



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

*Återhämtningsupplevelser och deras samband med förväntningar,
förlängd jobbtillgänglighet och friskvårdsbidrag*

Hobbe Eriksson
Anna Jäfvart

Kandidatuppsats VT 2018

Handledare: Bengt Brattgård

Sammanfattning

Denna studie har undersökt hur ett företags medarbetares återhämtning ser ut och dess samband med förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet. Friskvårdsbidrag och fritidsförlagd arbetstid har även undersökts i relation till återhämtning. Undersökningen gjordes genom en webbaserad enkät som skickades ut via företagets HR-personal. Utav populationen bestående av 25 medarbetare deltog 11. Resultaten visade att psychological detachment hade lägst medelvärde av alla typer av återhämtningsupplevelser, samt att ingen signifikant korrelation mellan återhämtning, förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet hittades. Användning av friskvårdsbidraget hade ingen signifikant påverkan på återhämtning, men fritidsförlagd arbetstid korrelerade starkt med både förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet. Studiens låga svarsfrekvens var problematisk för både analysen av resultatet och generaliserbarheten, vilket innebär att det inte går att dra några slutsatser av betydelse.

Nyckelord: återhämtning, förlängd jobbtillgänglighet, förväntningar, friskvårdsbidrag, fritidsförlagd arbetstid, The Recovery Experience Questionnaire

Abstract

This study has examined how co-workers in a company recover and how their recovery is connected to expectations and extended work availability. The use of the Swedish wellness grant and work during leisure is examined in relation to recovery. The study was executed through an internet survey and was sent out through the company's HR department. Out of a total population of 25, a total of 11 co-workers participated. The results showed that psychological detachment had the lowest mean score of all recovery experiences, and that there were no significant differences between recovery, expectations and extended work availability. The use of the wellness grant had no significant connection to recovery. Work during leisure was strongly correlated with expectations and extended work availability. The low response rate was problematic for the analysis and the generalisation of the results, thus no conclusive conclusions can be made.

Keywords: Recovery, extended work availability, expectations, wellness grant, work during leisure, The Recovery Experience Questionnaire.

Introduktion

Idag är det möjligt att läsa jobbmejl, svara på jobbsamtal och fila på morgondagens presentation i princip var som helst och när som helst, med hjälp av bärbara datorer, läsplattor och smarta telefoner. Tilläggsvis anser sig en av tre anställda i Sverige ha så pass hög arbetsbörda att de är tvungna att jobba in lunchraster, jobba över eller ta med jobb hem minst en dag i veckan (Arbetsmiljöverket [AV], 2015). Hög tillgänglighet och arbetsbelastning kan skapa andra förväntningar på var och när arbete ska utföras. Fyra av tio svenska medarbetare upplever att de förväntas ha koll på sin jobbmobil och läsa jobbmejl på sin fritid. Vidare uppger 47% att de har svårt att koppla bort tankar på jobbet (AV, 2015). Att kunna koppla bort jobbstress och press på fritiden och engagera sig i olika typer av återhämtande aktiviteter är viktigt för människors välmående (Sonnentag & Fritz, 2007). Företag har här en möjlighet att påverka sina medarbetares välmående genom att aktivt titta på hur de kan bidra till återhämtning efter jobbet. Det skulle kunna ge ökade förutsättningar för att skapa en arbetsplats som inte bara har friska medarbetare, utan som även främjar hög jobbprestation (Fritz & Sonnentag, 2006). Träning är ett effektivt sätt att återhämta sig från en jobbdag (Sonnentag, Venz & Casper, 2017), vilket företag kan bidra med genom att exempelvis erbjuda friskvårdsbidrag till sina anställda.

Studien görs på ett svenskt företag och syftet är att undersöka deras medarbetares återhämtning, samt om det hos dem finns ett samband mellan återhämtning, olika typer av förväntningar och tillgänglighet att jobba på fritiden. Vidare är syftet att undersöka huruvida förväntningar har någon relation till faktiskt arbete på fritiden och om det arbetet har någon koppling till återhämtning, samt om användning av friskvårdsbidraget har någon påverkan på medarbetarnas återhämtning. Studien utgår huvudsakligen från Sonnentag och Fritzs *The Recovery Experience Questionnaire* (2007) som i sin tur baseras på bland annat *Effort-Recovery Model* (Meijman & Mulder, 1998) och *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1998), vilka presenteras kort nedan.

Effort-Recovery Model

Effort-Recovery Model (Meijman & Mulder, 1998) är en arbetspsykologisk modell som beskriver återhämtning samt riskerna med en ofullständig återhämtning. Återhämtning sker när olika neurokemiska processer i hjärnan försöker återgå till sina normala nivåer efter att de aktiverats av exempelvis ett högt stresspåslag. Om dessa nivåer hämmas från att återgå till normalnivå kan det leda till utbrändhet (Demerouti, Bakker & Bulters, 2004), förändringar i immunsystemet (Cohen, Tyrell & Smith, 1991) och leda till depressiva symtom (Wacogne, Lacoste, Guillibert, Hugues & Le Jeune, 2003). Ofullständig återhämtning kan ske som följd av hög arbetsbelastning (Hahn, Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2011) och användandet av

olika kommunikationstekniker efter arbetstid, exempelvis smarta telefoner (Jex, Fritz & Park, 2011).

Conservation of Resources Theory

Conservation of Resources Theory inbegriper teorin om att stress uppstår när ens resurser hotas av förlust, resurser förloras eller när det inte är möjligt att i full utsträckning vinna resurser efter en signifikant investering av resurser (Hobfoll, 1998). Resurser kan exempelvis vara objekt, färdigheter eller egenskaper som en person innehar.

Hobfolls (1998) teori består av två primära principer. Den första är att förlust av resurser är oproportionerligt mer framträdande än vinst av resurser. Alltså, att vid lika delar förlust och vinst så har förlust av resurser större påverkan än vinst av resurser. Den andra principen är att människor måste investera resurser för att kunna skydda sig mot förlust av resurser, återhämta sig från förluster samt vinna resurser.

Återhämtning och The Recovery Experience Questionnaire

Sonnentag och Geurts (2009) skiljer mellan två typer av återhämtning: aktiviteter och upplevelser. Aktiviteter syftar på vad personer gör på sin fritid, medan upplevelser syftar på vilket psykologiskt tillstånd personer är i på sin fritid. Det är hur en aktivitet upplevs som avgör huruvida den bidrar till återhämtning eller ej (Sonnentag & Natter, 2004). Sonnentag och Fritz (2007) hade i utformandet av sitt *The Recovery Experience Questionnaire* som syfte att utforska just återhämtningsupplevelser.

Sonnentag och Fritz (2007) ville i sin studie utforska möjliga upplevelser som gjorde att särskilda aktiviteter bidrog till återhämtning. De hypotiserade att olika aktiviteter kunde ha samma återhämtande effekt om de innefattar samma återhämtningsupplevelse. Med utgångspunkt i bland annat Meijman och Mulders (1998) *Effort-Recovery Model (ERM)* samt Hobfolls (1998) *Conservation of Resources Theory (COR)* skapade Sonnentag och Fritz *The Recovery Experience Questionnaire (REQ)* med syfte att mäta individers olika återhämtningsupplevelser. Resultatet visade att enkäten med fyra typer av återhämtningsupplevelser, *psychological detachment, relaxation, mastery* och *control*, var ett tillförlitligt verktyg för att mäta återhämtning hos individer. Det uppgavs dock inga riktlinjer för vad som är bra respektive dålig återhämtning utifrån REQ ensamt.

Sonnentag och Fritz (2007) undersökte i samma studie ett antal konsekvenser av återhämtning. Bland dessa fann de att återhämtning har en stark koppling till psykologiskt välmående, vilket i studien var ett begrepp som inkluderade hälsoproblem, utbrändhet, depressivitet, livsnöjdhet, återhämtningsbehov och sömnproblem. Sonnentag och Fritz (2007) drog slutsatsen att detta skulle kunna indikera att dålig återhämtning skadar psykologisk

välstånd, alternativt att de med redan dåligt välbefinnande har svårare att återhämta sig. Nedan presenteras de olika återhämtningsupplevelserna och deras möjliga prediktorer och konsekvenser.

Psychological detachment. Begreppet *psychological detachment* kan definieras som distraktion från jobbrelaterade tankar. *Psychological detachment* betonar vikten av den psykologiska aspekten av att koppla bort jobbet på fritiden, istället för endast den fysiska som sker när en medarbetare lämnar kontoret. För att uppleva *psychological detachment* krävs det alltså att medarbetaren inte bara lämnar kontoret utan även att denne även tar en paus från att tänka på jobbrelaterade uppgifter eller problem (Sonnentag & Bayer, 2005).

Enligt ERM så sker återhämtning när inga fler krav finns på de funktionella system som används (Meijman & Mulder, 1998). När individer kan uppleva *psychological detachment* från sitt jobb på fritiden, så ökar chansen att kraven på dessa funktionella system reduceras. Om *psychological detachment* inte sker så fortsätter samma funktionella system att belastas, vilket i sin tur omöjliggör komplett återhämtning (Sonnentag & Fritz, 2007). I enlighet med detta fann Sonnentag och Fritz (2007) att arbetsbelastning, i form av övertidstimmar och tidspress, kunde agera som prediktorer till *psychological detachment*.

Individer som upplever *psychological detachment* under sin fritid skattar sig själva ha bättre humör på slutet av kvällen (Sonnentag & Bayer, 2005). Sonnentag och Fritz (2007) fann att *psychological detachment* var den återhämtningsupplevelse som hade starkast negativ korrelation med psykologiskt välbefinnande och att detta skulle kunna motivera att *psychological detachment* är den mest relevanta återhämtningsupplevelsen för just psykologiskt välbefinnande.

Att uppleva hög *psychological detachment* är dock inte alltid fördelaktigt. Enligt Fritz, Yankelevich, Zarubin och Barger (2010) så finns det ett kurvlinjärt förhållande mellan *psychological detachment* och jobbprestation. Det innebär i detta fall att för höga eller låga nivåer av *psychological detachment* innebär sämre jobbprestation nästa arbetsdag, medan en medelhög nivå ger optimal jobbprestation nästa arbetsdag. Därför behöver det inte nödvändigtvis vara negativt med något lägre nivåer inom denna återhämtningsupplevelse.

Relaxation. *Relaxation* innebär helt enkelt avslappning, genom exempelvis meditation (Grossman, Niemann, Schmidt & Wallach, 2004) eller att lyssna på musik (Pelletier, 2004). Låga nivåer av *relaxation* har visat sig ha ett samband med höga nivåer av hälsoproblem, emotionell utmattning, återhämtningsbehov och sömnproblem (Sonnentag & Fritz, 2007).

Control. *Control* kan beskrivas som en persons möjlighet att välja bland två eller fler möjliga aktiviteter. Mer specifikt definierade Sonnentag och Fritz (2007) *control* som till vilken

grad en individ kan välja vilken aktivitet denne vill utföra under sin fritid, samt när och hur denna aktivitet ska utföras.

Upplevelsen av *control* under fritiden kan bidra till ökad självförmåga (*self-efficacy*) och upplevd kompetens (Sonnentag & Fritz, 2007). Vidare så kan *control* under fritiden innebära möjlighet att välja de fritidsaktiviteter som han eller hon föredrar och som kan vara särskilt välgörande för återhämtning (Sonnentag & Fritz, 2007). *Control* kan på så sätt även agera som en resurs för att möjliggöra ytterligare återhämtningsupplevelser.

Mastery. Aktiviteter som innebär *mastery* innefattar fritidsaktiviteter som distraherar från jobbet genom att erbjuda utmanande upplevelser och läromöjligheter - tillfällen att uppleva och uppnå kompetens och skicklighet. Exempel på *mastery*-aktiviteter innefattar språkkurser, bergsklättring och att lära sig en ny hobby (Fritz & Sonnentag, 2006). I grunden syftar *mastery* på att återhämtningsupplevelser kan innefatta en viss ansträngning (Sonnentag & Geurts, 2009).

Fritz och Sonnentag (2006) fann att individer som upplevt högre nivåer av *mastery* under en semester var mindre utmattade efter semestern. *Mastery* visades ytterligare av Sonnentag och Fritz (2007) vara kopplat till minskad emotionell utmattning, depressiva symtom och återhämtningsbehov. Sonnentag et al. (2017) menar samtidigt att det kan finnas en baksida med alltför höga upplevelser av *mastery*; vid alltför stort engagemang i sin hobby eller sport så kan engagemanget för det betalda jobbet minska.

Återhämtningsupplevelser är kopplat till många olika faktorer, framför allt psykologiskt välmående. Därför är kartläggning av medarbetares återhämtning ständigt angeläget, desto mer i detta fall eftersom REQ väldigt nyligen har översatts och testats på en svensk population (Almén, Lundberg, Sundin & Jansson, 2018), vilket även ger det en vetenskaplig angelägenhet.

Frågeställning 1: Hur ser medarbetarnas återhämtning ut enligt The Recovery Experience Questionnaire?

Jobb och återhämtning

En rikstäckande undersökning gjord av svenska Arbetsmiljöverket (2015) visade att fyra av tio sysselsatta i Sverige ansåg att deras arbetsgivare förväntar sig att de ska vara anträffbara per telefon på fritiden. Tre av tio ansåg att deras arbetsgivare förväntar sig att de läser jobbrelaterade e-post på fritiden. Upplevelser av att förväntas jobba och att vara tillgänglig på sin fritid för jobbrelaterade uppgifter kan alltså klassas som en relativt aktuell problematik bland anställda i Sverige, där jobbet riskerar att ta tid från fritiden och därmed även möjligheter till återhämtning. I vår studie kommer vi att titta på tillgänglighet och förväntningar var för sig, eftersom att förväntningar på att jobba och att vara tillgänglig för jobb inte nödvändigtvis är

helt utbytbara begrepp. För återhämtning är det även relevant att titta på mängden arbetstid som förläggs på fritiden och dess koppling till förväntningar och tillgänglighet.

Förlängd jobbtillgänglighet. För att undersöka upplevelser av tillgänglighet för jobb passar Dettmers, Bamberg och Seffzeks (2016) begrepp *extended work availability*, vilket i fortsättningen kommer benämnas enligt den svenska översättningen, *förlängd jobbtillgänglighet*. I deras studie definieras förlängd jobbtillgänglighet som det tillstånd under fritiden då medarbetaren är ledig från jobbet men ändå är åtkomlig av sin chef, kollegor eller kunder samt är uttryckligen eller underförstått tvungen att svara på jobbfrågor.

Flera studier har visat att förlängd jobbtillgänglighet kan påverka individens välmående och återhämtning negativt. Exempelvis har förlängd jobbtillgänglighet kunnat kopplas till medarbetares upplevda stress (Voydanoff, 2005) och återhämtningsupplevelserna *control* och *psychological detachment* inom återhämtning (Dettmers, Vahle-Hinz, Bamberg, Friedrich & Keller, 2016). I en svensk studie fann Mellner (2016) att höga förväntningar på förlängd jobbtillgänglighet och en hög användning av jobbrelaterad smartphoneanvändning var kopplat till låg *psychological detachment*.

Förväntningar. I vår studie definieras förväntningar som de typer av förväntningar en medarbetare kan uppleva på att självständigt jobba på sin fritid, där jobb definieras som att slutföra ej färdigställda jobbuppgifter, läsa eller svara på jobbmejl, svara eller ringa jobsamtal eller förbereda inför jobbuppgifter nästa dag. Detta innefattar även en viss förväntan på att vara tillgänglig, vilket gör begreppet snarlikt *förlängd jobbtillgänglighet*.

En tidigare studie fann att när chefer stöttar återhämtning, exempelvis genom att inte förvänta sig att deras medarbetare skulle jobba under sin fritid, så var det mer sannolikt att medarbetarna lämnade jobbet på kontoret, fysiskt och psykologiskt. Även det motsatta gällde; när chefer förväntade sig att deras medarbetare skulle jobba på sin fritid var det mer sannolikt att dessa tänkte på jobbet utanför kontoret (Bennett, Gabriel, Calderwood, Dahling & Trougakos, 2016).

Fritidsförlagd arbetstid. Vi definierar fritidsförlagd arbetstid som både mängd tid som medarbetare spenderar på att jobba på sin fritid i antal minuter eller timmar, samt antal kvällar efter en arbetsdag som medarbetaren jobbar. Fritidsförlagd arbetstid förlänger dagens arbetstid och förkortar dagens återhämtningstid. Fritidsförlagd arbetstid har till viss del även visats vara kopplat till hög arbetsbelastning (AV, 2015).

Arlinghaus och Nachreiner (2014) fann i en stor europeisk studie att både låg och hög frekvens av att bli kontaktad av jobbet på fritiden kunde störa möjligheter till god återhämtning, sömn och socialt engagemang. Mellner (2016) fann i sin studie att hög jobbrelaterad

smartphoneanvändning på fritiden var kopplat till låg *psychological detachment*, vilket pekar på en koppling mellan fritidsförlagd arbetstid och återhämtning.

Flertalet studier har funnit olika samband mellan förväntningar på att jobba, förlängd jobbtillgänglighet, fritidsförlagd arbetstid och återhämtning. Det finns här tydliga indikationer på att kopplingar mellan arbetslivet och medarbetares välmående har en relevant påverkan på varandra. Forskning på svenska populationer verkar inom detta område vara en bristvara, särskilt med tanke på att REQ inte funnits i svensk version sedan alltför långt tillbaka. Därför är vår studie inte bara relevant för det undersökta företaget, utan även för forskningsområdena i sig.

Frågeställning 2: Finns det någon korrelation mellan förväntningar, förlängd jobbtillgänglighet, fritidsförlagd arbetstid och återhämtning?

Hypotes 1: Det finns en negativ korrelation mellan förväntningar och återhämtning

Hypotes 2: Det finns en negativ korrelation mellan förlängd jobbtillgänglighet och återhämtning.

Friskvårdsbidrag och återhämtning

Friskvårdsbidraget, i form av ett ekonomiskt bidrag avsett för fysisk aktivitet och massage, ger möjligheten att påverka medarbetares återhämtning positivt. Fysisk aktivitet i form av sport och träning kopplas vanligtvis till återhämtningsupplevelsen *mastery* (Sonnentag & Fritz, 2007), eftersom det ofta innebär att lära sig och förbättra färdigheter och kunskaper. Sonnentag och Natter (2004) fann att till och med små doser av fysisk aktivitet gjorde skillnad i välmående. I samma studie fann de att fysisk träning som utförs utanför jobbet var positivt även om en medarbetare hade ett fysiskt jobb, troligtvis för att det var en annan typ av aktivitet som inte kopplades till jobbet och därmed inte belastade samma resurser (Sonnentag & Natter, 2004). Även Rook och Zijlstra (2006) fann att just fysisk aktivitet ökade återhämtningen i sin helhet. Massage kan exempelvis kopplas till återhämtningsupplevelsen *relaxation* även om den, som de flesta återhämtningsaktiviteter, kan innebära en eller flera olika typer av återhämtningsupplevelser.

Om friskvårdsbidraget används, exempelvis till ett gymkort eller bokning av en massage, så ger det medarbetare möjlighet till återhämtning. Därför vill vi undersöka om det finns någon korrelation mellan utnyttjande av friskvårdsbidraget och medarbetarnas återhämtning.

Frågeställning 3: Använder medarbetarna sitt friskvårdsbidrag och gör det någon skillnad för deras återhämtning?

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka medarbetares återhämtning, samt om det hos dem finns ett samband mellan återhämtning, olika typer av förväntningar och tillgänglighet att jobba på fritiden. Vidare är syftet att undersöka huruvida förväntningar har någon relation till faktiskt arbete på fritiden och om det arbetet har någon koppling till återhämtning, samt om användning av friskvårdsbidraget gör någon skillnad för medarbetarnas återhämtning. På så sätt bidrar denna studie till att kartlägga vad företag kan göra för sina medarbetares välmående.

Frågeställning 1: Hur ser medarbetarnas återhämtning ut enligt The Recovery Experience Questionnaire?

Frågeställning 2: Finns det någon korrelation mellan förväntningar, förlängd jobbtillgänglighet, fritidsförlagd arbetstid och återhämtning?

Hypotes 1: Det finns en negativ korrelation mellan förväntningar och återhämtning

Hypotes 2: Det finns en negativ korrelation mellan förlängd jobbtillgänglighet och återhämtning.

Frågeställning 3: Använder medarbetarna sitt friskvårdsbidrag och gör det någon skillnad för deras återhämtning?

Metod

Syftet med studien var att kartlägga och undersöka möjliga samband mellan olika variabler och återhämtning, vilket görs med en deskriptiv metod. För att undersöka återhämtning var REQ ett essentiellt instrument som krävde en typ av enkätmetod. Eftersom REQ krävde en enkät blev det också mest tidseffektivt att utforma resten av undersökningen i enkätform. Enkätundersökningen var internetbaserad för att det var mer tidseffektivt för både forskare och deltagare, samt underlättade även för att skicka ut påminnelser vid behov. Med anledning av tidsramen uteslöts möjligheten till någon typ av kompletterande kvalitativ metod, något som inledningsvis hade diskuterats som en möjlighet. Tilläggsvis var tid även en prioritet för företaget, där en låg tidsåtgång var en förutsättning för ett samarbete.

Procedur

Studien bestod en internetbaserad enkätundersökning bestående av totalt 33 frågor, varav 16 bestod av REQ. Enkäten skapades i Google Forms och distribuerades till populationen via den interna jobbmejlen med hjälp av HR-avdelningens personal. Deltagarna hade en vecka (2–9 maj) på sig att svara och tre (3) påminnelser skickades ut under företagets kontorstider (9.00-16.00, vardagar).

Urval

Företaget som ingick i studien verkar inom IT-branschen och har ett svenskt samt flera internationella kontor och totalt cirka 150 anställda. På det svenska kontoret jobbar 38

medarbetare (exklusive konsulter), varav 25 mötte kraven för att få delta i undersökningen. Denna population bestod av 18 män (72%) och 7 kvinnor (28%) med en medelålder på 33,5 år. Totalt svarade 11 stycken (44 %) varav 9 män, 1 kvinna och 1 som inte ville svara. Medianåldern var 30–39 år. Medelvärdet för antal barn var 0.8 och 4 stycken (36.4 %) bodde med sina barn. En majoritet (alla utom två) av medarbetarna på företaget hade en jobbmobil.

Företaget valdes genom bekvämlighetsurval, men forskarna hade ingen tidigare personlig kontakt eller relation med varken den HR-personal som godkände och möjliggjorde undersökningen eller företaget i sig. Tre grupper valdes aktivt bort från deltagandet i studien. Engelsktalande uppfyllde inte kravet på att få delta eftersom enkäten och frågorna var på svenska. Att göra en engelsk översättning hade dels tagit för lång tid, och dels hade en översättning av frågorna sannolikt inte varit tillräckligt tillförlitliga för att kunna göra de två versionerna (svenska och engelska) jämförbara. Dessutom skulle de få engelsktalande inte kunna vara anonyma för forskarna. HR-avdelningen valdes bort eftersom de kunde ha påverkats av den regelbundna kommunikationen med forskarna. Ledningen valdes bort eftersom deras arbete skiljer sig så pass mycket från de andra medarbetarnas. Med anledning av de få medarbetare som uppfyllde kraven för att delta i undersökningen så gjordes valet att undersöka hela urvalet tillika populationen.

Enkät

Enkäten, som hittas i sin helhet i Appendix B, innehöll 33 frågor och skapades i Google Forms där information och frågor fördelades över totalt åtta (8) sidor. Första sidan bestod av en presentation av forskarna med tillhörande kontaktuppgifter, vad som undersöktes, och information kring etik (frivillighet, rätt att avbryta, anonymitet, konfidentialitet och informerat samtycke). Den andra sidan inkluderade bakgrundsvariabler, den tredje sidan inkluderade REQ:s 16 frågor, den fjärde sidan inkluderade förlängd jobbtillgänglighet samt fritidsförlagd arbetstid, den femte sidan inkluderade förväntningar, den sjätte sidan inkluderade friskvårdsbidrag och den sjunde sidan inkluderade en fritextfråga. Frågorna inom REQ randomiserades genom en funktion i Microsoft Office Excel. Överst i avsnitten om förlängd jobbtillgänglighet, arbetstid, och förväntningar fanns en kort introduktionstext om hur respondenterna skulle tolka frågorna. Texten lød: "Nedan ställer vi några frågor om att jobba efter att du har gått hem för dagen. Med "jobba" menar vi jobbrelaterade uppgifter, exempelvis att slutföra ej färdigställda jobbuppgifter, läsa eller svara på jobbmejl, svara eller ringa jobbsamtal eller förbereda inför jobbuppgifter nästa dag". Den sista sidan upprepade information om rätt att avbryta och hur detta kunde göras, kontaktuppgifter till forskarna samt ett stort tack för deltagandet.

Bakgrundsvariabler. För att kunna göra en bortfallsanalys samt få en överblick av deltagarnas bakgrund inkluderades fyra frågor om deltagarnas ålder, kön, antal barn och huruvida dessa bodde hemma eller inte. Ålder mättes med sex olika alternativ där lägsta var 19–29 år och högsta var 60-69 år. Kön hade alternativen “Man”, “Kvinna” samt “Annat”. Frågor om barn omfattade antal: 0, 1, 2, 3, 4 eller fler, samt huruvida de bor hemma: “Ja”, “Ja, men inte alltid”, “Nej”, “Har inga barn”. Samtliga frågor hade även alternativet “Vill inte svara”. Frågor om barn inkluderades eftersom det är möjligt att dessa kunde tänkas påverka hur deltagarna utnyttjade sin fritid, samt att frågan om antal barn även inkluderades i Sonnentag och Fritz (2007) studie.

Förlängd jobbtillgänglighet. För att mäta vilka förväntningar på tillgänglighet som företaget ställer på sina medarbetare översattes en fråga från Mellners (2016) studie. Den ursprungliga frågan löd “Is it important in your work that you are available to deal with work issues during your leisure?”. Frågan översattes med hjälp av en engelskalärare och tillbakaöversattes samt kontrollerades för förståelse med hjälp av tre universitetsstudenter inom olika studieområden (språk, juridik och kommunikation). Den svenska versionen blev således: “I ditt jobb, är det viktigt att vara tillgänglig för jobbrelaterade ärenden på fritiden?”. Svaren mättes på en 5-gradig Likertskala (1-5), där ett (1) var “Nästan aldrig” och fem (5) var “Nästan alltid”.

Förväntningar. För att undersöka förväntningar och deras ursprung utformades sju påståenden. Påståendena berör sju olika typer av förväntningar som skulle kunna existera inom detta företag: förväntningar från utlandsbaserade kollegor, sverigebaserade kollegor, förväntningar från chefer, förväntningar på sig själv samt egna förväntningar på tidigare nämnda chefer, och svenska- och utlandsbaserade kollegor. En fråga löd “Mina chefer förväntar sig att jag ska jobba efter att jag har gått hem för dagen” och svaren mättes med en 4-gradig skala med alternativen “Stämmer helt”, “Stämmer bra”, “Stämmer delvis” och “Stämmer inte alls”.

Fritidsförlagd arbetstid. För att kunna mäta samband mellan fritidsförlagd arbetstid och förväntningar samt förlängd jobbtillgänglighet och återhämtning, utformades två egna frågor för att kartlägga medarbetarnas arbetstid efter att de gått hem för dagen. De två frågorna löd “Hur många kvällar i veckan brukar du jobba efter att du har gått hem för dagen? “med sex (6) svarsalternativ för antal dagar (0–5) samt “Hur mycket tid brukar du spendera på att jobba efter att du har gått hem för dagen?” med nio (9) svarsalternativ på en skala som eskalerade från “0 min” till “4 timmar eller mer”.

Friskvårdsbidrag. För att kunna utforska möjliga samband mellan friskvårdsbidraget och återhämtning utformades två påståenden gällande detta. Deltagaren fick ta ställning till påståendet “Jag använder mitt friskvårdsbidrag” med svarsalternativen: “Ja”, “Nej, jag vill inte”, “Nej, jag har inte tid”, “Nej, annan anledning” och “Vill inte svara”, samt påståendet “Jag skulle vilja använda mer av mitt friskvårdsbidrag” med svarsalternativen “Stämmer helt”, “Stämmer bra”, “Stämmer delvis”, “Stämmer inte alls”, “Jag använder redan hela mitt friskvårdsbidrag” samt “Vill inte svara”.

Fritext. I en avslutade fritextfråga uppmanades deltagarna att berätta om och i sådant fall vad för information de upplevde inte täcktes av enkätens frågor. Frågan hade som syfte att fånga upp information som av någon anledning inte tagits med i eller kommit fram genom enkäten.

Instrument

The Recovery Experience Questionnaire. För att mäta återhämtning användes Sonnentag och Fritzs (2007) *The Recovery Experience Questionnaire* som en del i enkäten. Eftersom originalet är på tyska har en svensk översättning från Alméns et al. (2018) studie använts. Den svenska versionen bestod av 16 påståenden, fyra per kategori, där svaren mättes på en 5-gradig Likert-skala (1–5), där 1 var “Stämmer inte alls” och 5 var “Stämmer helt”. Alla påståenden började med “På fritiden efter arbetet...” och ett av påståendena inom *control* var “...bestämmer jag själv hur jag ska tillbringa min tid”. Cronbachs alpha för återhämtningsupplevelserna varierade mellan 0.79 och 0.85 (Sonnentag & Fritz, 2007). Den svenska versionen visade på en *Composite Reliability* över 0.70 för alla återhämtningsupplevelser samt indikationer på både konvergent- och diskriminerande validitet. Resultaten var liknande oavsett ålder och kön (Almén et al., 2018).

Etiska aspekter

Deltagaren informerades om undersökningen och dess syfte både i det mejl de mottagit med länk till enkäten samt i enkätens första del. Deltagarna var helt anonyma före, under och efter enkätens genomförande. De frågorna som skulle ha kunnat peka på minskad anonymitet var bakgrundsvariablerna ålder, kön och barn. Dessa variabler redovisades aldrig i samband med andra variabler i rapporten för att undvika hot mot anonymiteten. Alla enskilda svar placerades i ett kalkylark genom Google Forms, som endast nåddes genom användarnamn och lösenord tillhörande forskarna. Inga enskilda svar har diskuterats utanför oss och handledaren och dessa svar har inte heller redovisats i rapporten. I enkäten uppgavs det vid två tillfällen, i introduktionen (sida 1) samt avslutet (sida 6), att deltagaren kunde stänga ner fönstret om denne inte längre ville delta. Rätten att avbryta samt frivillighet informerades även i det mejl som

deltagarna fick där länken till enkäten var inkluderad. Eftersom syftet med studien är uttalat i enkäten har debriefingen i huvudsak bestått av att medarbetarna fått ta del av den slutgiltiga uppsatsen. Deltagarna har även fått ett kortfattat mejl efter det att enkäten har stängts, där en mer utförlig beskrivning av studien inkluderades tillsammans med forskarnas kontaktuppgifter för ytterligare frågor.

En möjlig negativ konsekvens av deltagandet kan ha varit upplevelser av obehag i samband med någon eller några av frågorna. I detta fall har deltagarna, om obehaget varit alltför stort, kunnat avbryta enkäten enligt tidigare instruktioner. Deltagarna har också haft möjlighet att kontakta forskarna via mejl eller telefon.

Dataanalys

Data fördes in manuellt från Google Forms till SPSS. Båda programmen användes för att ta fram deskriptiva data. Bivariata korrelationsanalyser (Pearson produktmomentkorrelation) utfördes mellan förväntningar, återhämtning, fritidsförlagd arbetstid och förlängd jobbtillgänglighet. Detta parametriska test användes eftersom variablerna mättes genom ordinal- eller intervallskalor, exempelvis genom Likertskalor (Pallant, 2010). All data antogs även vara oberoende av varandra, eftersom enkäten skickades ut till enskilda mejladresser för individuellt ifyllande. I de punktdiagram som togs fram i samband med analysen visade datan ingen kurvlinjäritet. Även om det var få deltagare så hittades en tendens till normalfördelning genom analys av datan och genom att observera datans tillhörande histogram. Eftersom dessa antaganden kunde antas vara uppfyllda valde vi att göra en parametrisk bivariat korrelationsanalys i form av Pearson produktmomentkorrelation.

För att analysera användningen av friskvårdsbidraget och dess relation till återhämtning användes ett Mann-Whitney U test. Detta icke-parametriska test valdes eftersom svarsalternativen bestod av två huvudsakliga svarskategorier, ja eller nej till frågan om användande av friskvårdsbidrag, vilket uppfyllde antagandet om nominalvariabler för möjligheten att använda ett icke-parametriskt test. Utifrån de två svarskategorierna delades deltagarna in i två grupper av användare respektive icke-användare av friskvårdsbidraget, för att kunna utföra Mann-Whitney U testet. Vidare var testet också passande eftersom icke-parametriska tester passar för studier med låga deltagarantal (Pallant, 2010).

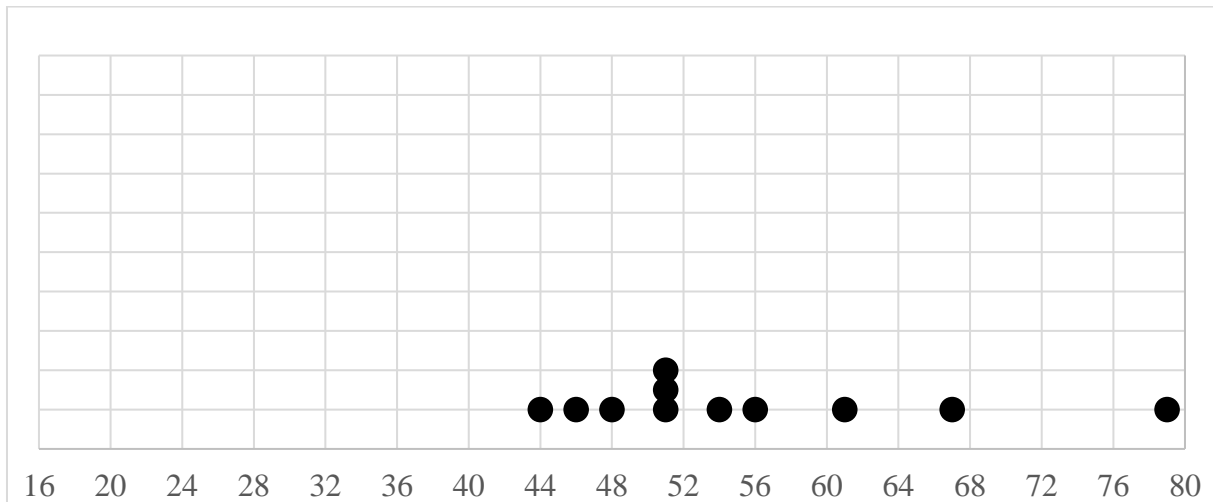
Resultat

Av de 25 som hade möjlighet att delta i undersökningen svarade 11 personer, varav 9 män, 1 kvinna och 1 som inte ville uppge könstillhörighet. Åldern på deltagarna löpte mellan 19 till 59 år där den största åldersgruppen sett till deltagare (5 st, 45.5%) var 30–39 år. Det

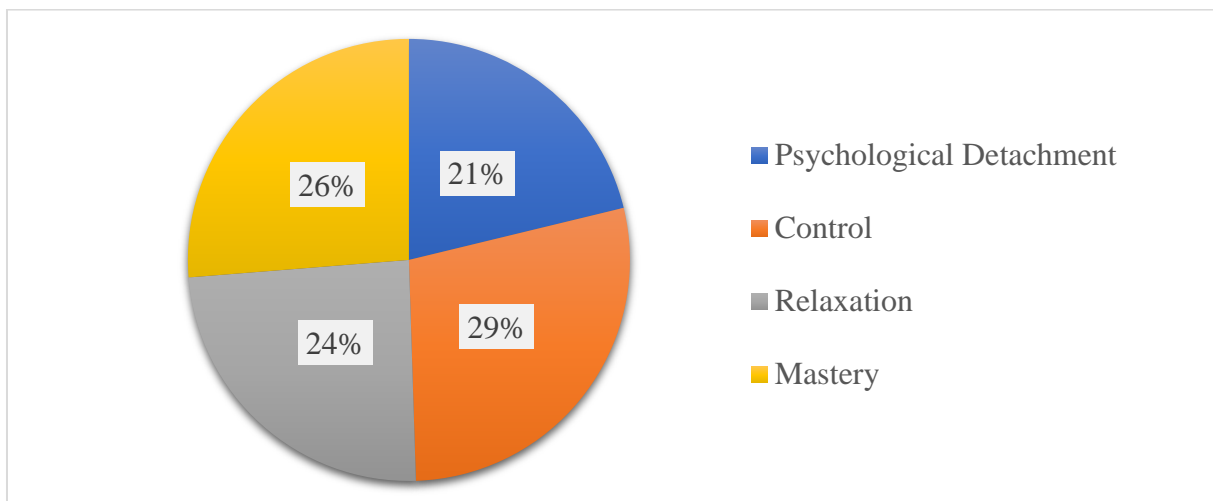
inkom ett (1) svar på fritextfrågan, men med möjlig risk att bryta anonymiteten gjordes valet att inte ta med svaret i detta avsnitt.

Frågeställning 1: Hur ser medarbetarnas återhämtning ut enligt *The Recovery Experience Questionnaire*?

Deltagarnas totala poäng sträckte sig mellan 44 och 79 (M=55,27, SD=10,2), vilket visas i Figur 1. Skalan hade ett maximumvärde på 80 och minimumvärde på 16. Skalans medelvärde låg på 48 poäng.



Figur 1. Alla deltagares totalpoäng på REQ.



Figur 2. Deltagarnas genomsnittliga poängfördelning över de fyra återhämtningsupp-
levelserna.

Deltagarna hade en relativt jämn genomsnittlig fördelning av poäng över de olika upplevelserna, med något högre genomsnittlig poäng inom *control* och något lägre genomsnittlig poäng inom *psychological detachment* när de ställdes mot varandra (Figur 2).

Frågeställning 2: Finns det någon korrelation mellan förväntningar, förlängd jobbtillgänglighet, fritidsförlagd arbetstid och återhämtning?

Det hittades flertalet signifikanta korrelationer mellan förväntningar, förlängd tillgänglighet, fritidsförlagd arbetstid och återhämtning. En visuell modell över de olika korrelationerna visas i Figur 3. Tabell 3-5 visar Pearson produktmomentkorrelationer i detalj. Deskriptiv svarsdata hittas i Tabell 1–2 samt Figur 4-6.

Deskriptiv data. Tabell 1 visar svaren på deltagarnas upplevda förväntningar från andra, alltså sverigebaserade och utlandsbaserade kollegor samt chefer. Majoriteten av deltagarna upplever inte några förväntningar från sina kollegor. Tabell 2 visar deltagarnas upplevda förväntningar på andra och sig själva. Majoriteten av deltagarna upplever inte heller att de har några förväntningar på andra. Det finns ingen majoritet bland svaren på deltagarnas förväntningar på sig själva, svarmönstret är här något mer jämnt fördelat över de olika svarsalternativen.

Tabell 1. Deltagarnas upplevda förväntningar från andra.

	Sverigebaserade kollegor	Chefer	Utlandsbaserade kollegor
Stämmer inte alls	8 st (72.7 %)	7 st (63.6 %)	7 st (63.6 %)
Stämmer delvis	2 st (18.2 %)	3 st (27.3 %)	3 st (27.3 %)
Stämmer bra	0 st (0 %)	0 st (0 %)	0 st (0 %)
Stämmer helt	1 st (9.1 %)	1 st (9.1 %)	1 st (9.1 %)

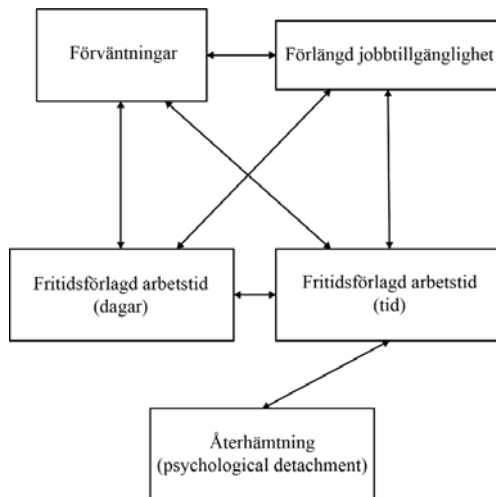
Tabell 2. Deltagarnas förväntningar på andra och sig själv.

	Sverigebaserade kollegor	Chefer	Utlandsbaserade kollegor	Sig själv
Stämmer inte alls	9 st (81.8 %)	6 st (54.5 %)	9 st (81.8 %)	4 st (36.4 %)
Stämmer delvis	2 st (18.2 %)	4 st (36.4 %)	0 st (0 %)	4 st (36.4 %)
Stämmer bra	0 st (0 %)	0 st (0 %)	1 st (9.1 %)	2 st (18.2 %)
Stämmer helt	0 st (0 %)	0 st (0 %)	1 st (9.1 %)	1 st (9.1 %)

Den detaljerade svarsfördelningen på frågorna kring fritidsförlagd arbetstid hittas i Appendix A. På frågan ”I ditt jobb, är det viktigt att vara tillgänglig för jobbrelaterade ärenden på fritiden?”, som representerar förlängd jobbtillgänglighet, är svarsfördelningen relativt jämnt

fördelat över skalan. Majoriteten av deltagarna jobbar minst en kväll i veckan efter en avslutad arbetsdag. Majoriteten av deltagarna jobbar också minst 1-15 minuter när de väl jobbar efter en avslutad arbetsdag, men de individuella deltagarnas tid varierar och är fördelat över hela skalan.

Korrelationell data. Det hittades flertalet signifikanta korrelationer mellan förväntningar, förlängd tillgänglighet, fritidsförlagd arbetstid och återhämtning. En visuell modell över de olika korrelationerna visas i Figur 3, med syfte att ge en överblick innan presentationen av de specifika korrelationerna presenteras i Tabell 3-5.



Figur 3. Signifikanta korrelationer ($p < 0.05$ eller $p < 0.01$) inom Frågeställning 2.

Tabell 3 visar att återhämtning har en signifikant negativ korrelation med fritidsförlagd arbetstid i minuter eller timmar, men inte med någon typ av förväntning eller fritidsförlagd arbetstid i antal dagar. Tabell 4 visar att fritidsförlagd arbetstid har en signifikant positiv korrelation med alla typer av förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet. Tabell 5 visar att alla typer av förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet har en signifikant positiv korrelation.

Tabell 3. Pearsons produktmomentkorrelation mellan återhämtning, förväntningar, förlängd jobbtillgänglighet och fritidsförlagd arbetstid (dagar och tid).

	Förväntningar från andra	Förväntningar på andra	Förväntningar på sig själv	Förlängd jobbtillgänglighet	Fritidsförlagd arbetstid (tid)	Fritidsförlagd arbetstid (dagar)
Återhämtning	-0.316	-0.410	-0.467	-0.308	-0.631*	-0.529

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Tabell 4. Pearsons produktmomentkorrelation mellan förväntningar, förlängd jobbtillgänglighet och fritidsförlagd arbetstid (dagar och tid).

	Förväntningar från andra	Förväntningar på andra	Förväntningar på sig själv	Förlängd jobbtillgänglighet
Fritidsförlagd arbetstid (dagar)	0.750**	0.652*	0.782**	0.791**
Fritidsförlagd arbetstid (tid)	0.610*	0.643*	0.711*	0.607*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Tabell 5. Pearsons produktmomentkorrelation mellan förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet.

	Förväntningar från andra	Förväntningar på andra	Förväntningar på sig själv
Förlängd jobbtillgänglighet	0.744**	0.705*	0.643*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Frågeställning 3: Använder medarbetarna sitt friskvårdsbidrag och gör det någon skillnad för deras återhämtning?

Av de 11 deltagarna svarade sex (6) stycken att de använder sitt friskvårdsbidrag, en (1) svarade att denne inte hade tid och fyra (4) uppgav att de inte använde det av någon annan anledning än de givna alternativen. Ett Mann-Whitney U test visade ej signifikant skillnad i återhämtning mellan de som använde sitt friskvårdsbidrag (Md=51, n=6) och de som inte använde sitt friskvårdsbidrag (Md=54, n=5), $U=13000$, $z=-0.369$, $p=0.22$, $r=0.11$.

Diskussion

Det finns inga signifikanta samband mellan återhämtning, förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet i populationen. Dock finns det ett signifikant samband mellan *psychological detachment* och mängden fritidsförlagd arbetstid i tid, men inte i antal dagar. Alla typer av förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet har ett samband med båda frågorna tillhörande fritidsförlagd arbetstid. Användning av friskvårdsbidraget har ingen signifikant påverkan på återhämtning. Hypoteserna att högre upplevda förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet ger lägre återhämtning förkastas.

Med anledning av studiens få deltagare (11 st) bör både signifikanta och icke-signifikanta resultat diskuteras med försiktighet. Den låga svarsfrekvensen i kombination med den ursprungligen lilla populationen (25 st) gör det särskilt svårt att kunna generalisera deltagarnas resultat till populationen (företaget). Detta gör det även svårt att generalisera studiens resultat till andra populationer, samt att dra slutsatser om teoretiska och praktiska implikationer.

Frågeställning 1: Hur ser medarbetarnas återhämtning ut enligt *The Recovery Experience Questionnaire*?

Resultaten från REQ visar att deltagarna upplever återhämtning relativt jämn fördelat över de olika återhämtningsupplevelserna, med något högre genomsnitt för *control* och något lägre genomsnitt för *psychological detachment*. Eftersom det inte finns några riktlinjer för vad som är bra respektive dålig återhämtning, så är det svårt att diskutera huruvida de resultat som inkommit är direkt positiva eller negativa. Att deltagarnas medelvärde ligger över skalans medelvärde skulle dock kunna tolkas som en indikation på god återhämtning.

Det finns en liten skillnad mellan populationens poäng inom *psychological detachment* och *control*. Enligt dessa poängen kan det tolkas som att deltagarna exempelvis upplever att de kan kontrollera vad de gör på sin fritid, men att de samtidigt har svårt att släppa tankarna på jobbet. De låga poängen inom *psychological detachment* skulle exempelvis kunna vara kopplat till att majoriteten av medarbetarna på företaget har en egen jobbmobil, vars användning Mellner (2016) kunde koppla till just låg *psychological detachment*. Innehavandet av en separat jobbmobil skulle också kunna ge upphov till ökad upplevelse av *control*, eftersom det är möjligt att stänga av den och fortfarande ha möjlighet att använda sin privata mobil och på så sätt behålla en hög kontroll över sin fritid. Jobbmobilens påverkan har dock inte undersökts i vår studie. Den något större skillnaden mellan poäng inom *psychological detachment* respektive *control* stödjer Sonnentag och Fritz (2007) utformning av REQ och teori om fyra separata återhämtningsupplevelser, som alla kan variera oberoende av varandra.

Den något lägre genomsnittliga poängen inom *psychological detachment* kan vara värt att särskilt uppmärksamma. Detta eftersom just denna upplevelse har tolkats som den viktigaste återhämtningsupplevelsen med avseende på psykologiskt välmående enligt Sonnentag och Fritz (2007). Huruvida detta stämmer för denna grupp går dock inte att veta, eftersom olika variabler kopplade till hälsa inte har mätts. En lägre poäng inom *psychological detachment* stämmer även in i en större population bestående av sysselsatta i Sverige, där Arbetsmiljöverket (2015) fann att nästan hälften av de undersökta hade svårt att koppla bort tankar från jobbet. Det indikerar att denna studies resultat inte är unikt för populationen, utan istället ett mönster som finns bland

alla sysselsatta i Sverige. Något som är intressant för just denna återhämtningsupplevelse är att den har ett kurvlinjärt samband med jobbprestation, vilket innebär att en medelhög nivå är optimalt för jobbprestationen (Fritz et al., 2010). I praktiken skulle det kunna innebära att medarbetare bör ha något lägre nivåer av just *psychological detachment* för att kunna prestera optimalt på jobbet. Eftersom jobbprestation inte har mätts i denna studie går det dock inte att säga om Fritzs et al. resultat stämmer in med vår populationen.

Frågeställning 2: Finns det någon korrelation mellan förväntningar, förlängd jobbtillgänglighet, fritidsförlagd arbetstid och återhämtning?

Förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet. Majoriteten av deltagarna upplever inga förväntningar från kollegor eller chefer. Knappt hälften förväntar sig däremot att deras chefer ska jobba efter att de har gått hem för dagen, medan förväntningarna på kollegorna är lägre. Den största andelen förväntningar bestod dock av deltagarnas förväntningar på sig själva.

Det går inte att med den aktuella metoden dra några definitiva slutsatser till orsaken för detta svarsmönster. En möjlig förklaring till deltagarnas högre förväntningar på sig själva skulle dock kunna vara en hög arbetsbelastning, eller andra faktorer på arbetsplatsen eller i hemmet, som innebär att deltagarna behöver jobba efter att de har gått hem för dagen. Detta skulle till viss del kunna stämma in med Arbetsmiljöverkets rapport om att en av tre sysselsatta i Sverige har så pass hög arbetsbelastning att de måste jobba in luncher, övertid samt ta med jobb hem för att hinna med (AV, 2015). Rapporten inkluderar dock inga sambandsstudier mellan arbetsbelastning och förväntningar, vilket heller inte har undersökts i vår studie, varför det inte går att dra några slutsatser.

Samtliga frågor om olika typer av förväntningar har ett samband med varandra, vilket i praktiken skulle kunna innebära att alla upplevelser av förväntningar är ungefär lika förekommande. Förväntningar korrelerar även med förlängd jobbtillgänglighet. Alltså finns det en tydlig koppling mellan förväntningar på att jobba och upplevda krav på att vara tillgänglig att jobba.

Förväntningar, förlängd jobbtillgänglighet och fritidsförlagd arbetstid. Resultatet visar att *samtliga* typer av förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet korrelerar positivt med mängden tid som medarbetarna engagerar sig i arbete efter att de har gått hem för dagen. Detta indikerar att förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet spelar roll för den mängd tid som medarbetarna lägger på arbete under sin fritid, alternativt att denna arbetstid spelar roll för de förväntningar medarbetarna har och upplever från andra. Detta samstämmer med Bennetts et al. (2016) resultat gällande sambandet mellan chefers förväntningar och medarbetarnas arbetstid på fritiden. En annan möjlig förklaring skulle kunna vara arbetsbelastning enligt

Arbetsmiljöverkets rapport (2015), men där kopplas arbetsbelastning inte till förväntningar och arbetsbelastning har heller inte undersökts i denna studie.

Fritidsförlagd arbetstid och återhämtning. Det finns en signifikant korrelation mellan återhämtning och den ena frågan inom fritidsförlagd arbetstid, mängden tid i minuter eller timmar, men inte den andra frågan, antal dagar. Inom återhämtning är det specifikt *psychological detachment* som innehar en signifikant negativ korrelation med mängd tid deltagaren brukar jobba på sin fritid. Det betyder att ju längre tid en medarbetare jobbar efter att denne har gått hem för dagen, desto lägre upplevelser har medarbetaren av *psychological detachment*. Det kan även vara tvärtom, att ju mindre medarbetaren upplever *psychological detachment*, desto längre jobbar denne på sin fritid.

Resultatet kan kopplas till det Mellner (2016) fann i sin studie: att en hög användning av jobbrelaterad smartphoneanvändning var kopplat till låg *psychological detachment*. Denna studie undersökte inte användning av smartphones i jobbsyfte, men det kan fortfarande finnas relevans i att koppla samman resultaten eftersom majoriteten av medarbetarna har jobbmobiler. Det kan i viss utsträckning även antas att jobb som förläggs på fritiden kräver någon typ av teknologi, såsom dator eller mobil, särskilt då företaget verkar inom IT-branschen. Det kan dock såklart inte sägas med säkerhet eftersom teknikanvändning inte har undersökts i vår studie.

Resultatet kan även passas in i COR (Hobfoll, 1998) och ERM (Meijman & Mulder, 1998), eftersom utökad arbetstid belastar samma resurser som jobbet och då kan leda till att samma resurser inte hinner fyllas på, vilket leder till en inkomplett återhämtning. Som prediktorer till inkomplett återhämtningar har hög arbetsbörda (Sonnentag et al., 2010) och användandet av olika kommunikationstekniker efter arbetstid (Jex et al., 2011) funnits. Den tidigare kan kopplas till Arbetsmiljöverkets rapport (2015) om hög arbetsbelastning och den senare stärker Mellners (2016) resultat. Eftersom ERM inte skiljer på olika återhämtningsupplevelser så bör dock detta samband finnas med samtliga återhämtningsupplevelser. Detta skulle kunna tala emot teorin, men med anledning av studiens många begränsningar finns det sannolikt andra orsaker till resultaten.

Både det signifikanta och ej signifikanta resultatet skulle kunna gå emot Arlinghaus och Nachreiners (2014) resultat att återhämtning störs i liknande grad oavsett om en medarbetare kontaktas av jobbet några få eller flertalet gånger. Vår studie mätte dock inte antalet gånger medarbetarna blev kontaktad av jobbet på sin fritid, varför det inte går att dra slutsatsen att de två studiernas resultat går emot varandra.

Att antal dagar med fritidsförlagd arbetstid inte är signifikant kan möjligtvis förklaras av att just mängden tid inte tas med i beräkningen. Antal dagar kan då innebära både liten och

stor mängd fritidsförlagd arbetstid, varför det i detta fall inte blir signifikant. Att jobba på fritiden under flera dagar innebär samtidigt, enligt resultaten i denna studie, att medarbetaren även jobbar en större mängd tid under dessa dagar. Orsaken till detta sambandsmönster är okänd.

Förväntningar, förlängd jobbtillgänglighet och återhämtning. I motsats till både hypotes 1 och 2 finns det inga signifikanta negativa korrelationer mellan återhämtning och förväntningar eller återhämtning och förlängd jobbtillgänglighet. Det stämmer inte med Dettmers et al. (2016) tidigare forskning, som fann att förlängd jobbtillgänglighet var kopplat till både *control* och *psychological detachment*. En framträdande skillnad mellan vår och Dettmers et al. (2016) studie är att olika frågor användes, där dessutom Dettmers et al. hade fler frågor vilket gör hans studie mer reliabel, vilket skulle kunna förklara skillnaden i resultat.

Ett ej signifikant resultat kan tyda på att det finns andra variabler som är viktigare för återhämtning än just förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet. Enligt tidigare studier kan detta vara exempelvis psykologiskt välmående och arbetsbelastning hos individerna (Sonnetag & Fritz, 2007), antal kontakter med jobbet på fritiden (Arlinghaus & Nachtreiner, 2014), fysisk aktivitet (Sonnetag & Natter, 2004; Rook & Zijlstra, 2006) och jobbrelaterad smartphoneanvändning (Mellner, 2016). Som tidigare nämnt behöver inte dessa resultat ha några större implikationer alls med anledning av den låga svarsfrekvensen och begränsade populationen. Förväntningar och förlängd jobbtillgänglighet kan fortfarande vara relevant för den mängd tid som medarbetare jobbar på sin fritid, vilket i förlängningen påverkar *psychological detachment*, eller tvärtom.

Frågeställning 3: Använder medarbetarna sitt friskvårdsbidrag och gör det någon skillnad för deras återhämtning?

Lite mer än hälften av deltagarna använder sitt friskvårdsbidrag i någon utsträckning och lite mindre än en tredjedel använder hela sitt bidrag. Majoriteten vill använda mer av sitt bidrag. De som inte använder sitt bidrag uppger att det är för att de inte har tid eller av annan, för studien okänd, anledning.

Det finns ingen korrelation mellan återhämtning och användning av friskvårdsbidrag. Det kan möjligtvis vara så att det inte finns någon korrelation (eller att denna är för svag) mellan att använda friskvårdsbidraget och att faktiskt träna eller gå på massage. Distansen mellan friskvårdsbidraget och återhämtningen skulle då bli alltför lång för att kunna hitta någon korrelation, även om det i tidigare forskning visats att särskilt fysisk aktivitet har en stark koppling till återhämtning (Sonnetag & Natter, 2004). Orsaken är dock okänt för studien, eftersom deltagarnas tränings- och massagevanor inte kartlades

Resultaten har inga nämnvärda implikationer för teorin, eftersom användning av friskvårdsbidraget inte nödvändigtvis innebär faktisk träning eller annan fysisk aktivitet, vilket är det som friskvårdsbidraget syftar att uppmuntra. Det är exempelvis möjligt att köpa ett gymkort utan att sedan faktiskt träna på gymmet.

Bortfall

Vid jämförelse av populationen och deltagarna framkommer det att deltagarna representerar populationen relativt väl gällande åldersfördelning, men inte kön. Den manliga delen av populationen är väl representerad, men inte den kvinnliga. Med endast en kvinnlig deltagare kan det här konkluderas att resultaten i studien inte kan representera kvinnorna i populationen. Studien skulle alltså endast kunna generaliseras till männen i populationen.

Begränsningar

Responsbias. Det går vid internetbaserade enkätundersökningar inte att utesluta en viss *response bias* (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012), alltså att det är en viss typ av personer som svarar respektive inte svarar på enkäten. Detta är särskilt framträdande eftersom inte hela urvalet svarade.

Demand karakteristika. Deltagarna blev informerade om undersökningens faktiska syfte, om än kortfattat, vilket kan ha påverkat deras svarsmönster genom att justera sina svar efter vad de trodde att forskarna letade efter (Shaughnessy et al., 2012). Detta hotar studiens interna validitet.

Saknad av kvalitativa komplement. Enkäten hade möjligtvis kunnat stärkas med hjälp av kvalitativa metoder såsom enskilda eller fokusgruppsintervjuer. Enskilda intervjuer hade varit särskilt bra i förberedande syfte för att kartlägga arbetssituationen och skraddarsy frågor till enkäten. Då hade resultaten även haft bättre förutsättningar för att kunna generaliseras till både population och andra företag och organisationer. Fokusgruppsintervjuer hade särskilt kunnat fånga upp den gemensamma upplevelsen kring förväntningar, speciellt från utlandsbaserade medarbetare och chefer. Det skulle dock kunna finnas en svårighet att diskutera förväntningar från ens kollegor och chefer, eftersom det finns risk att deltagarna skulle kunna justera sina svar åt något håll med dessa personer i fokusgruppen. Fokusgruppsintervju skulle således vara ett nyanserat komplement till enkäten, men även vara en möjlig felkälla då den riktiga bilden av företagets förväntningar eventuellt inte visats. Enkät valdes slutligen som enda metod eftersom tidsramen för studien var begränsad, samt tillgång till deltagare för någon typ av intervjuer eller annan mer tidskrävande metod hade motverkat samarbetet med det undersökta företaget. Kvalitativa komplement hade dock kunnat öka studiens reliabilitet,

eftersom svaren hade kunnat jämföras med svaren från enkäten för att antingen stärka eller försvaga möjliga mönster eller samband.

Saknad av pilotstudie. Studien hade företrädesvis gjorts med en utförlig pilotstudie innan. En pilotstudie hade gynnat utformningen av enkäten samt gett forskarna mer erfarenhet av att samarbeta med en extern part, vilket hade varit behjälpligt i planeringen av studiens utförande och tidsplanering.

Begränsad population. Populationen i studien är i de flesta avseenden för liten för att kunna agera grund för ytterligare generaliseringar av resultaten. Detta berodde dels på att företaget var litet och dels på de avgränsningar som gjordes. Den begränsade populationen, och då särskilt att det endast är ett företag som undersöks, hotar den externa validiteten för studien.

Låg svarsfrekvens. Mindre än hälften av populationen svarade på enkäten. Den låga svarsfrekvensen kan bero på ett flertal orsaker. Den första är att internetenkäter i allmänhet har en relativt låg svarsfrekvens. Svarsfrekvensen hade möjligtvis kunnat öka genom att enkäten hade skrivits ut och genomförts under en viss tid när forskarna närvarade. Det hade dock kunnat ge upphov till annan problematik, exempelvis en upplevelse av minskad frivillighet bland deltagarna. En andra orsak kan vara att enkäten skickades ut i närhet i tid till två separata men närliggande långhelger, vilket kan innebära ökad arbetsbelastning på arbetsdagarna före och efter vilket gjort att enkäten prioriterats bort. Medarbetarnas internationella kollegor var exempelvis inte lediga under de svenska högtiderna, vilket innebär att jobbmejl även inkom under ledigheten och fyllde på inkorgarna. Långhelgerna kan även ha lett till en höjd frånvaro i och med att medarbetare passade på att ta ut semester, vilket innebär att medarbetarna helt enkelt inte var närvarande för att kunna genomföra enkäten. En tredje orsak kan vara att enkäten skickades ut genom HR, vilket kan ha gett medarbetarna uppfattningen om att HR även skulle få ta del av enskilda svar eller använda informationen på ett ej önskvärt sätt, trots att detta klargjordes i både mejl och enkät. Detta kunde möjligtvis ha avhjälpts genom att forskarna skickade enkäten direkt till medarbetarna, istället för omvägen genom HR, men det kan också exempelvis ha resulterat i att mejlet hamnade i skräpposten och att anonymiteten mellan forskare och medarbetare minskade. En låg svarsfrekvens innebär svårigheter att generalisera resultatet till hela populationen och andra populationer, vilket utgör ett hot mot den externa validiteten.

Tidsperiod. Med anledning av de två långhelger som förekom i samband med enkätens utskick är det möjligt att deltagarnas svar, särskilt inom återhämtning, inte är representativa för en mer vardaglig återhämtning. Istället kanske denna studie snarare skulle kunna representera återhämtning efter en kortare semester. Osäkerheten i vad det är för typ av

återhämtning som mäts hotar den interna validiteten, och gör det även svårt att generalisera resultaten till andra tidsperioder.

Egenkomponerade frågor. Enkäten innefattade ett antal egenkomponerade frågor, vilket har tre framträdande begränsningar. Mest relevant är möjligtvis att de inte testats i stora samples för reliabilitet och validitet. Detta hade, i viss mån, kunnat avhjälpas av en pilotstudie. Egenkomponerade frågor innebär även att det inte går att direkt jämföra med resultat från tidigare forskning med samma frågor, vilket innebär att resultaten inte kan generaliseras och att ens population inte kan jämföras mot andra inom den eller de variablerna. Slutligen kan formuleringen av frågorna ha varit mindre än optimal för både förståelse och mätning av det som skulle mätas, vilket kan ha gett missvisande resultat. Egenkomponerade frågor är problematiskt för validiteten, både med anledning av svårigheten att generalisera resultatet och ovissheten kring hur korrekt frågorna mäter det tänkta fenomenet.

Återhämtningsupplevelser. Trots att *REQ* är testat i många olika sammanhang betyder det inte nödvändigtvis att alla återhämtningsupplevelser som utgör återhämtning täcks. Det kan finnas andra faktorer som underlättar för individens återhämtning och som ännu inte kartlagts ordentligt. Detta utgör ett hot mot validiteten.

Självskattning. Enkäten inkluderar endast självskattningar, vilket inte nödvändigtvis ger de mest sanningsenliga resultaten. För ökad reliabilitet skulle det krävas fler typer av tester, till exempel skattningar gjorda av partners eller kollegor samt fysiologiska tester. Det hade dock krävt andra förutsättningar för studien gällande tid och resurser.

Procedur. En relevant begränsning för enkätformen och hur den skickades ut är att deltagarna kunde genomföra enkäten när och var som helst med förutsättning att de hade någon typ av dator eller smartphone till hands. Det innebär att det finns en rad olika variabler som kan ha påverkat deltagarnas svar, exempelvis sinnesstämning, stress, tid på dagen och fysisk miljö, vilket innebär ett hot mot studiens interna validitet.

Översättning av frågor. Det finns två framträdande begränsningar med den fråga som lånades från Mellners studie (2016) angående förlängd jobbtillgänglighet. Den första begränsningen är att frågan krävde översättning från engelska till svenska, utan hjälp av professionell översättare eller möjlighet att göra någon utförligare typ av pilotstudie med frågan. Huruvida frågan fortfarande mäter det den är syftad att mäta blir här inte helt säkert, vilket blir ett hot mot begreppsvaliditeten. Frågan kunde dock översättas med hjälp av en utbildad engelskalärare samt testades för förståelse och utformning av andra studenter. Den andra begränsningen är att frågan är utformad som ett ensamt mätinstrument för förlängd

jobbtillgänglighet, vilket minskar reliabiliteten. För ökad reliabilitet bör det alltså ha funnits fler frågor som mätte samma fenomen.

Praktiska implikationer

Eftersom studien är utförd med en deskriptiv metod går det inte att dra några kausala samband. Därför blir eventuella praktiska implikationer inte tillräckligt tydliga för att faktiskt kunna implementera utan vidare forskning eller lokala undersökningar på företaget. Det som kan sägas är dock att fritidsförlagd arbetstid, när det gäller mängd tid, har ett samband med någon del av samtliga undersökta områden utom friskvårdsbidraget. Det innebär att det utgör ett passande område för det undersökta företaget att utforska möjliga faktorer som kan påverka den mängd tid som deras medarbetare spenderar med att jobba på sin fritid. Det skulle exempelvis kunna innebära att se över den kultur som finns på företaget, gällande förväntningar på att jobba och vara tillgänglig för att jobba på sin fritid, samt arbetsbelastning för olika uppdrag.

Slutsats

Mängd tid inom fritidsförlagd arbetstid har visat sig vara en viktig faktor i vår studie, i och med att den har ett samband med samtliga undersökta områden utom friskvårdsbidraget. Genom bortfallsanalys har det även visats att resultaten i studien är mer representativa för män än kvinnor i populationen. Det låga deltagarantalet gör det dock svårt att dra varken övertygande eller slutgiltiga slutsatser, vilket innebär att varken väntade eller oväntade resultat kan bidra till området i form av ny kunskap. Detta trots att det ännu inte finns någon större utsträckning av forskning på samband mellan arbetsliv och återhämtning med REQ som instrument i Sverige.

Framtida forskning

Som tidigare nämnt saknar denna studie både kausala samband och ett stort sample. Därför bör något av dessa vara i fokus vid framtida forskning inom de undersökta områdena, genom exempelvis longitudinella och experimentella studier. Särskilt vore det intressant att undersöka sambandet mellan friskvårdsbidraget och återhämtning, eftersom inga signifikanta samband hittades i denna studie. En kartläggning av de faktorer som företagen kan påverka för att öka sina medarbetares återhämtning och välmående är angeläget, inte minst med tanke på Arbetsmiljöverkets rapporter om arbetsmiljön i Sverige samt användningen av teknologi i både arbete och hem.

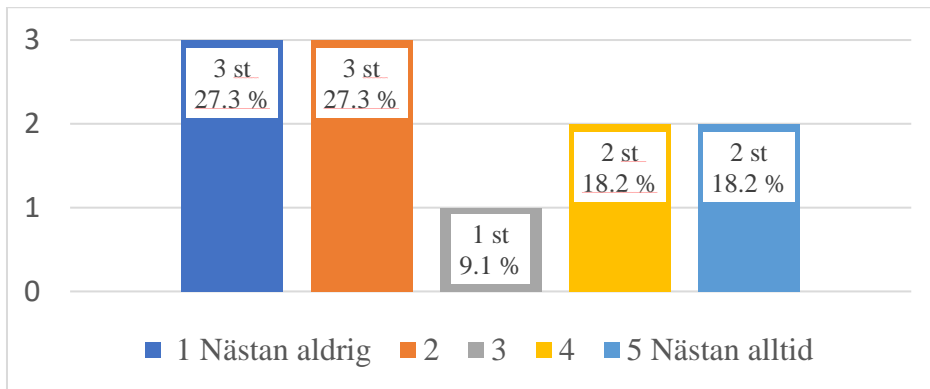
Referenser

- Almén, N., Lundberg, H., Sundin, Ö. & Jansson, B. (2018). The reliability and factorial validity of the Swedish version of the Recovery Experience Questionnaire. *Nordic Psychology*. doi:10.1080/19012276.2018.1443280
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Arbetsmiljön 2015* (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:2). Stockholm. Hämtat 14 maj från Arbetsmiljöverket:
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2015/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2015-rapport-2016-2.pdf>
- Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31(10), 1100-1107. doi:10.3109/07420528.2014.95729
- Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J. & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal Of Applied Psychology*, 101(12), 1635-1654. doi:10.1037/apl0000157
- Cohen, S., Tyrrell, D. A. & Smith, A. P. (1991). Negative life events, perceived stress, negative affect, and susceptibility to the common cold. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 131-140.
- Dettmers, J., Bamberg, E. & Seffzek, K. (2016). Characteristics of extended availability for work: The role of demands and resources. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 276-297. doi: 10.1037/str0000014
- Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N. & Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of occupational health*, 21(1), 105-118. doi:10.1037/a0039602
- Demerouti, E., Bakker, A., B. & Bulters, A., J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-way study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91, 936-945.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A. & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal Of Applied Psychology*, 95(5), 977-983. doi:10.1037/a0019462
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S. & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 35-43. doi:10.1016/S0022-3999(03)00573-7

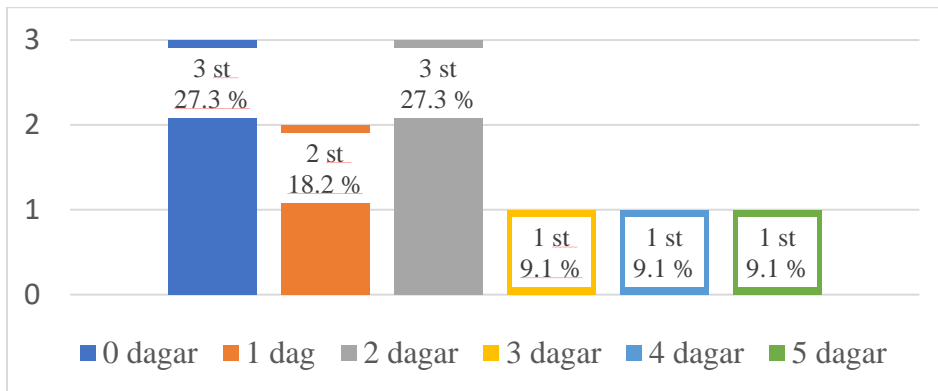
- Hahn, V., Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E. (2011). Learning How To Recover From Job Stress: Effects of a Recovery Training Program on Recovery, Recovery-Related Self-Efficacy, and Well-Being. *Journal Of Occupational Health Psychology, 16*(2), 202-216. doi:10.1037/a0022169.
- Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture, and community: *The psychology and physiology of stress*. New York: Plenum Press.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.). *Handbook of work and organizational psychology*, (Vol. 2: Work psychology, pp. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management, 9*(2), 146-164.
- Pallant, J. (2010). SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS. Maidenhead: Open University Press/McGraw-Hill.
- Pelletier, C. L. (2004). The effect of music on decreasing arousal due to stress: A meta-analysis. *Journal of Music Therapy, 41*, 192–214.
- Rook, J. & Zijlstra, F. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal Of Work And Organizational Psychology, 15*(2), 218-240. doi:10.1080/13594320500513962
- Shaughnessy, J., Zechmeister, E. & Zechmeister, J. (2012). *Research Methods in Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Sonnentag, S. & Bayer, U., V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 393– 414. doi:10.1037/1076-8998.10.4.393
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204–221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S. & Geurts, S., A., E. (2009). Methodological issues in recovery research, in Sabine Sonnentag, Pamela L. Perrewé, Daniel C. Ganster (ed.) *Current Perspectives on Job-Stress Recovery (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 7)* Emerald Group Publishing Limited, 1 - 36. doi:10.1108/S1479-3555(2009)0000007004
- Sonnentag, S. & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal Of Stress Management, 11*(4), 366-391. doi:10.1037/1072-5245.11.4.366

- Sonnentag, S., Venz, L. & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365-380. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000079>.
- Ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445-455. doi:10.1037/a0029213
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-tofamily conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491– 503. doi:10.1037/1076-8998.10.4.491
- Wacogne, C., Lacoste, J. P., Guillibert, E., Hugues, F. C. & Le Jeunne, C. (2003). Stress, anxiety, depression and migraine. *Cephalalgia*, 23(6), 451-455. doi: 10.1046/j.1468-2982.2003.00550.x

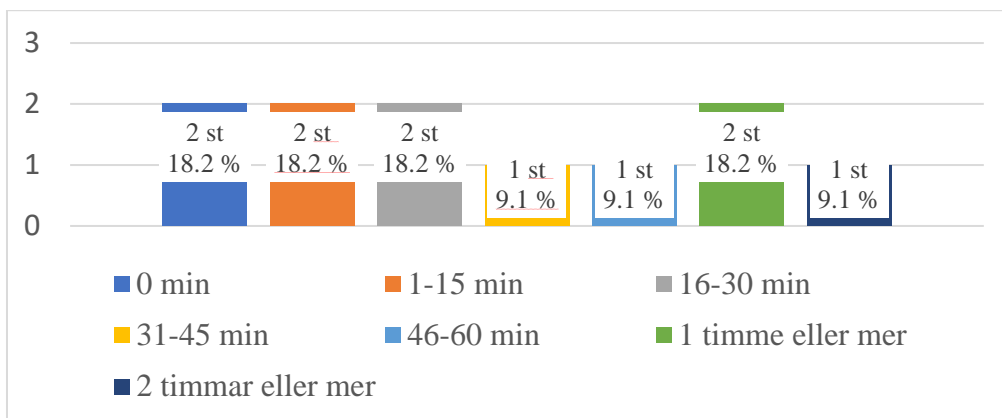
Appendix A



Figur 1. Förlängd jobbtillgänglighet.



Figur 2. Antal dagar fritidsförlagd arbetstid.



Figur 3. Mängd tid fritidsförlagd arbetstid.

Appendix B

Arbetsmiljöundersökning

Vi är två studenter, Hobbe och Anna, som skriver vår kandidatexamensuppsats i psykologi vid Lunds universitet våren 2018. Uppsatsen grundas i en enkätundersökning där vi vill undersöka hur förväntningar från din omgivning påverkar din möjlighet att återhämta dig efter en dag på jobbet. Vårt mål är att, utifrån resultatet, kunna ge förslag till fortsatt utveckling av arbetsmiljöarbete.

Undersökningen genomförs av oss i egenskap av representanter för Lunds universitet och det är endast vi, Hobbe och Anna, som kan och får ta del av enskilda svar. Svaren kommer inte användas till något annat än vår uppsats. Resultatet kommer alltså inte att redovisas med enskilda svar, utan som en helhetsbild av företaget, i syfte att ingen information ska kunna ledas tillbaka till dig personligen. När uppsatsen är färdigställd kommer du få möjlighet att läsa och ta del av dess innehåll.

Det är frivilligt att delta i studien och alla som svarar kommer vara anonyma. Du kan när som helst avbryta enkäten genom att stänga ner sidan.

Enkäten består av ett antal korta frågedelar och tar ungefär 5-10 minuter att slutföra. Klicka på knappen "NÄSTA"/"NEXT" här nedan för att börja!

Vid frågor eller funderingar får du gärna kontakta oss:
Hobbe Eriksson - psy15he1@student.lu.se - tel. 0739-81 83 19
Anna Jäfvert - mad11aj1@student.lu.se

Om dig

Beskrivning (valfritt)

...

Ålder *

19-29

30-39

40-49

50-59

60-69

Vill inte svara

Kön *

- Man
- Kvinna
- Annat
- Vill inte svara

Hur många barn har du? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 eller fler
- Vill inte svara

...

Mina barn bor hos mig *

- Ja
- Ja, men inte alltid
- Nej
- Har inga barn
- Vill inte svara

På fritiden efter arbetet...

Beskrivning (valfritt)

...söker jag intellektuella utmaningar *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...planerar jag själv hur resten av dagen ska se ut *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...gör jag saker som stimulerar mig *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...tar jag mig tid till avkopplande fritidsaktiviteter *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...lär jag mig nya saker *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...tänker jag inte alls på jobbet *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...tar jag itu med saker på det sätt jag själv vill *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...får jag en paus från kraven på jobbet *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...känns det som om jag själv kan bestämma vad jag ska göra *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...gör jag saker som får mig att varva ner *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...gör jag något som gör att jag vidgar mina vyer *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...tar jag det lugnt och slappnar jag av *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...glömmer jag bort jobbet *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...bestämmer jag själv hur jag ska tillbringa min tid *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...använder jag tiden till att slappna av *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...kan jag distansera mig från jobbet *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

Nedan ställer vi några frågor om att jobba efter att du har gått hem för dagen.

Med "jobba" menar vi jobbrelaterade uppgifter, t.ex. att slutföra ej färdigställda jobbuppgifter, läsa eller svara på jobbmejl, svara eller ringa jobbsamtal eller förbereda inför jobbuppgifter nästa dag.

I ditt jobb, är det viktigt att vara tillgänglig för jobbrelaterade ärenden på fritiden? *

	1	2	3	4	5	
Nästan aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nästan alltid

Hur många kvällar i veckan brukar du jobba efter att du har gått hem för dagen? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Hur mycket tid brukar du spendera på att jobba efter att du har gått hem för dagen? *

1. 0 min
2. 1-15 min
3. 16-30 min
4. 31-45 min
5. 46-60 min
6. 1 timme eller mer
7. 2 timmar eller mer
8. 3 timmar eller mer
9. 4 timmar eller mer

Nedan finner du ett antal påståenden om att jobba efter det att du har gått hem för dagen. Vi ber dig ta ställning till hur väl dessa påståenden stämmer med din upplevelse.

Med "jobba" menar vi jobbrelaterade uppgifter, t.ex. att slutföra ej färdigställda jobbuppgifter, läsa eller svara på jobbmejl, svara eller ringa jobsamtal eller förbereda inför jobbuppgifter nästa dag.

Mina sverigebaserade kollegor förväntar sig att jag ska jobba efter att jag har gått hem för dagen *

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Mina chefer förväntar sig att jag ska jobba efter att jag har gått hem för dagen *

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Mina utlandsbaserade kollegor förväntar sig att jag ska jobba efter att jag har gått hem för dagen *

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Jag har förväntningar på mig själv att jag ska jobba efter att jag har gått hem för dagen *

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Jag förväntar mig att mina sverigebaserade kollegor ska jobba efter att de har gått hem för dagen *

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Jag förväntar mig att mina chefer ska jobba efter att de har gått hem för dagen *

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Jag förväntar mig att mina utlandsbaserade kollegor ska jobba utanför sina kontorstider *

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls
- Jag har inte kontakt med utlandsbaserade kollegor

Friskvårdsbidrag

Beskrivning (valfritt)

Jag använder mitt friskvårdsbidrag *

- Ja
- Nej, jag vill inte
- Nej, jag har inte tid
- Nej, annan anledning
- Vill inte svara

Jag skulle vilja använda mer av mitt friskvårdsbidrag *

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls
- Jag använder redan hela mitt friskvårdsbidrag
- Vill inte svara

Har vi fått med allt som du upplever är viktigt, kopplat till våra frågor? Om nej, vänligen berätta om det du tycker saknas nedan.

Lång svarstext

Slutlig information

För att avsluta studien klickar du på "SKICKA"/"SUBMIT"! Om du vill avbryta stänger du bara ner sidan.

För frågor, kontakta oss:

Hobbe Eriksson - psy15he1@student.lu.se - tel. 0739-81 83 19

Anna Jäfvert - mad11aj1@student.lu.se

Stort tack för ditt deltagande!

Vi kommer skicka ut vår färdigställda uppsats till er när den är färdigställd och godkänd, sannolikt i början av juni.