



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

***Resande i tjänsten och dess effekter på  
arbetstagaren***

**Gustav Gnospelius**

Kandidatuppsats vt 2006

Handledare: Clemens Weikert

## *Abstract*

*Due to a globalised world business travel is flourishing. This paper examines how middle level executives, travelling a lot in their work at a multi-national company, feel about their travel. It looks for links between business travel and work satisfaction among them. A short presentation of the patterns of business travel and relevant motivational and stress theories is given. Data for the paper is collected using a survey (78 participants) and interviews. No significant correlation is found between the amount of business travel and work satisfaction. However, the result shows that the business travel does have a negative impact on family life as well as business life, this perception is shared by both the traveller and the families. Increased business travel is shown to have an impact on decisions about whether or not to accept a promotion.*

**Keywords:** Work psychology, travel, motivation

<b><i>Inledning</i></b> .....	<b>3</b>
<i>Introduktion och syfte</i> .....	3
<i>Vad innebär tjänsteresande?</i> .....	4
<i>Teori om motivation</i> .....	5
<i>Teori om stress</i> .....	7
<i>Tidigare forskning</i> .....	8
<b><i>Metod</i></b> .....	<b>10</b>
<i>Undersökningsgrupp</i> .....	10
<i>Procedur</i> .....	10
<b><i>Resultat</i></b> .....	<b>13</b>
<i>Introduktion till resultatdelen</i> .....	13
<i>Enkätresultat</i> .....	13
<i>Viktiga korrelationer i enkäten</i> .....	18
<i>Resultat av intervjuerna</i> .....	22
<b><i>Diskussion</i></b> .....	<b>26</b>
<i>Diskussion</i> .....	26
<i>Slutsats</i> .....	31
<b><i>Appendix 1 – Enkät</i></b> .....	<b>34</b>
<i>Välkomstsida</i> .....	34
<i>Enkät</i> .....	34

# *Inledning*

## *Introduktion och syfte*

Detta är en uppsats om människor som reser i tjänsten. Idén är en spegling av dagens samhälle, då världen idag är betydligt mer globaliserad än för bara 50 år sedan. Mycket pekar på att utvecklingen fortsätter gå i denna riktning, dvs. globaliseringen ökar. Att ökat resande följer i globaliseringens fotspår är självagt. Företag blir multinationella och både verkar i och drivs från flera länder. Inte sällan kan företag ha avdelningar med specifik kunskap på flera olika platser. Detta tillsammans med en ökad internationell handel leder till att behovet av god kommunikation oavsett geografisk placering är nödvändig. Kommunikationen kan endast uppnås på två sätt, med hjälp av transport eller med hjälp av andra tekniska lösningar. Tekniska lösningar avser främst de som kan ge omedelbara svar. Exempel på sådana är telekommunikation eller internet-kommunikation så som e-post och videokonferenser. Transport innebär att man istället träffas person till person genom en resa till varandra. Det är detta resande i tjänsten som är det intressanta för denna uppsats och det som kommer studeras.

Tjänsteresande är något som förekommer i alla världsdelar. Man reser till möten i grannbyggnaden eller i grannlandet. Utbildningen kan vara på andra sidan stan eller på andra sidan världen. Chefen kan ha sin bas i en annan stad eller i ett annat land. Detta leder till många möten främmande människor emellan. Vidare leder det till en konstant omställning när man är på resande fot. Vare sig det är en vaneresor till ett annat land eller en enstaka ny resa måste både den resande och de mötande hitta en gemensam nivå att kommunicera. Endera parten eller båda måste anpassa sig, med resande följer alltså en konstant omställning. Mycket resande betyder också att många människor varje minut är på resande fot. Människor som inte är i sitt hem och som befinner sig bland främlingar. Säkerligen påverkas man av att hela tiden lämna hemmet, där man förmodligen har sin trygghet. Allt detta leder till flera intressanta frågor:

Hur trivs man som arbetstagare med att resa mycket i tjänsten? Vilka faktorer påverkar om man trivs eller inte? Kan kön, ålder, erfarenhet eller familjesituation vara bland dessa? Leder ett familjeliv tillsammans med mycket tjänsteresande till ökad stress för att det finns en svårighet i att balansera de två? Eller leder kanske samma situation till mindre stress för att man har ett familjeliv där man kan koppla bort arbetet? Kan det vara så att man trivs olika bra med resandet beroende på hur man reser? Trivs de som reser ofta med flyg

internationellt bättre än de som åker oftare med tåg nationellt? Är det viktigt att själv kunna styra resefaktorer som dessa?

Frågeställningen blir således:

*Hur upplever arbetstagare att resa mycket i tjänsten, och vilka faktorer påverkar denna upplevelse?*

Uppsatsen inleder med att berätta vad tjänsteresande är och hur det ser ut, därefter följer teori om motivation och stress. Tidigare forskning presenteras och i kapitlet därefter metoden som används. Efter detta visas resultaten och allra sist kommer en diskussion om resultaten. Hela uppsatsen igenom används ordet resor som beteckning för tjänsteresor. De gånger det pratas om resor på fritiden benämns dessa som fritidsresor.

*Vad innebär tjänsteresande?*

För att ordentligt kunna behandla tjänsteresande kommer här förklaras vad tjänsteresande innebär och vilka sorters tjänsteresande det finns. Först av allt behövs tjänsteresande definieras, vilket bäst görs med en allmänt accepterad definition. Denna lyder att tjänsteresande är alla de resor som involverar ett yrkesmässigt mål. För den här uppsatsen har valts en något snävare definition, genom att lägga till att en tjänsteresa är endast en sådan när den helt eller delvis är betald av arbetsgivaren. Definitionen på tjänsteresande för den här uppsatsen blir således:

*De resor som företas helt eller delvis på arbetsgivarens/företagets bekostnad, och som är en del i yrkesutövandet.*

Davidson listar i sin bok följande olika sorters tjänsteresor, (Davidson, 2003):

- Affärsresor – De resor som krävs för att kunna utöva yrket, exempelvis säljresor.
- Möten – Resor som går ut på att föra flera människor tillsammans.
- Utställningar – Resor till mässor/utställningar för marknadsföring.
- Förmånsresor – Belöningsresor till den anställde för att ha uppnått ett visst mål.
- Kundresor – Resor för befintliga/potentiella kunder för goodwill.

När det gäller möten kan man skilja på de som för tillsammans människor inom samma företag/koncern för exempelvis årsträffar. Det kan också vara för att föra samman människor inom samma yrkesgrupp, som en tandläkarkonferens.

Tjänsteresandet skiljer sig även från övrigt resande i att det genererar mer inkomst för övriga parter involverade. Transportbolagen tar ut högre priser av affärsresenärerna i gengäld för flexibla biljetter utan förköpskrav. Hotell gör likaså med högre priser under veckodagarna då affärsresenärerna bor över mest. Att vara värd för exempelvis en stor mässa är därför mycket inkomstbringande för den lokala näringen. Med en högre reskassa kan affärsresenärerna spendera mer under sin resa, till exempel spenderar affärsresenärer i Storbritannien omkring dubbelt så mycket till tre gånger så mycket som fritidsresenären (Davidson, 2003). Affärsresenären vet delvis att han/hon inte använder egna pengar, och har på så sätt råd med mer än vanligt. Det kan även vara företagets policy att spendera mer än nödvändigt för att vinna över kunder eller liknande. Ur resmålens synvinkel är även affärsresenärerna en mottagargrupp för marknadsföring. Därför kan det löna sig att placera konferenscenter och liknande i trevliga kvarter för att få affärsresenären att återvända som fritidsresenär. Dock är tjänsteresandet även förenat med kostnader för destinationer, ju större arrangemang desto större säkerhetsåtgärder krävs exempelvis.

Allmänt om tjänsteresande kan sägas att det är koncentrerat främst runt måndag till torsdag/fredag under veckan. Tjänsteresande förekommer under alla säsonger men är svagast under sommarens semestermånader. Rogers (Davidson, 2003) skriver att även när konjunkturen ligger på låga nivåer finns tjänsteresandet kvar på höga nivåer. Detta eftersom oavsett hur det går för ett företag måste man fortfarande ordna träningsseminarier, hålla stämmor, åka på säljuppslag osv.

Enligt statistik (Davidson, 2003) reser affärsresenärer i snitt fem gånger per år. Av affärsresenärerna i USA är 41% kvinnor, denna siffra var vid datans sammanställning lägre. Ytterligare statistik visar att 72% av tjänsteresandet skedde i ekonomiklass (Davidson, 2003). Dock är denna siffra lägre om man endast räknar långresor, av dessa skedde 52% i ekonomiklass (Davidson, 2003).

### *Teori om motivation*

Det finns flera teorier som är applicerbara när det gäller känslor som blandas in vid affärsresande. De mest relevanta är de som behandlar motivation eller stress. Detta eftersom motivation har med arbetstillfredsställelsen att göra, om den kan anställda kan hitta motivation genom eller med tjänsteresor. Stressteorier är relevanta då tjänsteresor innebär flera stressmoment såsom själva resan, arbetet att utföra på destinationen samt arbete och privatliv missat medan man är borta. Motivationsteorier tas här upp som förväntansteorier och

rättviseteorier. Det förstnämnda bygger på vad man vill ha medan det senare grundar sig i att man jämför med vad andra har.

Som sagt utgår förväntansteorier från att individen förväntar sig något för sin insats (Furnham, A. 1997). Motivationen avgörs av förväntan (att handlingen ger resultat), instrumentalitet (att resultatet ger en belöning) och valens (hur mycket belöningen är värd för individen). Enligt denna teori uteblir alltså motivationen om man tror att man inte kan klara av handlingen, om den inte belönas eller om belöningen inte är värt något. Praktiskt omsatt innebär detta för den anställde att han eller hon behöver veta att man kan klara av arbetsuppgiften, att man belönas av arbetsgivaren för detta samt att belöningen är värt något. Trasiga arbetsredskap, utebliven lön eller för låg lön är alla exempel på faktorer som alltså kan sänka motivationen. Det gäller dock att komma ihåg att för en arbetstagare kan det dock finnas andra motivationsfaktorer än de som kommer från arbetsgivaren. Detta gör till exempel att även i fall då man på grund av dålig ekonomi inte får någon belöning i form av lön av arbetsgivaren, kan man ändå få belöning i form av nöjdheten från kunderna. Tyvärr förklarar denna teori inte varför individen resonerar som den gör. Motivation framställs som en effekt av de tre faktorerna, och motivationen kan på så sätt ändras genom att ändra faktorerna. Hur man istället skulle kunna påverka motivationen genom att ändra hur stor vikt individen lägger på varje faktor (exempelvis värdera valens mer eller mindre) förklaras dock inte av teorin.

Rättviseteorier är de som istället utgår från att man hela tiden jämför sig själv med andra (Furnham, A. 1997). I arbetsrelaterade termer föreslår teorin att människor jämför sig med arbetskamrater med hjälp av två variabler: input & outcome. Input är det som arbetstagaren ger, alltså hur mycket energi denne lägger ner i sitt arbete, hur mycket han/hon klarar av, osv. Outcome däremot behandlar det arbetstagaren får av arbetsgivaren, alltså belöningar som lön eller extra förmåner. Teorin är helt subjektiv, vilket innebär att det är hur arbetstagaren uppfattar dessa variabler som spelar roll, inte hur det faktiskt ligger till. Arbetstagaren kan jämföra sig med andra arbetstagare som har samma roll eller andra arbetstagare både inom företaget och utom det egna företaget. Arbetstagaren jämför proportionen input mot outcome, det vill säga utfört arbete i förhållande till emottagna belöningar. Jämförelsen kan leda till att arbetstagaren känner sig i underläge (underpayment), överläge (overpayment) eller i ekvivalens (equity). För att komma över en för arbetstagaren icke önskvärd situation kan denne använda sig antingen av en beteendeändring eller en psykologisk reaktion. Känner man sig i underläge kan en beteendeändring vara att öka prestationen för att få en större belöning, eller att sänka prestationen med bibehållen belöning för att på så sätt få en bättre proportion. En psykologisk reaktion kan vara att övertyga sig

själv om att man uppfattat läget fel, det vill säga att belöningen de andra får inte alls är så bra som den verkar. Teorin har sin svaga punkt bland annat i att den förutsätter att ekvivalens är det eftersträvade läget, vilket det troligen inte nödvändigtvis behöver vara.

### *Teori om stress*

Stress innebär i korthet att individen utsätts för mer press än vad denne klarar av. Stress innefattar både det tryck som kommer utifrån och individens individuella förmåga att hantera av den (Arnold, J., Cooper, L.C. & Robertson, I.T. 1998). De faktorer som skapar stress kallas stressorer. Stressorer kan vara fysiska som ett irriterande bakgrundsljud. De kan också vara psykiska som till exempel en rollkonflikt, hur man skall bete sig i en situation där man är kluven mellan två sätt att uppträda. Stressorer finns hela tiden i vår vardag men vi påverkas inte nämnvärt av dem eftersom vi kan hantera de flesta situationer. Vi blir visserligen stressade när vi utsätts för flera stressorer samtidigt, men det är inte enstaka höga belastningar av stressorer under kort tid som skapar besvärlig stress. Istället är det långvarig påverkan av stressorer som skapar den farliga stressen (Cox, T., et al, 2000).

Stress kan studeras ur flera synvinklar, hur vi blir stressade under bilkörning, bland främmande människor och så vidare. För detta arbete är det arbetsrelaterad stress som är relevant, och faktorer som påverkar stressen i arbetslivet kommer presenteras här. En av dessa faktorer är arbetstagarens kontroll över sina arbetstider. Att uppfatta att man har kontroll och att man kan planera när man jobbar, även om man inte utnyttjar den möjligheten, har en positiv effekt. Har man inte denna kontroll ökar stressnivån. Likaså hur många timmar per veckan man arbetar påverkar stressnivån. Att konstant jobba övertid skapar framför allt en sämre sömn och leder i kombination till ökad stress. Eftersom för mycket stress både drar ner en persons hälsa och generella välbefinnande påverkas arbetstillfredsställelsen av detta. Detta syns bland annat i att en för hög stressnivå skapar ett sämre immunsystem. (Cox, T., et al, 2000)

När en individ upplever stress beror på individen och dennes stresstålighet. Samma situation kan vara unik för olika individer när det gäller hur mycket stress de upplever i den (Cox, T., et al, 2000). För att klara av stressfulla situationer används så kallad coping. Coping kan exempelvis vara en eller flera metoder för att lösa problemet bakom stressen eller att hantera den. En lämplig copingmetod för ett irriterande bakgrundsljud kan vara att stänga omkring sig så man inte hör det längre, en mindre lämplig copingmetod kan vara att själv prata extra högt för att döva ljudet. Det är när de copingmetoder man har inte räcker till eller



inte fungerar som en situation blir stressig för individen (Arnold, J., Cooper, L.C. & Robertson, I.T. 1998). Måttlig stress kan ha en positiv effekt på effektiviteten i arbetet men långvarig stress eller hög stress leder till en försämring resultatet. Vidare kan hög eller långvarig stress i arbetet leda till en försämrade arbetstillfredsställelse och sämre närvaro beroende både på fysiska och psykiska stressbesvär (Arnold, J., Cooper, L.C. & Robertson, I.T. 1998). Ytterligare en faktor som kan leda till ökad stress är skiftarbete, med längden på skiften som avgörande faktor. Långa skift ger speciellt för personer med familj psykiska problem och en nedåtgående arbetsmotivation. Även för de som inte arbetar i skift men har långa arbetsdagar försämras både hälsan och arbetsresultatet, en magisk gräns syns vid ungefär 40 timmars arbetsvecka. Till sist är också arbetsmiljön en faktor som påverkar stressituationen. Exempelvis dålig belysning eller dåligt designade miljöer kan både direkt och indirekt leda till ökad stress (Arnold, J., Cooper, L.C. & Robertson, I.T. 1998).

### *Tidigare forskning*

Forskning om samband mellan tjänsteresande och arbetstillfredsställelse är inte överflödigt och för detta arbete har speciellt en tidigare rapport använts. Den är av betydelse då mer 500 anställda som reste i tjänsten för World Bank Group och deras partners tillfrågades angående stress 2002 (Espino, C.M., et al, 2002). Huvudresultatet var att nästan 75% av de tillfrågade affärsresenärerna svarade att de upplevde hög eller mycket hög stress på grund av sitt tjänsteresande. Denna siffra var 50% hos makar till affärsresenärer. Undersökningen tittade också på vilka faktorer det var som orsakade problem. Dessa hade i hög grad med familjelivet att göra. De resande själva gav följande faktorer som anledningar till varför tjänsteresandet var ansträngande (Espino, C.M., et al, 2002):

- Själva tjänsteresandet fungerade dåligt hos arbetsgivaren. Till exempel oförutsedda resor, resor direkt efter varandra och långresor.
- Vara tvungen att sköta familjelivet före och efter resandet.
- Var isär från familjen. Att sakna sina närmaste, inte finnas till hands när det behövdes, oroa sig för dem och de skuld känslor frånvaron ledde till.
- Påtvingad obekväm livsstil. Problem med en sund kosthållning, oregelbunden sömn och att inte kunna motionera som man vill.
- Dubbel arbetsbörda eftersom man fortfarande behöver svara på e-post etc. under resan, eller ta igen det när man återvände.

- Problem vid återvändandet. Även om viljan fanns att snabbt återgå till normalt liv kan trötthet, sjukdomar förslöa processen. Det kan också vara svårt att i familjen hitta varandra igen.
- Försämrad fysisk hälsa på grund av sjukdomar, parasiter, jet lag och liknande.
- Försämrad relation till både barn och partner.

Gällande familjelivet rapporterade makarna bland annat att när ena föräldern var borta kunde barnen ha beteendeskiftningar, så som gråta, ha allmän nervositet, sömnsvårigheter eller undran/rädsla varför ena föräldern saknas (Espino, C.M., et al, 2002). Svårigheter för barnen var att föräldern inte fanns där för daglig kontakt, missade speciella stunder och kunde vara trött & irriterad när denna återvände från en resa. Vidare var långa resor påfrestande, liksom att resorna skapade oregelbundenheter och gjorde det svårt att planera. De yngre barnen upplevde även rädsla för om föräldern verkligen skulle komma tillbaka och hade svårt att förstå varför föräldern rest iväg.

Förstudier på samma företag inför denna studie fann att de som reste i mycket högre grad sökte hjälp för psykiska besvär än de som inte reste. Undersökningen sökte också efter de coping-strategier som användes. För att underlätta för barnen såg man exempelvis till att hålla regelbunden kontakt med den resande, uppdatera barnen om var föräldern befann sig, hålla barnen upptagna eller fortsätta med de vanliga rutinerna (Espino, C.M., et al, 2002). Det förekom även ineffektiv coping som till exempel att låtsas att den resande inte fanns eller att dricka mer alkohol (Espino, C.M., et al, 2002). Undersökningen föreslår att företag ger sina resande medarbetare större inflytande över sina resor, tar hänsyn till viktiga familjedagar samt erbjuder någon form av stöd för de familjer där man reser mycket (Espino, C.M., et al, 2002).

# *Metod*

## *Undersökningsgrupp*

Undersökningen genomfördes bland anställda på ett multinationellt företag. Företaget projektet gjordes i samarbete med föredrar att inte ha med sitt namn i presentationen. Det är ett företag verksamt i över 100 länder och sysslar med utveckling, tillverkning och marknadsföring av konsumentprodukter. Huvudkontoret ligger i Storbritannien medan utvecklingen leds av kontoren i Sverige. Totalt har företaget runt 65 000 anställda i världen, varav ca 13 000 finns fördelade på tre kontor i Sverige. Företaget kontaktades med en förfrågan om detta arbete och var efter en presentation intresserade. Företaget var delaktigt i utformandet av enkäten, de bad om att få med en speciell fråga i enkäten och efter deras förslag adderades ett svarsalternativ till en av frågorna.

Enkäten gick ut till den grupp företaget fann mest intresse i att undersöka, nämligen regionchefer. Företaget valde dessa eftersom de reste mycket och man trodde att de också påverkades av allt detta resande. Man ville också veta hur starkt problem resandet kunde vara för dessa chefer, var det något som skadade deras framtid inom företaget?

Företaget skickade ut ett email med länk till internetsidan med enkäten till samtliga regionchefer. De ombads där fylla i enkäten och fick en snabb presentation av arbetet. Ingen ersättning utgick till någon av deltagarna.

## *Procedur*

En undersökning om den aktuella arbetstillfredsställelsen och reseupplevelsen får naturligtvis grunda sig på empiri. Det var intressant att hitta om det fanns det samband som söktes överlag, därför var en kvantitativ metod att föredra. Valet föll på en enkät med runt 25 frågor, plus ett par öppna frågor. De öppna frågorna togs dock bort sedan för att underlätta bearbetningen av materialet (Trost, J., 2001). Istället för de öppna frågorna hölls intervjuer då de ställdes. På så sätt kunde svaret med hjälp av följdfrågor utvecklas mer efter behov.

Enkäten skrevs med 29 frågor och delades upp i fem delar. Den första delen tog upp arbetstagarens syn på tjänsteresande, den andra delen behandlade hur man föredrar att resa och den tredje delen frågade om hur man brukar uppleva sina tjänsteresor. Därefter frågades om den allmänna arbetstillfredsställelsen. Inspirationen för dessa frågor togs från en tidigare undersökning kallad Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen, T., 1999).

Frågorna från denna användes inte rakt av utan anpassades en del för att passa denna undersökning bättre. Till sist frågades det efter de bakgrundsdata som är nödvändiga för undersökningen. Könsskillnader är en intressant aspekt och togs därför upp. De övriga frågorna baserade sig just på familjelivet och frågor därför om man bor tillsammans med partner och/eller barn. Ålder frågades det också efter, svarsalternativen grupperades i tre intervaller: 30 eller yngre, 31 till 50 samt 51 eller äldre. Dessa intervaller valdes efter hur vanligt det borde vara att man har ett aktivt familjeliv. Just i åldern 31 till 50 är troligen chansen att eventuella barn fortfarande bor hemma större.

En enkel hemsida skapades för enkäten. Välkomstsidan bestod av en mindre presentation och instruktioner för ifyllandet, delvis utformat efter riktlinjer om missivbrev (Trost, J., 2001). Instruktionerna angav bland annat att frågor man ej ville svara på, eller inte visste vad man skulle svara på skulle hoppas över. Angående vad enkäten syftade undersöka stod ”Mitt intresse ligger i att se hur människor upplever tjänsteresande, vilka skillnader det kan finnas och vilka samband som kan hittas.”. På så sätt borde det gå att informera vilka områden som undersöktes utan att för den skull ge bort för mycket information. När man läst instruktionerna klickade man sig vidare till själva enkäten som fanns på nästa sida. Enkäten skickades sedan direkt till en speciell e-postadress. Respondenterna fick också veta att svaret gick direkt till uppsatsmakaren. För att hålla anonymiteten total skickades inte någon information om respondenten med svaren. För att särskilja de olika respondenterna åt i bearbetningen användes istället klockslagen de svarat på. Resultaten sammanställdes i datorprogrammet SPSS.

Förutom enkäten hölls även tre intervjuer med anställda på företaget. De intervjuade personerna är två kvinnor och en man, samtliga är över 40 år och har barn. Alla tre är chefer för en sektion eller avdelning. Urvalet gjordes av företaget som skickade sex namn som förslag på personer att intervjua. Dessa kontaktades via e-post av uppsatsmakaren för att bestämma tid och med de som svarade att de hade tid genomfördes intervjuerna över telefon, vilket tog runt 20 minuter per person. Fyra övergripande frågor användes för att bygga upp ett samtal, under intervjun antecknades svaren löpande. De fyra frågorna listas nedan men ställdes inte nödvändigtvis i ordningen de listas här.

- Vilka aspekter av ditt resande upplever du som mest stressande?
- Vilka aspekter av ditt resande upplever du som mest negativa?
- Vilka aspekter av ditt resande upplever du som mest positiva?
- Vilka känslor förknippar du med dina kollegors resande

Intervjuer genomfördes med tre av dessa sex personer, företaget fick inte veta vilka sex. För att skydda de intervjuades anonymitet (Cieuzo, C. & Keitel, M.A., 1999) citeras de i texten utan namn eller förklaring vem som sagt vad, på så sätt går det inte heller att härleda till från vem uttalandet kommer. Vad de sagt berättas delvis i passiv form för att skydda också könet på personen. Alla tre fick i början av intervjun reda på att deras anonymitet behålls på detta sätt.

# Resultat

## Introduktion till resultatdelen

I resultatdelen presenteras först hur svaren på enkätfrågorna är fördelade, detta följs upp med de viktigaste korrelationerna och till sist en sammanfattning av det som kom fram i intervjuerna. Enkäten besvarades av 78 personer, de flesta frågor besvarades av alla och huvudsakligen inom en vecka efter förfrågan sänts ut. I korrelationsdelen anges förutom hur många som svarat på varje kombinerat svarsalternativ även hur stark korrelationen är. Detta anges med  $r$  och  $p$ . Att  $p$  är mindre än 0.05 innebär enkelt uttryckt att chansen för att detta är ett slumpresultat i 95% av fallen kan förkastas. Allmänt brukar gränsen dras just vid  $p=0.05$ .  $r$  är ett mått på hur stark korrelationen är från -1 till 1, ju närmare 0 desto svagare är korrelationen.

## Enkätresultat

### 1. Ser du på det senaste årets tjänsteresande mest som en...

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Arbetsbörda</u>	7	9,0
<u>Belöning</u>	1	1,3
<u>En del av mitt arbete</u>	69	88,5
<u>Ej svar</u>	1	1,3

### 2. Har ditt tjänsteresande för dig som person varit...

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Mycket utvecklande</u>	8	10,3
<u>Utvecklande</u>	55	70,5
<u>Inte utvecklande</u>	14	17,9
<u>Ej svar</u>	1	1,3

### 3. Har din syn på ditt eget tjänsteresande förändrats sedan du först gjorde en tjänsteresa?

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja, till det bättre</u>	9	11,5
<u>Ja, till det sämre</u>	31	39,7
<u>Nej</u>	37	47,4
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**4. Skulle du i din tjänst vilja resa**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Mer</u>	12	15,4
<u>Ingen förändring</u>	43	55,1
<u>Mindre</u>	22	28,2
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**5. Skulle du i din tjänst vilja ha**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Fler långa men färre korta</u>	28	35,9
<u>Färre långa men fler korta</u>	23	29,5
<u>Ej svar</u>	27	34,6

**6. Är du nöjd med de färdstätt du åker med?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	75	96,2
<u>Nej</u>	2	2,6
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**7. För en resa till Stockholmsområdet, föredrar du att åka med**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Flyg</u>	42	53,8
<u>Tåg</u>	25	32,1
<u>Buss</u>	0	0
<u>Egen bil</u>	7	9,0
<u>Ej svar</u>	4	5,1

**8. Har du möjlighet att färdas med det färdstätt du svarade i fråga 7?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	72	92,3
<u>Nej</u>	1	1,3
<u>Ej svar</u>	5	6,4

**9. Tar du aktivt del i valet av vilket transportföretag du reser med?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	47	60,3
<u>Nej</u>	30	38,5
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**10. Brukar du känna dig trött under dina tjänsteresor?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	21	26,9
<u>Ibland</u>	52	66,7
<u>Aldrig</u>	4	5,1
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**11. Behöver du mer tid för återhämtning än vad du brukar ha under dina tjänsteresor?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	15	19,2
<u>Ibland</u>	44	56,4
<u>Aldrig</u>	16	20,5
<u>Ej svar</u>	3	3,8

**12. Brukar du känna dig trött efter dina tjänsteresor är avslutade?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	32	41,0
<u>Ibland</u>	42	53,8
<u>Aldrig</u>	3	3,8
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**13. Behöver du mer tid för återhämtning än vad du brukar ha efter du kommit hem från en tjänsteresa?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	19	24,4
<u>Ibland</u>	42	53,8
<u>Aldrig</u>	14	17,9
<u>Ej svar</u>	3	3,8

**14. Tycker din nära omkrets (såsom partner, familj) att du reser för mycket i tjänsten?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	25	32,1
<u>Nej</u>	52	66,7
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**15. Tycker du att ditt tjänsteresande påverkar ditt privatliv negativt?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	26	33,3
<u>Nej</u>	52	66,7



**16. Tycker du att dina tjänsteresor tar tid från ditt övriga arbete?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	46	59,0
<u>Nej</u>	32	41,0

**17. Är ökat resande ett hinder för dig att ta en tjänst som är högre än din nuvarande?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	33	42,3
<u>Nej</u>	45	57,7

**18. I de fall det är möjligt, försöker du använda tekniska lösningar istället för att resa?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ja</u>	74	94,9
<u>Nej</u>	2	2,6
<u>Ej svar</u>	2	2,6

**19. I vilken utsträckning använder du sådana lösningar?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>För att undvika långa resor</u>	32	41,0
<u>För att undvika korta resor</u>	35	44,9
<u>Ej svar</u>	11	14,1

**20. Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i arbetet?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Mycket tillfredsställd</u>	8	10,3
<u>Tillfredsställd</u>	54	69,2
<u>Inte tillfredsställd</u>	12	15,4
<u>Mycket otillfredsställd</u>	4	5,1

**21. Hur tillfredsställd är du med din fysiska arbetsmiljö?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Mycket tillfredsställd</u>	33	42,3
<u>Tillfredsställd</u>	42	53,8
<u>Inte tillfredsställd</u>	3	3,8
<u>Mycket otillfredsställd</u>	0	0

**22. Hur tillfredsställd är du med sättet dina kunskaper används på?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Mycket tillfredsställd</u>	13	16,7
<u>Tillfredsställd</u>	46	59,0
<u>Inte tillfredsställd</u>	16	20,5
<u>Mycket otillfredsställd</u>	1	1,3
<u>Ej svar</u>	2	2,6

**23. Hur tillfredsställd är du med den uppskattning du får för ditt jobb?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Mycket tillfredsställd</u>	14	17,9
<u>Tillfredsställd</u>	47	60,3
<u>Inte tillfredsställd</u>	15	19,2
<u>Mycket otillfredsställd</u>	1	1,3
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**24. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, med allt inräknat?**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Mycket tillfredsställd</u>	17	21,8
<u>Tillfredsställd</u>	49	62,8
<u>Inte tillfredsställd</u>	12	15,4
<u>Mycket otillfredsställd</u>	0	0

**25. Räknat i Antal nätter borta hemifrån, är jag varje månad i snitt borta**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>0-1 Natt</u>	40	51,3
<u>2-7 Nätter</u>	34	43,6
<u>8 Nätter eller fler</u>	3	3,8
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**26. Jag är**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Kvinna</u>	51	65,4
<u>Man</u>	27	34,6

**27. Min ålder är**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>30 år eller yngre</u>	0	0
<u>31-50 år</u>	59	75,6
<u>51 år eller äldre</u>	19	24,4

**28. Jag bor**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Ensam</u>	4	5,1
<u>Tillsammans med partner/familj</u>	73	93,6
<u>Ej svar</u>	1	1,3

**29. Jag har**

	<u>Antal</u>	<u>Procent</u>
<u>Inga barn</u>	7	9,0
<u>Hemmaboende barn</u>	57	73,1
<u>Utflyttade barn</u>	14	17,9

*Viktiga korrelationer i enkäten*

		<b>24. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?</b>			
<i>r=-.324, p&lt;.05</i>		<u>Mycket tillfredsställd</u>	<u>Tillfredsställd</u>	<u>Inte tillfredsställd</u>	<u>Mycket otillfredsställd</u>
<b>10. Brukar du känna dig trött under dina tjänsteresor?</b>	<u>Ja</u>	0	14	7	0
	<u>Ibland</u>	15	33	4	0
	<u>Aldrig</u>	1	2	1	0

**1. Ser du på det senaste årets resande mest som en...**

$r=-.396, p<.05$

		<u>Arbetsbörda</u>	<u>Belöning</u>	<u>En del av mitt arbete</u>
<b>25. Räknat i antal nätter borta</b>	<u>0-1 Natt</u>	0	1	38
<b>hemifrån, är jag varje</b>	<u>2-7 Nätter</u>	5	0	29
<b>månad i snitt borta</b>	<u>8 Nätter eller fler</u>	2	0	1

**4. Skulle du i din tjänst vilja resa**

$r=.486, p<.05$

		<u>Mer</u>	<u>Ingen förändring</u>	<u>Mindre</u>
<b>25. Räknat i antal nätter borta</b>	<u>0-1 Natt</u>	11	24	5
<b>hemifrån, är jag varje</b>	<u>2-7 Nätter</u>	1	18	14
<b>månad i snitt borta</b>	<u>8 Nätter eller fler</u>	0	0	3

		<b>14. Tycker din nära omkrets (såsom partner, familj) att du reser för mycket i tjänsten?</b>	
		<u>Ja</u>	<u>Nej</u>
<i>r=-.643, p&lt;.05</i>			
<b>25. Räknat i antal nätter borta</b>	<u>0-1 Natt</u>	2	38
<b>hemifrån, är jag varje månad i snitt borta</b>	<u>2-7 Nätter</u>	20	13
	<u>8 Nätter eller fler</u>	3	0

		<b>15. Tycker du att ditt tjänsteresande påverkar ditt privatliv negativt?</b>	
		<u>Ja</u>	<u>Nej</u>
<i>r=-.504, p&lt;.05</i>			
<b>25. Räknat i antal nätter borta</b>	<u>0-1 Natt</u>	5	35
<b>hemifrån, är jag varje månad i snitt borta</b>	<u>2-7 Nätter</u>	18	16
	<u>8 Nätter eller fler</u>	3	0

**16. Tycker du att dina tjänsteresor tar tid från ditt övriga arbete?**

$r = -.329, p < .05$

		<u>Ja</u>	<u>Nej</u>
<b>25. Räknat i antal nätter borta</b>	<u>0-1 Natt</u>	18	22
	<u>2-7 Nätter</u>	25	9
	<u>8 Nätter eller fler</u>	3	0
<b>hemifrån, är jag varje månad i snitt borta</b>			

**24. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?**

$r = -.073, p = .530$   
(inte signifikant)

		<u>Mycket tillfredsställd</u>	<u>Tillfredsställd</u>	<u>Inte tillfredsställd</u>	<u>Mycket otillfredsställd</u>
<b>25. Räknat i antal nätter borta</b>	<u>0-1 Natt</u>	7	24	9	0
	<u>2-7 Nätter</u>	9	24	1	0
	<u>8 Nätter eller fler</u>	0	1	2	0
<b>hemifrån, är jag varje månad i snitt borta</b>					

**24. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?**

$r = -.032, p = .778$   
(inte signifikant)

		<u>Mycket tillfredsställd</u>	<u>Tillfredsställd</u>	<u>Inte tillfredsställd</u>	<u>Mycket otillfredsställd</u>
<b>26. Jag är</b>	<u>Kvinna</u>	11	33	7	0
	<u>Man</u>	6	16	5	0

### *Resultat av intervjuerna*

Resorna personerna gjorde i Sverige var mestadels för att träffa sin personal och ha avdelningsmöten, men även utbildningsmöten förekom. Utlandsresorna är det mestadels ledningsmöten som att träffas eller möten angående projekt. För en av personerna var resandet tidigare för att göra vetenskapligt arbete. Samtliga tre personer som intervjuades reste både inom och utom Sverige, med åtminstone 5 övernattningar per månad. Dock kan den siffran variera mycket från månad till månad. Att det varierar uttryckte en att det var skönt, även om det var jobbigt under de månader som har mycket resande. En angav att dagsresor brukar undvikas, eftersom denne tycker det är bättre att stanna lite längre och få mer gjort när man ändå är där. En annan person berättade istället att denne mestadels gör dagsresor och försöker undvika att stanna över natten.

Det som uppgavs som påfrestande med att ha mer resande vissa månader är att det är svårt att planera sina dagar. Möten både under arbetstid och på kvällar/helger måste avbokas eller ändras, exempelvis kan frisörtiden som arrangerats flera veckor i förväg komma i kläm. Flexibiliteten är också sämre när man reser mycket. Med all personal på samma plats lokalt uttryckte en person att det är mycket enklare att ändra sig i sista stund. En kommentar till hur man såg på situationen var ”Jag får se på båda städerna som en del av mitt kontor. Det är tiden för resorna där emellan som går bort”. Personen ifråga försökte hålla sig på ett och samma ställe så mycket som möjligt i taget.

Som transportmedel föredrogs av en person bil på sommaren, annars tåg. För destinationer mer än ett par timmars bilkörning bort, föredrogs flyg. En person berättade att nackdelen med flyg är att man inte kan kommunicera externt under flygturen. Under bilturen kan man däremot prata i telefon hela vägen. Med bil är det också skönt att inte behöva passa några tider, på så sätt blir det mindre stressigt i slutet av dagen tyckte en person. Förvisso kunde man vara väldigt trött under bilturen hem, men telefonen höll personen vaken. Andra samåkade i bil och använde tiden i bilen för små konferenser. Samtliga personer delade uppfattningen att resandet kostar tid.

Det är främst samma destinationer utomlands man reser till, både inom Europa och på andra kontinenter. En person uttryckte att det är skönt att globala möten aldrig är på en måndag eller fredag, det har blivit någon sorts intern lag. USA-resor är på längst fyra dagar, eller en vecka. Att åka på dessa långresor föredrogs av en person eftersom det är trevligare och mindre slitsamt än dagsresor. För att undvika långa dagar på korta resor berättade en person att denne brukar ta flyget kvällen innan, istället för det första på morgonen. Men på grund av andra förpliktelser var detta inte alltid möjligt. Just morgonflyget tyckte denna

person var påfrestande, för flyget 07.15 måste man gå upp 05.30. En annan person gjorde det precis motsatta eftersom denne har svårare att sova när man inte är hemma, så personen försökte i så stor mån som möjligt hålla sig till dagsresor. Sekreteraren uppgavs veta vilka respreferenser den resande har och ser till att man bokas på flyg med exempelvis korta bytestider. Det jobbigaste är hemresorna från USA, de uttryckte en person var en mardröm. En person berättade att det är helt okej att flyga i ekonomiklass, men frustrerande när man ser kollegor i affärsklass, alla borde ha samma resepolicy.

På frågan om man tänker på hur kollegorna reser svarade en person att denne inte alls bryr sig om det, så länge som man själv inte behöver resa mer. Samma känsla delades av en annan intervjuperson som berättade det var skönt att slippa långresor flera gånger om året eftersom det är en helt annan uttröttningsgrad på dem. En annan berättade att ökat resande i tjänsten skulle vara välkommet för att klara av mer, men privatlivet satte stopp för det. Ingen av de intervjuade verkade tycka att resande i tjänsten har med status att göra, men en trodde andra kan tycka det.

I början tyckte en av personerna att resandet var kul, men i och med en omorganisation innebar tjänsten mycket mer resande. Detta var jobbigt och personen tyckte på ett sätt att det var orättvist; ”Kan inte de komma hit istället?”. Samma tanke delas av en annan intervjuperson som berättar att resandet i början var spännande, men nu blivit rutin. För den personen innebär spännande idag en resa till Australien eller Japan. Den tredje personen berättar att resandet blev påfrestande när denne upptäckte hur lång återhämningsperiod denne hade efter resorna. Även om resandet är påfrestande är det inte ett hinder för att ta en högre tjänst. Skulle en sådan möjlighet dyka upp skulle resandet för denna person vägas in som en faktor, men inga chanser kan för tillfället uteslutas. Precis samma tankegång berättades av de andra intervjupersonerna.

Rörande familjelivet berättade en person att dennes partner drog ett tungt lass när barnen var mindre. Familjelivet för den personen påverkades mer då, men även nu när barnen är större vore det skönt att kunna vara hemma mer med partnern. I början hade en av intervjupersonerna med sig presenter men slutade med det efter ett tag. En annan intervjuperson berättade att resandet är lättare nu när barnen är större. Vidare berättar personen att denne inte har någon svårighet att komma tillbaka till familjelivet efter en resa. En annan person berättar det motsatta och säger att det är svårt att ”landa” i familjen igen efter en resa, och man har då tappat det vardagliga som hänt medan man varit borta. Man måste börja koppla bort resan redan i taxin på väg hem för att inte ha tankarna kvar i resan när man kommer hem berättade personen.



Positivt med resandet är att komma till nya platser. En resa en person nyligen gjort till Sydeuropa var mycket "skoj", men det är sällan sådant händer. Mestadels var resandet till samma plats om och om igen. En person berättade att för 15 år sedan kunde lite sightseeing bakas in i resan men att det inte går idag, nu för tiden räknas varje minut. En av intervjupersonerna berättade att det har varit utvecklande att resa. Man träffar mycket personer från företaget, alla jobbar för samma sak och det skapas en företagskultur, vilket är en positiv aspekt. En person berättade också att denne lärt sig mycket om olika kulturer i världen. En annan synpunkt som kom fram var att resorna i sig inte hade något positivt i sig, utan det var att träffa andra anställda som var det positiva. Just att träffa andra kollegor var positivt tyckte även en annan intervjuperson. En person berättade att det brukar bli en eller två resor till USA under året, de resorna är roligare och bättre eftersom man själv mer kan påverka när och hur man åker.

Angående videomöten och andra alternativa tekniska lösningar berättade en person att även om det kan fungera är det så mycket mer positivt att träffa en person öga mot öga, med verkliga möten får man mer gjort. Denna inställning delades av en av de andra intervjupersonerna som berättade det blir bristfälligt om man inte träffas, man behöver bygga upp en relation. Den tredje intervjupersonen berättar att tekniska lösningar förvisso är sämre än att mötas ansikte mot ansikte, men att de ändå används ibland just för att undvika resande.

Negativt med resandet tyckte en person var att det tär på kroppen, framför allt att flyga. Personen tycker man blir trött av själva flygturen, av att starta och landa. Personen kunde inte förstå de som pendlar med flyg dagligen. Personen tycker också att det är stressande när flyg är försenade och man missar sin anslutning, vilket denne tycker händer allt oftare på senare tid. Inrikesflyg i Sverige är inte lika stressande, det är som att ta bussen tyckte en person. En annan person berättade också att det är tröttande att vara på resande fot. Denne hade svårt att sova under själva resan, till exempel på flyget eller tåget. Därför behövdes mycket tid för återhämtande. Det kan hända att denna person vaknar mitt i natten i ett hotell och inte vet var man är, vilket är mycket stressande. Ytterligare en person berättade att det är påfrestande att vara på resande fot, framför allt efter hemkomsten är denne trött. Resandet ger långa dagar vilket gjorde att man känner sig trött. Vidare angavs det att det inte är resan i sig som är stressande, utan det faktum att man inte är hemma. Personen berättade att det inte gick att göra så mycket åt den saken, men höll sig uppkopplad med hjälp av datorn under hela resan. Att man blir så trött och att det lokala arbetet hopar sig medan man är borta upplevdes som negativt av en person. Personen tyckte inte att den hade tid att koppla upp sig till Internet under resan utan jobbade främst med det som redan fanns i datorn när resan började. Detta

tycker personen leder till att man inte alltid finns tillgänglig för sin personal som personen tycker att man borde. Det upplevs som mycket stressande att komma tillbaka och se alla nya mail som kommit under resan.

# Diskussion

## Diskussion

Det som eftersöktes mest i uppsatsen var att hitta ett samband mellan arbetstillfredsställelse och resande, eller samband mellan andra variabler rörande resande. Enkäten frågade fem frågor om arbetstillfredsställelsen och dessa jämfördes separat för att hitta korrelationer. Det fanns i enkätsvaren inga utmärkande starka samband mellan hur mycket man reste och arbetstillfredsställelsen. Inte heller när resandet gick ut över privatlivet fanns några signifikanta korrelationer till arbetstillfredsställelsen. För att söka efter samband provades även att räkna samman arbetstillfredsställelsen till ett poängtal för varje person och återigen göra ett korrelationstest. Detta andra test gav endast en signifikant korrelation, nämligen med frågan om man tar aktivt del i valet av transportföretag. Denna korrelation kommer inte att utvecklas vidare i arbetet.

Det finns emellertid andra intressanta signifikanta korrelationer att upp här. Den första av dessa är den mellan hur man som helhet är tillfredsställd med arbetet och om man brukar känna sig trött under sina tjänsteresor. Det syns där att ingen som brukar vara trött har svarat att de är mycket tillfredsställda. Däremot har de som aldrig brukar vara trötta under resan svarat att de är både mycket tillfredsställda, tillfredsställda samt inte tillfredsställda. Det är lustigt att anmärka här att det är just att man är trött *under* resan som givit en korrelation. Borde det inte vara så att om man är trött *efter* resan går det mer ut över privatlivet och arbetstillfredsställelsen går ned av detta? Snarare är det då så att man kanske inte tänker på sambandet mellan privatliv och arbetsliv. Att man är trött under resan betyder att man är trött på arbetstid, vilket sannolikt leder till ett försämrat arbetsresultat, detta i sin tur gör att man inte trivs lika bra med jobbet. Den största gruppen har dock på denna fråga svarat att de ibland är trötta och antingen är tillfredsställda eller mycket tillfredsställda, vilket gör att ingen större vikt behöver fästas vid denna korrelation.

De följande signifikanta korrelationerna behandlar alla hur många dagar per månad som man övernattar borta från hemmet. Jämfört med hur man ser på sitt resande syns en viss tendens till att de som reser lite ser det som en del av arbetet, medan de som reser mycket ser det mer som en arbetsbörda. Detta är ett förhållandevis om än inte självklart resultat. Reser man mycket men trivs med det och koordinerar det väl med övrigt arbetsliv och privatlivet, är mycket resande säkert inte en arbetsbörda. Är det dessutom något man hoppats på och ser det

som en förmån att åka en gång per månad till exempelvis varmare klimat blir resandet säkert en belöning för personen.

Jämfört med om man vill resa mer eller mindre i tjänsten syns det dock att samtliga som reser 8 nätter eller mer skulle vilja resa mindre och majoriteten av de som vill resa mer reser idag 0-1 natt per månad. Det är värt att lägga märke till att 22,7% av de som vill resa mindre idag befinner sig i den grupp som reser minst. Även detta resande kan alltså vara tillräckligt påfrestande. Här är värt att notera att enkäten i dess utformning tyvärr inte tar hänsyn till de som gör många dagsresor utan att övernatta. Dessa resor kan vara lika påfrestande eftersom hela dagen går åt resan, även efter den normala arbetsdagen tar slut. Det är möjligt att en del av dessa 22,7% har just ett sådant resemönster. Majoriteten totalt är nöjda med hur mycket de reser, 15,4% skulle vilja resa mer och 28,2% mindre. Alltså en viss lutning åt att man om något vill resa mindre.

På frågorna om familjen respektive man själv tycker att privatlivet påverkas blev resultatet mer eller mindre det samma. De som reser mest har svarat ja på om privatlivet påverkas och den stora majoriteten av de som befinner sig i den minsta resegruppen har svarat nej. Detta visar att ju mer resande man gör, desto mer påverkas privatlivet. Totalt har också 32,1% (omkretsen) respektive 33,3% (egen bedömning) svarat att privatlivet påverkas negativt. Tyvärr verkar det inte finnas någon utväg från detta, vilket också intervjuerna visar. I intervjuerna framkommer att det är just privatlivet som är den stora stöttestenen. Att vara borta från vardagen är stressande och gör att privatlivet påverkas negativt, detta visar också den tidigare presenterade engelska undersökningen (Espino, C.M., et al, 2002).

Generellt är det intressant att notera att spridningen mellan hur man skulle vilja förändra sitt resande är ganska lika. 35,9% skulle vilja ha fler resor långa resor, 29,5% fler korta och 34,6% har ej svarat på frågan, vilket till viss del nog kan likställas med att de är nöjda med den nuvarande balansen. Det är alltså någorlunda jämnt fördelat hur man tycker om sitt resande. Detta visar också intervjuerna, där olika preferenser som att en del gärna övernattar medan andra undviker det kom fram. Att så gott som alla är nöjda med de färdsätt de åker med och har möjlighet att åka med det de helst vill får ses som ett gott betyg till företaget, eller de anställdas möjlighet att ordna detta för sig.

På frågorna om man brukar känna sig trött och/eller behöver återhämtning svarar majoriteten på samtliga frågor "Ibland". Den fråga där flest svarat "Ja" är frågan om man brukar känna sig trött efter resorna, där har 41% svarat ja. Trots detta anser bara 24,4% att de behöver mer tid för återhämtning än vad de brukar ha. Denna diskrepans beror troligtvis på att man faktiskt har tillräckligt med tid för återhämtning efter resan. Det intressanta här är dock

huruvida tiden för att återhämta sig tas från privattiden eller arbetstiden. Om företaget inte ger de anställda en chans att återhämta sig från en tjänsteresa med lättare eller färre uppgifter kommer resandet oundvikligen gå ut över privatlivet. Något som runt en tredjedel tycker att det gör. En ännu högre andel, 42,3% svarar att de ser ökat resande som ett hinder för en högre tjänst. Alltså är mycket resande, eller rädslan för mycket resande, något som respondenterna är medvetna om innebär negativa konsekvenser i endera privatlivet eller arbetslivet. 94,9% försöker också undvika resor med hjälp av tekniska lösningar, vilket visar att resandet nog är påfrestande. Återigen bekräftas i nästa fråga att preferenserna är olika för olika människor, eftersom man med tekniska hjälpmedel helst undviker långa eller korta resor är hyfsat jämnt fördelat.

Bakgrundsdatan som efterfrågades i enkäten gav inga större resultat. Det fanns en viss spridning bland de flesta svaren till bakgrundsdatan men inget av svaren gav någon korrelation till övriga frågor. Detta betyder alltså det i denna uppsats finns det inga signifikanta skillnader mellan könen eller åldersgrupperna. Inte heller spelar enligt enkätresultatet civilstånd eller antal barn in. I relation till detta skall dock sättas intervjuerna som klart visar att det är just barn och att bo med en partner som gör det extra svårt att vara borta från hemmet. Intervjuerna gav dock inte några könsskillnader, samtliga intervjuade hade liknande intryck av hur det var att vara borta från hemmet och vilka de negativa aspekterna av resande är.

Väntade resultat som uteblev i enkätundersökningen är bland annat ett större samband mellan de bakgrundsvariabler som efterfrågades och exempelvis frågan om man vill resa mer eller mindre. Detta kom istället fram i intervjudelen, där samtliga berättade att resandet blivit lättare sedan barnet blivit äldre, därmed är förstås inte sagt att det har blivit lätt eller utan problem. I intervjudelen uppenbarade sig tydligare också fler exempel på de påfrestningar tjänsteresandet utgör. Psykiskt i det att man missar familjelivet, måste anpassa sig efter nya förutsättningar på grund av ändrade resplaner och stressen av att få sämre kontroll över var man är. Fysiska påfrestningar var främst tröttheten, det dök upp exempel på att själva resan är tröttande, medan andra tog upp att det är den störda sömnen som är påfrestande. Det huvudsakliga intrycket av intervjuerna som inte kommer fram i enkäten var att det repeterade resandet inte alls är en särskilt önskvärd del av arbetet. Däremot kan en långresa någon gång om året vara uppfriskande och spännande.

I teoridelen kan man fråga sig om påståendet att tjänsteresandes skulle vara samma oavsett konjunktursvängningar stämmer. Det stämmer säkert till en viss del, men håller inte

hela vägen ut. Förvisso måste affärsverksamheten fortgå som vanligt, men dels finns det färre företag som faktiskt opererar under en lågkonjunktur och det skärs nog fortfarande in på resorna för att spara pengar. Exempelvis hålls en konferens i Köpenhamn istället för på Mallorca. Så även om affärsresandet inte sjunker globalt, är konjunkturen säkert något som märks lokalt av dem som reser genom deras resepolicy.

Bland kategorier av tjänsteresor saknas det två, nämligen pendling – längre resor mellan hemmet och arbetsplatsen., samt hemresor – resor till och från arbetsplatsen för utlandsstationerade. Förvisso faller pendling delvis ut definitionen av tjänsteresor eftersom den mestadels inte betalas av arbetsgivaren. Trots detta kan långpendling ses som en del av tjänsteresande, då både pendling och hemresor delar den egenskapen att resan görs för arbetets skull samt att arbetstagaren påverkas i samma grad som i de övriga kategorierna av tjänsteresor. Kategorierna kan samställas eftersom de båda berör endast de som har sitt hem långt från arbetsplatsen.

Teoridelen anger att affäresresenärer spenderar mer pengar än fritidsresenärer. Troligen är detta något som kan spegla sig i vad man först tycker om tjänsteresandet. I början kanske man är imponerad av att arbetsgivaren på den här resan vill lägga så pass mycket pengar som en resa faktiskt innebär, och känna en flärd av lyx. Men när lyxen blir rutin är det tyvärr inte lika spännande längre, oavsett hur mycket pengar som spenderas. I en intervju exemplifieras detta tydligt i det att en person säger att man har slutat med presenter till familjen efter resan. 39,7% av respondenterna anger att de nu har en sämre bild av tjänsteresandet än de hade när de började resa, troligtvis har det att göra med det ovan beskrivna mönstret. Det är intressant att jämföra detta med förväntansteorier. Enligt en sådan är resandet i början en belöning som kan göra att man utför sitt arbete. Resandet skiftar sedan och blir själva arbetet, och kräver belöning för att utföras. Samma resa kan alltså vara två olika delar i samma teori beroende på hur arbetstagaren uppfattar den.

I teoridelen anges också att en av orsakerna till stress är brist på kontroll. I enkäten syns att de resande har en viss kontroll över sina resor, de kan åka med de färdmedel de helst föredrar. Dock syns det i enkäten inget om den brist på kontroll över tiden som en del personer tar upp i intervjun. Just att inte kunna planera sitt liv till fullo och att behöva ändra planer tyckte intervjupersonerna var påfrestande. Detta stämmer alltså väl överens med tidigare forskning som visar att brist på kontroll är stressande. Man får också komma ihåg att ha kontroll inte nödvändigtvis betyder att utnyttja kontrollen. En intervjuperson lät som sagt sin sekreterare ta hand om all reseplanering, och nöjde sig alltså med indirekt kontroll.

Med rättviseteorier som utgångspunkt behöver tjänsteresorna placeras som input. Det är energi och uppoffring de resande lägger ned för arbetet. Outcome blir förvisso för en del att få träffa främmande kollegor och andra positiva aspekter som kulturella förknippade med resor. Främst räknas dock outcome i vad resandet kan ge för framtiden, i form av nya eller alternativa arbetsuppgifter och framför allt lönen som utbetalas. Troligen väger de anställda in både hur mycket de reser och hur mycket de tjänar när de jämför sig med sina kollegor eller den standard de finner lämplig. Förväntansteorier är inte lika enkelt applicerbara på tjänsteresande i allmänhet. Man skulle dock exempelvis kunna säga att någon som uppskattar det interkulturella utbytet ser detta som belöning, dvs instrumentalitet. Eftersom det är något som uppskattas värderas det högt vilket leder till en hög valens. Förväntan grundar sig för de resande på tidigare erfarenheter att man upplever en ny kultur under sina resor. Med strama tidsplaneringar hinner den resande inte med sitt kulturutbyte vilket leder till motivationen sjunker. Detta är något som också kommit fram i intervjuerna, man tycker om kontakterna men har tyvärr inte möjlighet att utnyttja detta positiva inslag under sina resor.

Reliabiliteten i enkäten är värd att tas upp. Många av frågorna frågar efter fakta som inte är subjektiv. Det finns dock frågor som är vagt formulerade, till exempel definieras inte om enkäten med långa/korta resor menar i tid eller avstånd. Likaså kan det vara svårt att förstå vad som menas med hur mycket återhämtning man brukar ha. De subjektiva frågorna däremot skulle kanske till en viss del kunna ha specificerats närmare, kanske med hjälp av en skala istället för de listade svarsalternativen? För dessa frågor spelar också dagsformen in. Fyller man i enkäten direkt efter en resa och fortfarande är trött, kanske svaren i högre tendens blir att man brukar vara trött. Frågorna i sig är dock klart ställda och undviker exempelvis negationer. Validiteten borde vara något högre än reliabiliteten, enkäten ger svar på hur mycket man reser, den ger svar på om det finns negativa konsekvenser och den ger svar på om man undviker resande. Det gäller också att ha i åtanke att detta är en för undersökningen konstruerad enkät, vilket gör att dess tillförlitlighet inte tidigare har prövats. Också att anmärka är att eftersom enkäten genomfördes via Internet utan krav på inloggning, kan samma respondent ha lämnat flera svar.

Vad som saknas i enkäten är som tidigare sagt också en större hänsyn till de som reser mycket men mestadels korta resor. Denna grupp faller tyvärr undan eftersom de inte övernattar men ändå utsätts för samma negativa konsekvenser som de som gör längre resor. Ytterligare en brist i enkäten är fråga 7 om föredraget transportmedel till Stockholmsområdet. Den frågan skrevs med personer som hade hemkontoret utanför Stockholm i åtanke, dock gick enkäten även ut till personer med sin arbetsbas och hem i Stockholmsområdet.

Följaktligen slår frågan fel för dem eftersom det tänkta avståndet inte motsvarar vad som gäller i deras situation.

Vidare kan resultatet ha skadats av att det är företaget som gjort urvalet till intervjuerna. Förvisso kontaktades de intervjuade inte av företaget, men deras namn som alternativ kom ändå från företaget. Eftersom syftet med intervjuerna var att få fram exempel på vilka sätt resandet märks och för att få höra exempel på allmänna synpunkter bör inte det faktum att företaget gjorde urvalet ha skadat det syftet. Till nackdelarna med att företaget gjort urvalet hör också att de tillfrågade kan ha känt sig tvungna att ställa upp på intervjun, vidare kan de också inte ha litat på att det de säger inte kommer spridas vidare. Även om företaget skulle ha gjort ett medvetet urval för att exempelvis skildra en förhållandevis positiv bild kommer fortfarande de allmänna synpunkterna fram, vad man generellt tycker om resande syns istället i enkäten i så fall. Att de öppna frågorna ställdes i intervjuer istället för i enkäten var bra eftersom de kunde vävas in i en kontext och inte kommer som en blixtnöje från klar himmel. Detta gav sannolikt ett mer avslappnat svar än det man fyllt i när man klickade sig igenom enkäten.

### *Slutsats*

I arbetet har arbetstillfredsställelsen och åsikterna om tjänsteresande undersökts med hjälp av en enkät och intervjuer. I enkäten dök inte en del av de förväntade korrelationerna upp, men både förväntade och mindre förväntade signifikanta korrelationer förekom. Ett generellt samband mellan hur mycket man reser och arbetstillfredsställelsen förekom inte, men däremot ett starkt samband mellan hur mycket man reser och negativa effekter på privatlivet. Detta bekräftades även i intervjuerna. Vidare framkom att hur man upplever resandet beror på vilken sorts resande man gör och vilken sorts resande man vill göra, alltså skiljer sig från person till person. De faktorer som påverkar denna upplevelse är dock mer gemensam för alla, där den huvudsakliga är stress över frånvaro från kontoret och familjen. Val av transportmedel visade inte påverka arbetstillfredsställelsen bland de resande, inte heller variabler som kön eller civilstånd. Enligt gällande teori är det viktigt att själv ha kontroll över sitt resande, men många nöjer sig med att göra dessa val indirekt. Desto viktigare är istället att ha kontroll över sin tid.

Det vore intressant att i framtida forskning undersöka närmare precis vilka faktorer under resan som är de vanligaste orsakerna till exempelvis stress eller demotivation. Man kan utveckla detta och fråga vilka förbättringar företaget kan göra för sina anställda. En alternativ



väg att vore att istället koncentrera på hur de anställda gör det bästa av situationen. Med hjälp av stressteorier och fungerande copingsätt kan lämpliga och mindre lämpliga copingstrategier bland de anställda identifieras. Det vore också intressant att se vilka resenärer som är mer stressade, till exempel de som håller regelbunden kontakt med kontoret hemma även under resan eller de som inte gör det. Likaså vore det intressant att se om de med egna transportmedel har en annan stressnivå än de som åker med någon form av masstransport.

## Referenser

- Arnold, J., Cooper, L.C. & Robertson, I.T. (1998). *Work psychology – Understanding Human Behaviour in the workplace*. Essex, England: Prentice-Hall.
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial-González, E. (2000). *Research on Work-related Stress*. Luxembourg, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cieurzo, C. & Keitel, M.A. (1999). Ethics in Qualitative Research. Kopala, M. & Suzuki, L.A. (Red.), *Using Qualitative Methods in Psychology*. (pp. 63-76). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.
- Davidson, R. (2003). *Business travel : conferences, incentive travel, exhibitions, corporate hospitality, and corporate travel*. New York : Pearson Education Limited.
- Espino, C.M., Sundstrom, S.M., Frick, H.L., Jacobs, M. & Peters, M. (2002) *International business travel : impact on families and travellers..* Hämtat 2006-05-12 från <http://oem.bmjournals.com/cgi/reprint/59/5/309.pdf>.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work : the individual in the organization*. Hove : Psychology Press.
- Kristensen, T. (1999). *COPSOQ Medium Length: The questionnaire for occupational health professionals*. Unpublished manuscript. National Institute of Occupational Health, Copenhagen, Denmark.
- Trost, J. (2001). *Enkätboken*. Lund, Sweden: Studentlitteratur.

# Appendix 1 – Enkät

## Välkomstsida

### **Välkommen till en enkät om ditt tjänsteresande!**

Den här enkäten är en del i en kandidatuppsats vid psykologiska institutionen vid Lund Universitet och genomförs tillsammans med \*\*\*\*\*. Jag som sammanställer resultatet heter Gustav Gnosselius och läser på programmet för personal och arbetsliv. Mitt intresse ligger i att se hur människor upplever tjänsteresande, vilka skillnader det kan finnas och vilka samband som kan hittas. I enkäten frågar jag om din syn på ditt resande, hur du helst reser, hur du upplever ditt resande, vad du tycker om din tjänst samt några bakgrundsfrågor.

Tack för att du tar dig tid att fylla i den här enkäten, det bör inte ta särskilt lång tid för dig! Dina svar kommer att behandlas helt anonymt och skickas direkt till mig Gustav.

## Enkät

### Syn på resande

1. Ser du på det senaste årets tjänsteresande mest som en...
  - Arbetsbörda
  - Belöning
  - En del av mitt arbete
2. Har ditt tjänsteresande för dig som person varit...
  - Mycket utvecklande
  - Utvecklande
  - Inte utvecklande
3. Har din syn på ditt eget tjänsteresande förändrats sedan du först gjorde en tjänsteresa?
  - Ja, till det bättre

### Instruktioner:

---

När du besvarar enkäten så räkna bort det resande du gör privat på fritiden. Allt resande som enkäten frågar om handlar enbart om tjänsteresande.

De frågor du inte vet vad du ska svara på, eller inte vill svara på, hoppar du över.

[När du läst instruktionerna, tryck här för att komma till enkäten!](#)

- Ja, till det sämre
- Nej

## Resesätt

4. Skulle du i din tjänst vilja resa

- Mer
- Ingen förändring
- Mindre

5. Skulle du i din tjänst vilja ha

- Fler långa men färre korta resor
- Färre långa men fler korta resor

6. Är du nöjd med de färdstätt du åker med?

- Ja
- Nej

7. För en resa till Stockholmsområdet, föredrar du att åka med

- Flyg
- Tåg
- Buss
- Egen bil

8. Har du möjlighet att färdas med det färdstätt du svarade i fråga 7?

- Ja
- Nej

9. Tar du aktivt del i valet av vilket transportföretag du reser med?

- Ja
- Nej

## Reseupplevelse

10. Brukar du känna dig trött under dina tjänsteresor?
- Ja  
 Ibland  
 Aldrig
11. Behöver du mer tid för återhämtning än vad du brukar ha under dina tjänsteresor?
- Ja  
 Ibland  
 Aldrig
12. Brukar du känna dig trött efter dina tjänsteresor är avslutade?
- Ja  
 Ibland  
 Aldrig
13. Behöver du mer tid för återhämtning än vad du brukar ha efter du kommit hem från en tjänsteresa?
- Ja  
 Ibland  
 Aldrig
14. Tycker din nära omkrets (såsom partner, familj) att du reser för mycket i tjänsten?
- Ja  
 Nej
15. Tycker du att ditt tjänsteresande påverkar ditt privatliv negativt?
- Ja  
 Nej
16. Tycker du att dina tjänsteresor tar tid från ditt övriga arbete?
- Ja  
 Nej
17. Är ökat resande ett hinder för dig att ta en tjänst som är högre än din nuvarande?
- Ja  
 Nej

18. I de fall det är möjligt, försöker du använda tekniska lösningar istället för att resa?  Ja  
 Nej

19. Om ja i fråga 18, i vilken utsträckning använder du sådana lösningar?  För att undvika långa resor  
 För att undvika korta resor

### Arbetstillfredsställelse

20. Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i arbetet?  Mycket tillfredsställd  
 Tillfredsställd  
 Inte tillfredsställd  
 Mycket otillfredsställd

21. Hur tillfredsställd är du med din fysiska arbetsmiljö?  Mycket tillfredsställd  
 Tillfredsställd  
 Inte tillfredsställd  
 Mycket otillfredsställd

22. Hur tillfredsställd är du med sättet dina kunskaper används på?  Mycket tillfredsställd  
 Tillfredsställd  
 Inte tillfredsställd  
 Mycket otillfredsställd

23. Hur tillfredsställd är du med den uppskattning du får för ditt jobb?  Mycket tillfredsställd  
 Tillfredsställd  
 Inte tillfredsställd  
 Mycket otillfredsställd

24. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, med allt inräknat?  Mycket tillfredsställd

- Tillfredsställd
- Inte tillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

### Om dig själv

25. Räknat i antal nätter borta hemifrån, är jag varje månad i snitt borta
- 0-1 natt
  - 2-7 nätter
  - 8 nätter eller fler
26. Jag är
- Kvinna
  - Man
27. Min ålder är
- 30 år eller yngre
  - 31-50 år
  - 51 år eller äldre
28. Jag bor
- Ensam
  - Tillsammans med partner/familj
29. Jag har
- Inga barn
  - Hemmaboende barn
  - Utflyttade barn

Tack så mycket för att du tog dig tid att fylla i allt!  
När du tryckt på "Skicka" kommer du tillbaka till startsidan.

Hälsningar Gustav