk arbetsplats visar på högre grad av subjektivt välbefinnande.

Table IV

Summan av den multiplaregressionsanalysens predicering av subjektivt välbefinnande

Variable	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>p</i>	β	<i>Part R</i>
Arbetsplats	-3,33	1,23	-.46	,012	-.461
Arbets tid	1,84	1,6	,20	,261	,216
Timmar	,03	,23	,02	,91	,023

$R = .048$; $R^2 = .23$

Diskussion

Syftet med denna uppsats är att utifrån en grupp yrkesarbetande individer undersöka om det finns någon relation mellan individers möjlighet att välja fysiska plats att arbeta på och graden av subjektivt välbefinnande. För att kunna undersöka detta kontaktades fyra olika organisationer och sammanlagt 34 personer deltog i studien. Utifrån de svar som framkom vid enkätundersökningen genomfördes en bivariata analys och därefter en multipelregressions analys. Den enskilda prediktorn ”val av arbetsplats” visade på ett signifikant resultat. Sambandet var negativt vilket innebär att individer som uppfattade att de hade stor möjlighet att påverka sin fysiska arbetsplats skattade sitt egna välbefinnande något högre än de som skattade att de inte hade någon större möjlighet att välja vilken fysisk arbetsplats de ville arbeta ifrån. De tre prediktorerna ”arbetsplats”, ”arbetstid” och ”antal timmar” visade inte tillsammans något signifikant samband med subjektivt välbefinnande.

Resultatet visade att hypotes I fick stöd. Detta innebär att det enligt detta material går att finna ett samband mellan möjligheten att välja fysisk arbetsplats och välbefinnande. Enligt Warr (2007) finns det ett samband mellan subjektivt välbefinnande och trivsel på arbetsplatsen. Detta går i linje med Forsebäck (1996) som menar att personer som distansarbetar i många fall upplever att de har lättare för att arbeta utan störning vilket i sin tur leder till högre livstillfredsställelse. Det bör dock poängteras att hypotes ett snarare berör en persons möjlighet att välja en annan plats att arbeta på än det faktum att personen verkligen väljer att arbeta på en annan plats, det senare inryms i hypotes tre. Om det är så att de som upplever att de kan styra val av fysisk arbetsplats i högre grad väljer var inom huvudarbetsplatsen de arbetar kan exempelvis utsikt över en park (Kaplan & Kaplan, 1989), eller extra bra luft, ljus och ergonomiska möbler i ett rum generera ett bättre välbefinnande för individen (Veitch & Newsham, 2000). Det går inte att uttala sig om huruvida det är högt subjektivt välbefinnande som leder till en persons ökade upplevelse av att kunna välja fysisk arbetsplats, eller huruvida det är möjligheten att välja fysisk arbetsplats som leder till ökat subjektivt välbefinnande. En annan möjlighet är att det finns en tredje variabel som orsakar dem båda.

Rikttningsfrågan är även aktuell i relation till Seligmans (2007) resonemang om att de som är tillfreds med sitt arbetet uppskattar att de har högre välbefinnande, samtidigt som de med högre välbefinnande presterar bättre på arbetsplatsen.

Resultatet gav inget stöd för hypotes två. Utifrån denna studie kan därmed inget samband mellan ökat val av arbetstid och subjektivt välbefinnande ses. Detta överensstämmer inte med en studie genomförd av Halpern (2005) då denna pekade på att större valfrihet över arbetstider minskade graden av stress. I denna studie har dock inte begreppet stress undersökts, och inte heller sambandet mellan stress och välbefinnande, således är det mycket möjligt att Halperns studie överensstämmer med resultatet, men att stress inte påverkar individens välbefinnande. I ULF-undersökningen som genomfördes 1986/87 uttalade sig 42% av de tilltalade som distansarbetade sig om att den största enskilda nackdelen var att de hade svårt att skilja mellan arbete och fritid. Arbetet idag, enligt Engström, Eriksson och Johansson (1990) även för de som inte distansarbetar, har blivit mer fokuserat på att individer skall prestera utifrån uppsatta mål utan krav på att befinna sig vid en viss plats på en viss tidpunkt vilket medför att gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir mer flytande. En möjlig förklaring till att val av arbetstid inte korrelerar med välbefinnande skulle då kunna vara att friheten blir så stor att det är svårt för individen att skilja mellan arbetsliv och privatliv vilket ses som en stor nackdel hos de som distansarbetar.

En intressant teori i relation till hypotes ett och två är krav-kontroll modellen. Modellen är utvecklad av Karasek och Theorell (1990) och bygger på att en balans mellan arbetets krav och personens kontroll leder till bättre hälsa för individen. Med arbetets krav menas den psykologiska belastning som uppstår på grund av krav från omgivningen vilket kan resulterar i såväl tidspress som personliga konflikter. Hur stort utrymme individen har att ta egna beslut rörande sina arbetsuppgifter är det som benämns som personens kontroll. De individer som rapporterade störst ohälsa var de som hade höga krav men lågt beslutsutrymme. Utifrån modellen kan fyra olika arbetssituationer beskrivas. Dessa är, högt-spända arbeten, aktiva arbeten, lågt-spända arbeten och passiva arbeten. Risken för en person som arbetar under ”hög-spänning”

är att de höga kraven tillsammans med det lilla utrymmet för egna beslut skapar stor psykisk stress och ohälsa. En person med ”aktivt arbete” har höga krav och hög kontroll. Individer med dessa typer av jobb brukar vara motiverade att utveckla nya beteenden och gilla att lära sig nya saker, dessa individer brukar även vara mycket aktiva utanför sina arbeten. Lågt-spända arbeten innebär att individen har låga krav samtidigt som de har hög kontroll. Personer med denna arbetssituation har minst risk att drabbas av psykologiska påfrestningar och arbetsrelaterad ohälsa. Slutligen finns det arbetsplatser med såväl låg kontroll som låga krav, detta kallas passiva arbeten. Individer på sådana arbetsplatser riskerar såväl psykologisk stress som ohälsa. De är vanligt förekommande att de börjar sakna motivation såväl på arbetstid som på fritid.

Utifrån den här teorin skulle en förklaring av hypotes ett vara att de personer som har höga krav och hög kontroll också i högre grad kan påverka sin arbetsplats. Personer med aktiva jobb är enligt Karasek och Theorell (1990) även mindre benägna att drabbas av psykisk stress och ohälsa vilket skulle ge en möjlig förklaring av sambandet mellan större möjlighet att påverka val av arbetsplats och högre välbefinnande. Det bör dock kommenteras att detta måste undersökas då psykisk stress och ohälsa inte nödvändigtvis påverkar det subjektiva välbefinnandet.

Hypotes två är intressant att diskutera utifrån Karasek och Theorells krav- och kontrollmodell (1990). Förutsatt att en orsak till det signifikanta sambandet för hypotes ett är att individer har högre grad av välbefinnande när de har höga krav och hög kontroll torde även hypotes två påvisa ett signifikant resultat. Detta under premisen att friheten att välja fysisk arbetsplats och friheten att välja arbetstid har liknande samband med subjektivt välbefinnande. I denna undersökning framkom emellertid endast ett signifikant resultat för hypotes ett. Vilket, utifrån krav- och kontrollmodellen, skulle kunna tolkas som att val av arbetsplats och arbetstid sinsemellan inte påverkar välbefinnandet i lika hög grad oavsett hur hög kontroll individen har över sin egen arbetssituation. Således är de kanske inte själva möjligheten att påverka situationen som ger utslag för hypotes ett, utan just friheten att påverka valet av arbetsplats.

Resultatet gav inte heller stöd för hypotes III. Detta innebär att det inte fanns någon signifikant korrelation mellan antal timmar/vecka en person arbetade på någon annan plats än huvudarbetsplatsen och individens subjektiva välbefinnande. Det kan finnas fleraolika orsaken till att det inte finns något samband mellan dessa variabler. Forsebäck (1996) hävdar till exempel att för att en person skall känna sig nöjd vid distansarbete behöver individen ha ett såväl emotionellt som tekniskt stöd från sin chef. Vidare är det viktigt att individen känner att sättet att rapportera utförda arbetsuppgifter fångar upp så väl kvantitet som kvalité för att personen skall känna sig tillfreds.

En annan möjlig förklaring är svårigheten i att skilja mellan privatliv och arbetsliv som uppkommer för många som arbetar på annan plats än huvudarbetsplatsen. Detta är som tidigare presenterat den största enskilda nackdelen som distansarbetande uppgett (Engström, Eriksson & Johansson, 1990). En annan orsak kan vara att platsen som personerna arbetar på inte är rätt plats för arbetsuppgiften (Hären, 2006). Enligt tidigare studier kan även platsens utformning påverka välbefinnandet positivt (Kaplan, 1993). Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, Lundberg och Skärstrand (1998) genomförde en undersökningen med syftet att undersöka de psykologiska förutsättningarna för, och konsekvenserna av, den nya gränslöshet i arbetet som möjliggörs genom modern informationsteknik. Undersökningen bestod av tio intervjuer med personer, valda utifrån sina arbetsvillkor som präglades av gränslöshet vad gällande såväl organisationsmässigt som i tid och rum. Utifrån denna undersökning skulle uppsatsens resultat kunna förklaras av att flexibiliteten att arbeta på andra fysiska platser eller vid andra tidpunkter snarare används för att nå förväntade resultat och prestera så väl som de själva och omgivningen förväntar sig. Det vill säga att personer arbetar på andra platser så som buss, taxi, hemma av rent praktiska orsaker. Detta skiljer sig gentemot Härens (2006) begrepp Härarbete som innebär att välja ut en plats för att den skänker intryck och inspirerar individen till bättre utfört arbete. Som nämnts tidigare i texten tar Härén (2006) upp att olika personer trivs och arbetar mer eller mindre väl på olika platser. En möjlig förklaring skulle därmed vara att omgivningens, ofta negativa, syn på att arbeta på en annan plats än huvudarbetsplatsen påverkar individen. I boken Härarbete lyfts flera exempel

fram där ledare och medarbetare ifrågasätter arbete utanför huvudarbetsplatsen vilket torde kunna påverka individens välbefinnande. Det rådande klimatet kring ”härarbete” kan mycket väl förändras med tiden och därför skulle kanske en replikation av denna studie om tio år ge andra resultat.

Begränsningar i studien

En begränsning i studien är antalet deltagare i undersökningen. Det är tillräckligt många individen för att kunna genomföra den multipla regressionsanalys som gjorts men det vore mycket önskvärt med fler individer. Med fler deltagare hade fler statistiska undersökningar kunnat genomföras och fler variabler tagits med i beräkningen. Urvalet är inte heller slumpmässigt vilket kan påverka studiens resultat. Utifrån den undersökning som genomförts kan inte heller några resultat rörande kausalitet fastställas, det går inte att uttala sig om vad som är orsak eller verkan i denna uppsats utan endast om samband. Som vid alla organisationsstudier så medför det faktum att organisationerna inte är kontrollerade en svårighet. Valet av dessa specifika organisationer kan också ha påverkat resultatet. Risken när en sådan här undersökning görs i befintliga organisationer är att sådant som bästa nuvarande arbetsmiljö och störst möjlighet att välja fysisk plats att arbeta på redan har ett samband. Ett annat alternativ för att skapa ett säkrare resultat skulle kanske kunna vara att fördela deltagarna i en experiment- och en kontrollgrupp för att skapa en mer kontrollerad studie. Samtidigt blir detta svårt eftersom det finns många andra variabler som kan påverka resultatet. Det som skulle gå att genomföra med en experiment och en kontrollgrupp är vidare studier av hur olika fysiska platser och tidpunkter att arbeta vid/på påverkar en persons subjektiva välbefinnande.

Utifrån resultaten går det inte att uttala sig om huruvida subjektivt välbefinnande påverkar hur stor möjlighet individen har att välja arbetsplats eller om det är så att valet av arbetsplats påverkar det subjektiva välbefinnandet. Detta vore intressant att undersöka och kan därmed ses som en brist i denna studie.

I enkäten ställdes ett krav om minst 120 poäng eller 180 högskolepoäng för att undersökningen skulle täcka in de yrken där individerna själva som regel har något större frihet i val av fysisk arbetsplats och arbetstid. Antagande om någon större frihet kan vara felaktigt och därmed endast ha genererat i en mindre urvalsgrupp. Det faktum att personer utan treårig högskoleutbildning inte har svarat på enkäten kan även det ha påverkat resultatet.

En begränsning i denna studie är även författarens subjektiva tyckande. Trots goda föresatser om att undersöka hypoteserna så objektivt som möjligt finns det alltid en risk att författarens val av presenterade studier påverkar den ovan förda diskussionen.

Ryffs välbefinnandetest

Cronbach's alpha för Ryffs välbefinnandetest vid denna undersökning var 0.52, vilket endast påvisar en medelmåttig reliabilitet. Vid en studie av Lindfors, Berntsson och Lundberg (2006) rörande den svenska kortversionen av Ryffs välbefinnandetest varierade den interna korrelationen mellan låg och medel för de sex olika dimensionerna. I en annan studie genomförd av Ryff och Keyes (1995) varierade den interna reliabiliteten mellan 0.33 och 0.56, det vill säga låg och medel, på de sex olika dimensionerna. Merparten av de studier jag tagit del av har redovisat cronbach's alpha för var och en av de sex dimensionerna. Utifrån Ryff & Keyes (1995) finns det empiriskt stöd för att det finns en bakomliggande latent faktor för de sex dimensionerna i testet. I denna studie har dock enbart det sammanlagda värdet av de sex dimensionerna använts detta för att hypoteserna enbart berörde det sammanlagda värdet av välbefinnande. Med tanke på det låga värdet för Cronbach's alpha i denna studie skulle det vara intressant att genomföra undersökningen igen med de sex underskalorna men även med ett annat välbefinnandetest.

Förslag till framtida forskning

Det begränsande antalet deltagare tillsammans med de presenterade resultaten medför att det vore intressant att göra en uppföljande studie med fler deltagare för att se om

de resultaten överensstämmer med de ovan presenterade. Det vore även intressant att undersöka vid vilka platser olika personer presterar bäst, samt om vår kreativitet påverkas av olika platser. Utifrån att det fanns ett signifikant resultat för hypotes ett vore det även intressant att undersöka det kausala sambandet mellan den oberoende och beroende variabeln. Om det är så att möjligheten att styra plats genererar i högre välbefinnande vore det även intressant att undersöka om det är friheten att styra över arbetsplatsen som ger denna effekt, eller om det är friheten att själv styra mer i sitt arbetsliv i allmänhet. Då det inte fanns någon signifikant effekt för hypotes två, det vill säga inget samband mellan möjlighet att styra över arbetstid och subjektivt välbefinnande, blir detta en enligt mig extra intressant frågeställning.

Då det finns mycket få undersökningar kring härarbete, vore det även intressant att utföra studier kring kopplingen mellan kreativitet, effektivitet och olika fysiska platser. Utifrån den här rapporten vore det även aktuellt att beröra hur kreativitet och effektivitet påverkas av individens upplevelse av att kunna påverka sitt val av fysisk arbetsplats.

Referenser

- Allvin, Michael. Aronsson, Gunnar. Hagström, Tom. Johansson, Gunn. Lundberg, Ulf. & Skärstrand, Eva. (1998). *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser Delstudie 1. Arbete och hälsa vetenskaplig skriftserie*. 1998:21.
- Clements-Croome, D. (Ed) (2000). *Creating the productive workplace*. London: E & FN Spoon.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology (pp.63-73)*. New York: Oxford University Press.
- Ekman, Rolf. & Arnetz, Bengt (2007). *Stress* Stockholm: Liber.
- Engström, M-G. Eriksson, G & Johanson, R. (1990) *Att flexa i tid och rum Distansarbetets struktur och tendenser*. BFR-rapport T8:1990.
- Engström, M och Johanson, R (1997). *Med IT mot nya organisations- och arbetsformer. Flexibilitet i tid, rum och organisation*. KFB-Rapport 1997:28. Stockholm.
- Forsebäck, Lennart (1996). *Att utnyttja den nya friheten i tid och rum -en liten skrift om flexibelt arbete*. Stockholm: Teldok info.
- Halpern, Dine F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health* 21, p 157-168.
- Hartman, Richard I. & Stoner, Charles R. Bradley University, Raj Arora. (1991). An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction. University of Missouri-Kansas City, *Journal of business and psychology*. Volume 6, No. 2.
- Hultén, Kerstin. (2000). *Datorn på köksbordet -En studie av kvinnor som distansarbetar i hemmet*. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Härén Teo. (2006). *Härarbete att arbeta där du gör det bäst*. Stockholm: Interesting books.
- Kaplan, R. & Kaplan, S. (1989). *The experience of nature: A psychological perspective*. New York: Press Syndicate of the university of Cambridge.
- Kaplan, Rachel. (1993) The role of nature in the context of the workplace. *Landscape and Urban Planning*, 26 (1993) 193-201.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Lindfors, P., Bengtsson, L., & Lundberg, U. (2006). Factor Structure of Ryff's psychological well-being scales in Swedish female and male white-collar workers. *Personality and Individual Differences*, 40, 1213-1222.
- Parson, Russ. (1991). The potential influences of environmental perception on human health. *Journal of environmental psychology*, No,11. p1-23.
- Ryff, C.D. (1989a). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioural development*, Nr.12, 35-55.

- Ryff, Carol D. (1989b). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, No. 6, 1069-1081.
- Ryff, Carol D., Keyes, Corey L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 69, No. 4, 719-727.
- Ryff, C.D. & Singer, B. (1998a). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, Vol. 9, Nr. 1, 1-28.
- Ryff, Carol D., Keyes, Corey L. M., & Shmotkin Dov. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 82, No. 6, 1007–1022.
- Sandvik (Ed 1.), Diener (Ed 2.). & Seidlitz, Larry. (1993). Subjective Well-Being: The Convergence and Stability of Self-Report and Non-Self-Report Measures. *Journal of Personality*. Vol. 61 Issue 3, p317-342, 26p.
- Seligman, Martin E.P. (2007). *Verklig lycka: en grundbok i positiv psykologi* Stockholm: Sundbyberg Optimal.
- SIKA:s undersökning 1996. (SIKA96) Hämtad på den 15 augusti 2010 på <http://www.regeringen.se/content/1/c4/24/34/6c1a4ac5.pdf> som administreras av regeringskansliet.
- Springer, Kristen, W. & Hauser, Robert, M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's scales of psychological well-being: method, mode and measurement effects. *Social Science Research* 35, 1080–1102.
- Snyder, C. R. & Lopez S. J. (Eds.). (2005). *The handbook of positive psychology* New York: Oxford university press.
- Snyder, C.R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Veitch, J.A., & Newhamn, G.R. (2000). Exercised control, lighting choices, and energy use: An office simulation experiment. *Journal of Environmental Psychology*, v. 20, no. 3, Sept. pp. 219-237.
- Warr, Peter. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness* New Jearsey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Währborg Peter. (2006). *Stress och den nya ohälsan* Falkenberg: Natur och kultur.

Appendix A

Hej!

Denna undersökning görs inom ramarna för en kandidatuppsats i psykologi vid Lunds universitet. Jag som skriver uppsatsen heter Cecilia Berg och är färdigutbildad personalvetare som har valt att komplettera min utbildning med en kandidatexamen i psykologi. Mitt intresseområde är subjektivt välbefinnande i arbetslivet vilket således är vad den här uppsatsen kommer att behandla. Enkäten beräknas ta ca 10-15 minuter att fylla i och era svar är till stor hjälp för mig. De svar ni ger är konfidentiella och undersökningen är helt frivillig. Undersökningen sker på flera olika företag och de individuella svaren kommer inte gå att utläsa. För att jag ska kunna dra så säkra slutsatser som möjligt är det av stor vikt att ni svarar ärligt på frågorna.

Om ni har minst tre års universitet/högskoleutbildning (120p eller 180hp) vore jag väldigt glad om ni avsatte några minuter för att fylla i frågorna.

Tack så mycket för att du visar intresse för den här undersökningen!

Om ni har några frågor och/eller vill ta del av den färdiga uppsatsen får ni gärna kontakta mig:

0703- 59 20 89

ciccibergh@hotmail.com

Vänliga Hälsningar Cecilia Berg

Obs! Frågor på båda sidor.

1. Ålder: _____

Ringa in de svar du anser överrensstämmer bäst:

- | | | |
|--------------------|--------|------------------|
| 2. Kön: | Kvinna | Man |
| 3. Civilstatus | Singel | I parförhållande |
| 4. Är du förälder? | Ja | Nej |

5. Hur stor möjlighet har du att själv styra ditt val av fysisk plats att arbeta på?

Jag...

Styr val av arbetsplats helt själv

Styr val av arbetsplats delvis (har viss flexmöjlighet/dag)

Tämligen styrd arbetsplats (kan påverka vid något enstaka tillfällen)

Kan inte styra val av arbetsplats

6. Hur stor möjlighet har du att själv styra din arbetstid?

Jag...

Styr min arbetstid helt själv

Styr min arbetstid delvis (har viss flexmöjlighet/dag)

Tämligen styrd arbetstid (kan påverka vid något enstaka tillfällen)

Kan inte styra min arbetstid

7. Uppskatta till vilken grad du får dina bästa idéer i relation till ditt arbete på följande platser.

1 = Nästan aldrig

2 = Ibland

3 = Ofta

4 = Nästan alltid

Huvudarbetsplatsen	1	2	3	4
Hemma	1	2	3	4
Naturen	1	2	3	4
Café/restaurang	1	2	3	4
Bortrest	1	2	3	4

8. I relation till dina arbetsuppgifter uppskatta i vilken grad du anser att du presterar på följande platser.

- 1 = *Mycket dåligt*
- 2 = *Dåligt*
- 3 = *Varken bra eller dåligt*
- 4 = *Bra*
- 5 = *Väldigt bra*

Huvudarbetsplatsen	1	2	3	4	5
Hemma	1	2	3	4	5
Naturen	1	2	3	4	5
Café/restaurang	1	2	3	4	5
Bortrest	1	2	3	4	5

9. Under hur många timmar av din arbetstid/vecka arbetar du på en annan plats än din huvudarbetsplats? (Uppskatta)

____antal timmar/vecka

10. I hur hög omfattning arbetar du på de olika arbetsplatserna?

- 1 = *Aldrig*
- 2 = *Ibland*
- 3 = *Ofta*
- 4 = *Alltid*

Huvudarbetsplatsen	1	2	3	4
Hemma	1	2	3	4
Naturen	1	2	3	4
Café/restaurang	1	2	3	4
Bortrest	1	2	3	4

Hälsa och välbefinnande

De frågor som följer handlar om hur du upplever dig själv och ditt liv. Lagg märke till att det vid varje påstående finns sex olika svarsalternativ. Läs påståendet och ringa sedan in det svarsalternativ som passar in bäst på dig. Eftersom det är en kortversion så består testet av ett urval av frågor, därav den märkliga numreringen. Tänk på att det inte finns några rätta eller felaktiga svar.

1. *Stämmer inte alls*

2. *Stämmer inte särskilt bra*

3. *Stämmer delvis*

4. *Stämmer ganska bra*

5. *Stämmer bra*

6. *Stämmer precis*

3. Jag brukar vanligen känna

att jag har kontroll över

min livssituation.

1 2 3 4 5 6

6. När jag ser tillbaka på

mitt liv är jag nöjd med

det sätt på vilket saker

och ting har ordnat sig.

1 2 3 4 5 6

7. För mig har det varit svårt

och påfrestande att

upprätthålla nära relationer.

1 2 3 4 5 6

9. Vardagens krav gör mig

ofta nedstämd.

1 2 3 4 5 6

11. Jag tar en dag i taget och
tänker inte särskilt mycket
på framtiden.

1 2 3 4 5 6

21. Jag är ganska bra på att
hantera förpliktelser i mitt
dagliga liv.

1 2 3 4 5 6

28. Jag tycker att det är viktigt att få nya erfarenheter som utmanar min syn på mig själv och på världen omkring mig. 1 2 3 4 5 6

30. Jag tycker om de flesta dragen i min personlighet. 1 2 3 4 5 6

32. Jag har en tendens att låta mig påverkas av personer med bestämda åsikter. 1 2 3 4 5 6

42. Jag känner mig på flera sätt missnöjd med det som jag har åstadkommit här i livet. 1 2 3 4 5 6

49. Andra människor skulle beskriva mig som en generös person som tar sig tid att umgås med andra. 1 2 3 4 5 6

50. Jag tror på mina egna åsikter, även om de är tvärtemot vad alla andra tycker. 1 2 3 4 5 6

55. Jag har inte upplevt särskilt många varma och tillitsfulla relationer. 1 2 3 4 5 6

59. Vissa människor vandrar

planlöst genom livet, men

jag är inte en av dem.

1 2 3 4 5 6

64. För min del har livet varit

en ständig process av

lärande, förändring

och utveckling.

1 2 3 4 5 6

65. Ibland känns det som om

jag redan har gjort allt som

finns att göra här i livet.

1 2 3 4 5 6

76. Det var länge sedan jag gav

upp försöken att göra några

stora förändringar eller

förbättringar i mitt liv.

1 2 3 4 5 6

80. Jag bedömer mig själv

efter det som jag tycker är

viktigt, och inte efter andra

människors värderingar om

vad som är viktigt.

1 2 3 4 5 6

Kontrollera att du besvarat alla frågor.

Tack för din medverkan!