



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT

Jennie Strand

”Resandet är vår vardag”
Arbetstagare som reser i arbetet

“Traveling is Our Everyday Job”
Traveling Employees

Arbetsvetenskap
C-uppsats

Datum/Termin: HT 2007
Handledare: Henrietta Huzell
Susanne Strömberg
Examinator: Jan Ch. Carlsson

Förord

Jag vill tacka min mentor för att hon gav mig inspiration till denna uppsats, det stöd hon gett mig samt att hon hjälpte mig att få kontakt med intervjupersonerna.

Ett stort tack till intervjupersonernas chef som gav mig en överblick av resandet i arbetet och som sedan förmedlade några av intervjupersonerna, hans förståelse och engagemang är mycket uppskattad.

Jag vill varmt tacka de personer som ställde upp på intervju. Utan deras berättelser, öppenhet och engagemang hade inte denna uppsats varit ett faktum.

Ett stort tack till mina handledare Henrietta Huzell och Susanne Strömberg för vägledning genom processen och inspirationen och stödet ni gett mig.

Karlstad februari 2008

Jennie

Sammanfattning

Under en längre tid har företeelsen resandet i arbetet intresserat mig. Vid val av uppsatsämne föll det sig naturligt att jag skulle skriva om arbetstagare som reser i sitt arbete. Efter en tid växte uppsatsens frågeställningar och syfte fram. Mitt syfte var att ge en bild av hur resandet i arbetet kan se ut, utifrån ett arbetstagarperspektiv, vad det är som driver de som reser i arbetet samt vilka konsekvenser som resandet i arbetet i kan ha. Respondenterna i denna undersökning är ingenjörer som reser i sitt arbete under längre perioder, oftast en till fyra månader åt gången. Resorna går vanligen till Asien och Sydamerika, men även till vissa länder inom Europa.

Att resa i arbetet innebär hårt arbete och långa dagar. Den resande är under långa perioder borta från sin familj, släkt och vänner. Det förekommer även att de missar viktiga familjehändelser såsom födelsedagar, släktmiddagar och barnets första steg. Detta kan resultera i konflikter, dåligt samvete och gottgörelse. Även fritid får prioriteras bort av arbetstagaren. Detta gäller inte bara på resorna, utan även då arbetstagaren är på hemmaplan.

Trots resandets negativa konsekvenser väljer ändå arbetstagarna att resa i sitt arbete. Resandet i arbetet innebär mycket positivt för dem. Deras arbete innebär omväxling och äventyr, de får se olika delar av världen och träffa nya människor. Resandet i arbetet gör att arbetstagarna utvecklas, både som individer och yrkesmässigt. På resorna får de ta eget ansvar och träffar människor från andra kulturer vilket ger dem respekt och förståelse för det som är annorlunda. Resandet i arbetet innebär även ekonomiska vinster, dels på grund av traktamente och dels på grund av att arbetstagaren arbetar ett stort antal timmar då denne är på resor.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	5
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	6
1.2 AVGRÄNSNINGAR	6
2. TIDIGARE FORSKNING INOM OMRÅDET	7
2.1 ARBETSKAMRATER OCH ARBETSPLATSEN	7
2.2 FAMILJ OCH KÖN	8
2.2.1 BALANS MELLAN ARBETE OCH FAMILJ	9
2.2.2 ROLLER - ARBETE OCH FAMILJ	10
2.3 INSTÄLLNING OCH ATTITYDER TILL ARBETE	10
2.4 ÅTERHÄMTNING	12
3. METOD	14
3.1 VAL AV METOD	14
3.2 URVAL	14
3.3 GENOMFÖRANDE AV INTERVJU	15
3.4 BEARBETNING AV DATA	16
3.5 KVALITETEN PÅ UNDERSÖKNINGEN	17
3.6 ETISKA ASPEKTER AV UNDERSÖKNINGEN	18
4. ANALYS/RESULTAT	19
4.1 VAD SOM DRIVER EN ARBETSTAGARE ATT RESA I SITT ARBETE	19
4.1.1 OMVÄXLING OCH ÄVENTYR	19
4.1.2 ATT VÄXA SOM INDIVID	20
4.1.3 EKONOMISKA FÖRDELAR	21
4.2 KONSEKVENSER SOM RESANDET MEDFÖR	22
4.2.1 FAMILJELIV	22
4.2.2 RELATIONER	24
4.2.3 FRITID	25
4.2.4 CENTRALA BEGREPP	26
5. AVSLUTANDE KOMMENTAR	29
6. REFERENSLISTA	32
TRYCKTA KÄLLOR	32
ELEKTRONISKA KÄLLOR	34
BILAGA	35

1. Inledning

Vi lever i ett allt mer rörligt samhälle där rörligheten tar många uttryck. Vi flyttar, turistar, gör tjänsteresor och pendlar mellan jobb och bostad. Rörligheten visar sig även i vårt användande av internet och mobiltelefon. Vi har fått en kultur där avstånd tycks spela allt mindre roll och där vi reser mer och mer. För många människor innebär deras arbete resande. Resandet varierar i sitt utförande. Många arbetar med fordon av olika slag, till exempel som lastbilsförare eller servicepersonal på tåg och flyg. Dessa människor arbetar när de reser och fordonet är då deras väsentliga arbetsplats. Det finns även arbetstagare som reser för att göra installations- och reparationsarbeten, kundbesök och kurser.¹ Eftersom merparten av alla arbetstagare reser mellan bostad och arbetsplatsen, torde detta vara den vanligaste formen av resor i arbetet. Därmed tillhör resor många förvärvsarbeters vardag.²

Det finns få studier inom ämnet resande i arbetet. Men många av de studier som finns visar på att resande i arbetet är något positivt. En dansk undersökning visar att arbetstagare ser positivt på att ha resande som en del av sitt arbete. Resandet har betydelse för hur de ser på sitt arbete och sin identitet.³ En annan studie visar också att resandet i arbetet oftast är en positiv upplevelse. Resandet ändrar på rutinerna och olika miljöer stimulerar arbetstagaren.⁴

Resor som sker en enstaka dag, det vill säga till exempel att arbetstagaren åker på ett möte, kallas enligt Gustavsson för *tjänsteresor*. Resor som äger rum under en längre period och samma arbetsplats besöks flera gånger, till exempel installationsarbeten som pågår på annan ort under en längre period, kallar Gustavsson för *arbetsresor*.⁵

Eftersom det finns få studier på arbetstagares resor i arbetet har jag valt att fokusera på detta ämne. Jag anser att studien behövs eftersom vi reser mer och mer och det är en del av vår arbetsmarknad. Jag har valt att fokusera denna uppsats på, vad Gustavsson benämner som arbetsresor.

¹ Frändberg, L Thulin, E & Vilhelmson, B (2005). *Rörlighetens omvandling. Om resor och virtuell kommunikation – mönster, drivkrafter, gränser.*

² Gustavsson, P. (2005) *Resor i arbetet – en kartläggning om svenskars tjänsteresor 1995-2001*

³ Lassen, C. (2005) *Den mobiliserede vidensarbejder - en analyse af internationale arbejdsrejsers sociologi*

⁴ Striker, J.J., Diberg, L. & Liese, B.H. (2001) *Stress and business travel: individual, managerial, and corporate concerns*

⁵ Gustavsson, P. (2005) *Resor i arbetet – en kartläggning om svenskars tjänsteresor 1995-2001*

1.1 Syfte och frågeställningar

Som beskrivs i inledningen så lever vi i ett rörligt samhälle, där vi reser mer och mer (både som turister och i arbetet). Syftet med denna uppsats är att studera hur resandet i arbetet ser ut, utifrån ett arbetstagarperspektiv. För att uppfylla syftet har studien två frågeställningar:

- Vad är det som driver arbetstagare att resa i arbetet?
- Vilka konsekvenser medför resandet?

1.2 Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa min uppsats till arbetsresor.⁶ Det vill säga resor som sker i arbetet under en längre period och samma plats besöks flera gånger. Eftersom det inte finns så mycket studier och forskning, så är området intressant. Studien behandlar ingenjörer som reser i sitt arbete, till platser utanför Sveriges gränser och där arbetstagaren har minst 150 resdagar i sin tjänst per år.

⁶ Gustavsson, P. (2005) *Resor i arbetet – en kartläggning om svenskars tjänsteresor 1995-2001*

2. Tidigare forskning inom området

I detta avsnitt kommer jag att redovisa tidigare forskning som jag anser vara relevant för min studie och koppla forskningen till resandet i arbetet för att på så sätt kunna uppfylla studiens syfte.

2.1 Arbetskamrater och arbetsplatsen

Det är invant i vårt samhälle att arbete äger rum i arbetsgivarens lokaler och på fasta tider.⁷ Tidigare studier har visat att de som arbetar på distans upplever att de blir ifrågasatta i sitt arbete då arbetet inte äger rum på en traditionell arbetsplats. Den traditionella arbetsplatsen gör det lättare för familj, vänner, arbetskamrater och även arbetstagaren själv att respektera och legitimera arbetet. Avsaknaden av den traditionella arbetsplatsen gör att arbetstagaren är borta från sina arbetskamrater och har därmed även svårt att få hjälp från dessa. Hjälpen kan gälla både arbetsrelaterade företeelser och privata angelägenheter. Det sociala stödet har stor påverkan på upplevelsen av arbetet, arbetsbelastning och stress.⁸ Arbetstagare som reser mycket i arbetet kan i vissa fall sakna det sociala stödet under sina resor, kontakten med vänner, familj, övrig omgivning, arbetsgivare och arbetskamrater. Resandet påverkar även det sociala stödet när arbetstagaren väl är hemma, detta märks främst på relationen med arbetskamrater. En arbetstagare som regelbundet reser har ofta mindre kontakt med sina arbetskamrater när personen är ute och reser. Detta gör att den vardagliga kontakten med arbetskamrater blir lidande, och det kan därmed vara svårt att upprätthålla sociala kontakter med sina arbetskamrater och arbetstagaren kan därmed känna sig osynlig bland arbetskamraterna.⁹

I de få studier som finns om resällskap tyder allt på att det är vanligast att arbetstagaren reser i sällskap och att sällskapet består av arbetskamrater. Eftersom arbetstagaren kan känna sig osynlig och inte få det sociala stöd som denne anser sig behöva, från arbetskamraterna som inte reser i arbetet, blir resällskapet därmed viktig för den resande individen. I och med detta kan arbetstagarens resällskap fylla luckan av socialt stöd.¹⁰

⁷ Österåker, M. (2003) *Arbetsplatsens betydelse – från självklarhet till medvetenhet*

⁸ *ibid.*

⁹ Gustavsson, P. (2005) *Resor i arbetet – en kartläggning om svenskars tjänsteresor 1995-2001*

¹⁰ *ibid.*

2.2 Familj och kön

Det finns en väl uttalad jämställdhetsideologi i Sverige där målsättningen är att båda könen skall ha liknande levnadsvillkor och arbetsvillkor. Trots målsättningar finns det fortfarande stora skillnader mellan könen, och då inte minst inom arbetslivet och familjelivet blir skillnaden tydlig. Då många män väljer bort föräldraledighet, väljer samtidigt många kvinnor att gå ner i arbetstid.¹¹ Den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad på flera sätt. Kvinnor och män har olika yrken, kvinnor arbetar mer deltid än män och män är överrepresenterade i ledande positioner i arbetslivet.¹² Det finns studier som visar att även resandet inom arbetet är könsuppdelat, män reser betydligt mer än kvinnor i sitt arbete.¹³ Förklaringar till könsuppdelningen i resandet kan vara de traditionella könsrollerna, diskriminering från arbetsgivare som anser eller uppfattar att männen är mer villiga eller lämpliga att resa¹⁴ och att arbeten som innebär mycket resande kan ha blivit ”könsmärkta” av männen.¹⁵

En av de faktorer som främst visat sig påverka upplevelsen av resor är hur familjeförhållandet ser ut och hur detta påverkas av resorna. Det antas att familjerelationer och familjeförpliktelser ökar den stress som resor för med sig för resenären. Största anledningen till stress och andra konsekvenser för familjeförhållandet, har att göra med att arbetstagaren är borta från hemmet i större utsträckning än om denne haft ett jobb utan resor.¹⁶

Resor i arbetet kan medföra skuld känslor hos individen.¹⁷ Skuld känslorna beror på att individen inte tillringar så mycket tid med familjen som denne skulle vilja, samt att inte finnas till hands för familjen om det skulle behövas. Skuld känslor kan även uppstå då den resande i vissa fall även missar viktiga familjehändelser såsom tillexempel födelsedagar och släktmiddagar. Den personen som är kvar i hemmet får sköta hushållet och detta kan i vissa fall skapa skuld känslor hos individen och konflikter i familjen. Då en av familjemedlemmarna reser mycket i arbetet krävs ofta förberedelser och planering av familjerutiner och familjearrangemang. Under resorna kan den resande känna sig ensam och därmed sakna sin familj, den vardagliga kontakten och samvaron med familjen. Det förekommer även att

¹¹ Nordenmark, M. (2004) *Arbetsliv, familjeliv och kön*.

¹² Soidre, T. (2002) *Kvinnor och män i arbete – differentiering och stratifiering*

¹³ Bergman, A. (2004) *Segregerad integrering: Mönster av könssegregering i arbetslivet*.

¹⁴ Presser, H.B & Hermsen, J.M (1996) *Gender differences in the determinants of work-related overnight travel among employed Americans*.

¹⁵ Westberg- Wohlgenuth, H. (1996) *Kvinnor och män märks: Könsmärkning av arbete – en dold lärande process*.

¹⁶ Gustavsson, P. (2005) *Resor i arbetet – en kartläggning om svenskars tjänsteresor 1995-2001*

¹⁷ *ibid*.

resenärerna känner sig pressade att kompensera sin frånvaro på olika sätt när de kommer hem, i och med detta kan hemkomsten kännas stressande.¹⁸

Nordenmark och Gustavsson beskriver hur resandet kan påverka arbetstagaren och dess familjeliv, utifrån detta har jag tittat vidare på teorier som kan redogöra för arbetsliv och familjeliv. Balans mellan arbete och familjeliv, samt det faktum att människans olika roller i livet påverkar arbetsliv och familjeliv. Eftersom de resande befinner sig i, för många ovanlig och märklig situation, då de är borta från familjen under långa perioder, har jag antagit att svårigheten att kombinera arbete och familj blir tydligare i deras fall. Balans mellan arbete och familj samt rollers betydelse kommer jag senare i resultat- och analyskapitlet att koppla till mitt resultat.

2.2.1 Balans mellan arbete och familj

Den ideala arbete- och familjebalansen samordnar och balanserar de privata behoven med det betalda arbetet.¹⁹ De privata behoven kan vara familj, hobby och samhällsaktiviteter (volontärarbete med mera). Att kunna balansera arbete och icke-arbete är väldigt viktigt ur arbetslivssynvinkel. Obalans kan utmynna i arbetsmissnöje, låg produktivitet, stress och arbetstagaromsättning.²⁰ Work-life balance har definierats som:

*a situation in which workers feel that they are capable of balancing their work and non-work commitments, and, for the most part, do so.*²¹

Citatet ovan beskriver en positiv balans mellan arbetsliv och familjeliv. Det positiva består i att individen känner att denne har möjlighet att kombinera arbete och icke arbetsrelaterade åtaganden såsom familj och fritidsintressen.

Balansen mellan arbete och familjeliv krävs under hela den period då människor arbetar. Föräldrar med yngre barn, i förskoleåldern, rapporteras uppleva högre nivåer av arbets- och familjekonflikter.²² Studier visar att individer som är väldigt involverade i sina arbeten upplever högre grader av stress än de som inte är lika involverade i sina arbeten. Konflikt mellan arbete och familj påverkar oftast varandra. Arbetet har effekt på familjelivet och familjelivet har effekt på arbetet. Det är dock vanligare att konflikter handlar om deltagande i arbetslivsaktiviteter och som tar tid från familjeaktiviteter.²³

¹⁸ Gustavsson, P. (2005) *Resor i arbetet – en kartläggning om svenskars tjänsteresor 1995-2001*

¹⁹ Hill, J.E., et al. (2001) *Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance.*

²⁰ *ibid.*

²¹ Moore, Fiona (2007) *Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC, p.2*

²² Darcy, C. & McCarthy, A (2007) *Work-family conflict. An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents*

²³ *ibid.*

2.2.2 Roller - arbete och familj

Rollteorin kännetecknas av att alla människor har olika roller i livet, så även de arbetstagare som reser i sitt arbete. Förväntningar från individen själv och förväntningar från omgivningen avgör hur individen är i sina roller.²⁴

Det kan vara mycket svårt och stressande att kombinera ett starkt engagemang i arbetslivet med ett starkt deltagande i familjelivet. Detta kallar forskarna för *rollstressteorin*. Multipla sociala roller kan kräva mer än vad individen kan hantera. Dessa krav kan i sin tur generera rollkonflikter, konflikter mellan rollen som deltagare i arbetslivet och rollen som familjemedlem. Rollkonflikterna kan i längden utveckla en så kallad "role overload", stressrelaterade symptom och en försämring av det psykiska välbefinnandet.

Till skillnad från rollstressteorin, så menar *rollexpansionsteorin*, att multipla sociala roller har en positiv effekt på välbefinnandet. I enighet med flera forskare, menar Nordenmark att det är positivt att engagera sig starkt i både familjeliv och arbetsliv. Effekterna av multipla sociala roller är att individen finner tillfredsställelse och uppmuntran i en av rollerna om det uppstår problem i den andra, rollerna komplimenterar med andra ord varandra.²⁵

2.3 Inställning och attityder till arbete

Orban menar att människan har ett medfött behov av att arbeta. Orban poängterar vikten av att arbetsplaster utformas på sådant sätt att människor kan tillfredsställa sina behov av skapande, och att de då kan förverkliga sig själva.²⁶ Viss litteratur visar att lön är en av de viktigaste faktorerna för människor, då de söker jobb och accepterar jobberbjudande.²⁷ Jahoda menar att lön inte är centralt i upplevelsen av arbetet. Hon menar att arbetet fyller viktiga grundläggande behov, som inte är utbytbara mot någon ekonomisk ersättning. Behov som är viktigare än ekonomisk ersättning är enligt Jahoda: social kontakt, tidsstruktur i vardagen, deltagande i kollektiva strävanden, regelbunden verksamhet och social status. Arbete skapar tidsstrukturer som hjälper arbetstagaren att strukturera upp sin tid, social kontakt som arbetet innebär ökar vid arbete, kollektiva strävanden för arbetstagaren att känna att denne är en del av något större, ett företag, och att arbetet bidrar med något till samhället. Ett arbete ger även status, då man som individ ofta betraktas utifrån vilket arbete man innehar.²⁸

²⁴ Öberg, P. (2002) *Livslopp i förändring*.

²⁵ Nordenmark, M. (2004) *Arbetsliv, familjeliv och kön*

²⁶ Orban, P (2002) *Arbetsorganisationer*

²⁷ Latham, G.P (2007) *Work motivation – History, theory, research, and practice*

²⁸ Jahoda, M. (1982) *Employment and Unemployment: A Social Psychological Analysis*

Goldthorpe och hans medarbetare gjorde en studie på attityder i arbetet, och denna studie är en av de mest kända på området attityder till arbetet. Deras resultat diskuteras i många andra studier och har därmed lagt grunden till nyare forskning, som till exempel Tomas Berglunds avhandling "Attityder till arbete i Västeuropa och USA". Goldthorpe kom fram till att det fanns fyra olika attityder till arbete: den instrumentella inställningen, den byråkratiska inställningen, den individualistiska inställningen och den solidariska inställningen till arbete.

Instrumentella inställningen till arbete kännetecknas av att arbetet ses som ett medel för att förverkliga det övriga i livet.²⁹ Det vill säga att arbetet inte är det viktiga för individen utan ses som en inkomstkälla för att sina mål i livet. Om den resande individen har den instrumentella inställningen till arbetet innebär det att resandet blir ytterligare en del för att nå målet. Resandet bringar mer ekonomisk ersättning och blir ett sätt för individen att förverkliga det övriga livet, till exempel familjen och fritiden. Den byråkratiska inställningen kännetecknas av att arbetet ses som en viktig del i livet.³⁰ Att resa i arbetet ger individen större möjlighet till att göra karriär, får ökad inkomst, intressanta arbetsuppgifter och ett gott anseende socialt. Den individualistiska inställningen kännetecknas av att arbetet är något som är mycket betydelsefullt för individen, en del av livet, arbetet förverkligar arbetstagarens karriär och personliga utveckling.³¹ För en person med individualistisk syn på arbetet, blir resandet en självklar del av livet som möjliggör utveckling både för karriär och personlighet. Den solidariska inställningen kännetecknas av att arbetet har stor betydelse ur ett socialt perspektiv.³² Arbetet, och därmed även resandet i arbetet, ses som en gruppaktivitet och individen känner stort ansvar i sitt arbete. Man kan även urskilja två sorter av den solidariska attityden. Antingen är arbetstagarens lojalitet mot företaget eller hos den egna arbetsgruppen. En arbetstagare med solidarisk attityd till arbetet drar inte en klar gräns mellan arbetet och fritiden, utan dessa kan flyta ihop.³³

Berglund har utifrån Goldthorpes attityder utvecklat fyra attityder till arbete: individualistisk attityd, materialistisk attityd, instrumentell attityd och altruistisk attityd. Altruistisk attityd liknar den solidariska, men Berglund menar att altruistisk attityd fokuserar mer på arbetets betydelse för samhället och andra människor, istället för arbetsgruppen eller

²⁹ Goldthorpe, John H. (1971) *Arbetaren i överflödssamhället*.

³⁰ *ibid.*

³¹ *ibid.*

³² Goldthorpe, John H. (1971) *Arbetaren i överflödssamhället*.

³³ *ibid.*

företaget.³⁴ Med en altruistisk attityd ser arbetstagaren resandet som en del av någonting större. Resandet och arbetet är inte viktigt endast för arbetstagaren, utan fyller en funktion för andra människor och samhället. De med instrumentell attityd svarade positivt på frågan ”Ett arbete är bara ett sätt att tjäna pengar på” och negativt på frågan ”Jag skulle uppskatta att ha ett arbete även om jag inte behövde pengarna”. Instrumentell attityd till arbetet kännetecknas därmed av att arbetstagaren endast arbetar, och reser, för lönen.³⁵ Materialistisk attityd liknar Goldthorpes byråkratiska inställning, men fokuserar mer på karriär och lön.³⁶ Individualistisk attityd visar personliga egenskaper för nya och bättre tjänster och individerna betonar sin kompetens för att göra karriär.³⁷ Karriär är det centrala för de med individualistisk attityd och individen handlar utifrån vad som är bäst för karriären. Om resandet skulle vara positivt för individens karriär, så är det sannolikt att denna väljer att resa i sitt arbete. Berglund menar att arbetstagare med en individualistisk attityd inte är trogen organisationen utan byter arbete om det gynnar karriären och ger bättre villkor och arbetsuppgifter.³⁸

Jag kommer, utifrån Berglund, Jahoda och Orban, att redogöra vad det är som driver arbetstagarna att resa i arbetet. Om det är ekonomiska faktorer som är viktigast, eller om det är arbetsuppgifterna och själva resandet som är det viktiga för individen som reser i sitt arbete.

2.4 Återhämtning

Återhämtning kan vara sömn, att vara ifrån arbetet (fritid), rast och vila. Återhämtning kan ses som en balans mellan arbete och privatliv som är viktig för arbetstagaren, då det påverkar arbetstagarens arbetsprestation samt dennes välmående.³⁹

För att kunna leva ett hälsosamt liv är återhämtning från den dagliga ansträngningen, det vill säga arbetet, en viktig del. Uppskattningsvis behöver man, efter en periods arbete, tid för återhämtning. Eftersom arbete ofta kräver uppmärksamhet och koncentration är det lätt att känna utmattning och känna att energinivån är låg. Dessa känslor av utmattning kräver att arbetstagare, för att återfå krafter, måste få möjlighet till vila. Återhämtning är viktigt för att det hjälper människor att förbereda sig och vara redo för nya utmaningar, det förebygger även utmattning som senare kan leda till allvarliga

³⁴ Berglund, T. (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA*

³⁵ *ibid.*

³⁶ *ibid.*

³⁷ *ibid.*

³⁸ *ibid.*

³⁹ Sonnentag, S. & Zijlstra, F. R. H. (2006) *After work is done: Psychological perspectives on recovery from work.*

hälsokonsekvenser. Återhämtningen kan ses som en process som för med sig att människor fyller på sina resurser för att möta nya utmaningar och krav, ett vanligt uttryck för detta är att ”ladda batterierna”. Arbete och vila måste alternera.⁴⁰

Eftersom återhämtning är viktigt för alla typer av arbete, så är även detta relevant i denna uppsats där respondenterna är arbetstagare som reser i sitt arbete. Vikten av återhämtning för de som reser i arbetet kommer att redogöras för i analys- och resultatkapitlet.

I detta avsnitt har jag redogjort och beskrivit tidigare forskning som jag ansett varit relevant för min studie. Jag kommer vidare att besvara mina frågor i resultat- och analysdelen, samt koppla detta till forskningen jag tagit upp i detta avsnitt.

⁴⁰ Sonnentag, S. & Zijlstra, F. R. H. (2006) *After work is done: Psychological perspectives on recovery from work*.

3. Metod

I kommande avsnitt kommer jag att beskriva den väg jag följt i denna studie. Vilken metod jag valt att använda mig av, vilket urval jag gjort, hur jag gått tillväga under intervjuerna, hur jag bearbetat data, kvaliteten på undersökningen samt mina etiska aspekter under studiens gång.

3.1 Val av metod

Då syftet med uppsatsen är att förstå, beskriva och analysera de arbetstagare som reser i sitt arbete, har jag valt att göra en kvalitativ studie. En kvalitativ studie ger möjlighet att gå djupare på de områden jag valt att fokusera på, det vill säga att förstå, beskriva och analysera. Jag ville ta reda på hur resandet i arbetet kan se ut och vad det är som driver arbetstagare att resa i sitt arbete, jag ville även se vilka konsekvenser resandet i arbetet kunde innebära. Mitt syfte med min studie har därmed varit styrande vid val av metod.⁴¹

Det som är utmärkande för en kvalitativ undersökning är att fokus ligger på respondenten och dennes förståelse och upplevelse av den sociala verkligheten.⁴² Det finns flera olika typer av tekniker som kan användas vid en kvalitativ undersökning. Jag har valt att använda mig av kvalitativa intervjuer, och då den semistrukturerade intervjutekniken.⁴³

Fördelen med att använda sig av kvalitativ metod, och intervjuer, är att det går att avläsa icke verbala signaler och det finns möjlighet att ställa följdfrågor, och därmed få större förståelse och lättare kunna analysera. Andra fördelar med kvalitativa intervjuer är att det finns möjlighet att förklara frågor som kan vara otydliga för respondenten och även utveckla frågor. Vid intervju utvecklas även en mer förtrolig och personlig kontakt.

3.2 Urval

Eftersom jag har valde att undersöka personer som reser i sitt arbete och vidare se hur detta påverkar deras arbete och privatliv, var valet av intervjupersoner enkelt. Personerna i undersökningen skulle resa i arbetet. Jag valde även att avgränsa min studie till dem som reser i arbetet utomlands och under lång tid. Med lång tid menas i denna uppsats att en arbetstagare reser 150 dagar om året, eller mer. Under hösten 2006 förmedlades mentorer via Vägvalet på

⁴¹ Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid.

Karlstads universitet.⁴⁴ Jag kom då i kontakt med min nuvarande mentor som arbetar på ett industriföretag i Värmland och där det arbetar ca 200 personer, varav ca 75 procent av de anställda reser mer eller mindre. I och med att jag hade viss insyn i företaget som hon jobbade på och fann många bitar intressanta, valde jag att göra undersökningen om resande i arbetet med hjälp av min mentor och hennes företag. Min mentor blev därmed vad Trost kallar för en ”gate-keeper”.⁴⁵ Hon tog kontakt med två personer som är chefer över anställda som reser samt en person som fungerar som projektsamordnare. Min mentor beskrev mitt syfte med uppsatsen och berättade lite om mig för att öppna upp kontakten och ge intervjupersonerna förtroende för mig. Efter att de visat intresse ringde jag upp dessa två chefer och berättade mer om min undersökning och vad jag önskade för personer. Jag sökte personer med god erfarenhet av resande i arbetet och helst skulle de ha familjer för att på bästa sätt få reda på hur resande i arbetet påverkar familjelivet. Dessa två chefer var mycket samarbetsvilliga och jag fick genom dem kontakt med fem personer, varav alla var män. Tre av dessa personer hade jag ingen kontakt med innan intervjuerna. Deras chef hade beskrivit undersökningen för intervjupersonerna och bokade tid och lokal för vårt möte. De två resterande hade jag kontakt med innan intervjuerna då jag var på företaget och informerade om min undersökning och vi bokade in tid och plats, då jag var på plats. Projektsamordnaren kontaktade jag efter att min mentor hade haft kontakt med honom. Jag berättade även här kort om min undersökning och vi bokade tid och plats för intervju.

3.3 Genomförande av intervju

Jag kände att det var viktigt för mig att anpassa mig till intervjupersonerna och därför valde jag att genomföra intervjuerna på deras arbetsplats. Eftersom tid och plats för intervjun kan påverka resultatet valde jag dock att genomföra intervjuerna i konferensrum istället för på intervjupersonernas kontor.⁴⁶ Detta gjorde jag för att dels undvika att bli avbrutna under intervjun och dels för att skapa en neutral miljö. Jag meddelade även intervjupersonerna innan om att jag beräknade att intervjuerna skulle pågå cirka en timme, då jag ville att tillräckligt med tid avsattes för intervjun så att respondenterna inte skulle känna sig stressade under intervjun.

Väl vid intervjun berättade jag än en gång om min undersökning och dess syfte. Jag berättade även hur materialet skulle användas och att undersökningen är anonym och

⁴⁴ http://www.kau.se/corral/intra.lasso?page_id=1334

⁴⁵ Trost, J. (2005) *Kvalitativa intervjuer*.

⁴⁶ Krage Jacobsen, J. (1993) *Intervju: konsten att lyssna och fråga*

konfidentiell. Jag frågade även om de godkände att intervjun spelades in. Jag utgick sedan från min intervjuguide där jag hade listat upp några teman. Dessa teman som jag listat upp är kopplade till den tidigare forskning och som i sin tur är kopplad till min problemformulering och mitt syfte. De teman jag valde att använda var bakgrund, arbete och resande i arbetet. Vid temat bakgrund fick intervjupersonerna berätta om sig själva, sin utbildning, kort om familjeförhållandet och vilken typ av befattning de hade. I arbete fick intervjupersonerna berätta om sitt arbete, hur deras arbetsbeskrivning ser ut och vad de gör på sitt arbete en vanlig dag. I temat resande fick intervjupersonerna berätta om resandet (vart de reser, hur länge de är borta från hemmet, hur de bor på resor, vad de gör på plats) och respondenterna fick även berätta vad det är som driver dem att resa i arbetet och om resandet medför några konsekvenser. Jag använde mig av min intervjuguide vid alla intervjuer, men var flexibel eftersom det är viktigt att intervjun tar olika riktningar.⁴⁷ Jag ansåg att det var viktigt eftersom varje intervjuperson har sin historia och sin syn på resandet i arbetet och tyckte därför det var viktigt att jag anpassade intervjun efter varje person. Frågorna var även av öppen karaktär för att underlätta och ge möjlighet för intervjupersonen att ge utvecklande svar. Min intervjuguide ändrades under tiden, vilket jag ansåg vara viktigt. Även Trost menar att det är viktigt att revidera sin intervjuguide allt eftersom, då intervjuerien är en process och denna kännetecknas av förändringar.⁴⁸

Jag valde att använda mig av en bandspelare under alla intervjuer. Som jag beskrivit tidigare, tillfrågades personerna innan och alla godkände att jag spelade in intervjuerna. Jag valde att spela in intervjuerna för att underlätta vid bearbetning av intervjun och för att kunna fokusera på intervjun under intervjutillfället. Inspelning gör det även lättare att minnas saker och upptäcka de verbala uttryckssätt som inte är direkta ord (såsom tonfall, pauser och ordval), men som ändå har betydelse för intervjun. Inspelning av intervjuerna gav mig även möjlighet att transkribera materialet för att sedan kunna analysera det.⁴⁹

3.4 Bearbetning av data

Jag har valt att arbeta utifrån grounded theory, vilket innebär att samla in kvalitativ data på ett systematiskt sätt för att sedan analysera dessa på ett systematiskt sätt. Syftet med grounded theory är att inte arbeta, och fördjupa sig, i någon befintlig teori, utan skapa en ny teori. Även om jag inte har för avsikt att skapa en ny teori så är grounded theory ändå applicerbart på min

⁴⁷ Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*

⁴⁸ Trost, J. (2005) *Kvalitativa intervjuer*.

⁴⁹ Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*

undersökning.⁵⁰ Även om min avsikt ej var att utveckla en ny teori, har jag ändå redogjort för tre centrala begrepp, vilket kan ses som utveckling av befintlig teori.

Transkribering av intervjuer är en tidskrävande process, men ytterst nödvändig för att kunna analysera intervjuerna. För att transkriberingen skall anses lyckad skall intervjun transkriberas ordagrant.⁵¹ Jag valde här att skriva ner intervjuerna ordagrant utan att utelämna något.

Första steget vid analys är öppen kodning. Med öppen kodning menas att materialet gås igenom och begrepp identifieras.⁵² Exempel på öppen kodning i min studie:

Det är ju så att, berättar man någonting roligt som hänt på en resa, så undrar människor om det bara är sånt vi gör på resor. (Avundsjuka)

Det är en analytisk process där data bryts ner för att sedan ordnas i olika kategorier, exempel på kategorier i denna studie är förståelse och familj. Dessa kategorier kan antingen leda till en ny teori eller fördjupad befintlig teori.⁵³ Här gick jag igenom min utskrivna text och skrev ut intressanta och centrala delar i marginalen. Efter att ha gjort detta på alla intervjuer studerade jag likheter och skillnader mellan intervjuerna och hur dessa förhåller sig till teorin. Detta kallas även för axial kodning. Koder och koncept sätts in i ett större sammanhang och vidare studeras dess innehåll.⁵⁴ Exempel på detta kan vara som i exemplet där den öppna kodningen gav avundsjuka, men i ett större sammanhang och med jämförelser med de andra intervjuerna utmynnade i begreppet förståelse. Efter att kodningen genomförts kopplade jag det insamlade materialet till tidigare forskning och fick därmed fram mitt resultat.

3.5 Kvaliteten på undersökningen

För att säkerställa undersökningens kvalitet kan man utgå från fyra olika kriterier. Dessa kriterier är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering. Med tillförlitlighet menas hur trovärdigt resultatet är. Med överförbarhet menas om resultatet kan tillämpas i andra sammanhang. För att kunna göra undersökningen överförbar har jag gjort en så fyllig beskrivning som möjligt av intervjupersonerna, deras arbete och deras liv. Med pålitlighet menas om resultatet skulle bli det samma vid annat tillfälle. För att göra undersökningen pålitlig bör varje fas i processen beskrivas för att läsaren själv skall kunna avgöra dess kvalitet. Men konfirmering menas att jag som författare av denna uppsats ska ha kontroll över

⁵⁰ Strauss, A. & Corbin, J. (1998) *Basics of qualitative research*

⁵¹ Bryman, A. (2002): *Samhällsvetenskapliga metoder*

⁵² Strauss, A. & Corbin, J. (1998) *Basics of qualitative research*

⁵³ *ibid.*

⁵⁴ *ibid.*

mina värderingar och inte låta dessa påverka resultatet på något sätt. Jag anser att jag varit medveten om mina värderingar men inte låtit dessa styra uppsatsen. De värderingar som styrde processen till en början är reducerade eftersom de inte stämde med verkligheten och det gjorde mig mer öppen för andra möjligheter och alternativ.⁵⁵

3.6 Etiska aspekter av undersökningen

Jag anser att jag grundat min undersökning i etiska aspekter. Det svenska Vetenskapsrådet har arbetat fram principer för forskning inom humanistisk-samhällsvetenskapliga. De principer de ställt upp grundar sig på det skydd som samhällets medlemmar är berättigade. Detta gäller till exempel insyn i livsförhållanden och att individen ej får utsättas för någon form av skada, varken fysisk eller psykisk. Det får ej heller förekomma någon form av kränkning eller förödmjukelse. Dessa krav och principer kallas för individskyddskravet.⁵⁶

Som jag beskrivit tidigare var intervjupersonerna väl medvetna om att intervjun spelades in och att det endast var jag som hade tillgång till materialet. Holme och Solvang anser att det är mycket viktigt att jag arbetar under tystnadsplikt, och att jag arbetar aktivt med det under bearbetning av data och skrivning av resultatet.⁵⁷ Intervjupersonerna är så anonyma som möjligt i resultatet, likaså även företaget jag samarbetade med. Det är endast min mentor och jag som vet om vilka som ingått i studien, och hon vet givetvis inte om vem som sagt vad vid intervjuerna då hon endast kommer att ta del av det färdiga resultatet.

⁵⁵ Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*

⁵⁶ Johannessen, A. & Tufte, P.A. (2003) *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod.*

⁵⁷ Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1997) *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder.*

4. Analys/resultat

I denna del av uppsatsen kommer mitt resultat att redovisas och analyseras med hjälp av tidigare forskning. Först följer en beskrivning av resenärernas arbetsituation, följt av vad som driver arbetstagarna i deras arbete och slutligen redogörs för de konsekvenser som resandet i arbetet medför.

I metodkapitlet framgår att studien innehåller intervjuer av sex män, som arbetar på ett värmländskt industriföretag. Deras arbetsuppgifter skiljer sig från varandra, men det de har gemensamt är att de reser inom arbetet. Merparten av arbetstagarna arbetar med vad som kallas för "site" eller för "startupp-jobb", vilket innebär att de är med och bygger upp en fabrik någonstans i världen, vanligast i Kina och Sydamerika, men även i flera europeiska länder. Dessa resor pågår vanligtvis i cirka tre månader, men kan vara kortare eller längre beroende på arbetsuppgiften. En av deltagarna i studien hade år 2007 varit borta åtta månader och en annan deltagare i studien hade under år 2007 250 resdagar. De har rest under många år och är väl bekanta med företeelsen – att resa i arbetet. Arbetet ute på resor beskrivs som mycket hårt och energikrävande. Vid "startupp-jobb" kan en arbetsvecka bestå av, så mycket som, 80 arbetstimmar. Vid dessa startupp-jobb arbetar de vanligen i projekt, där projekten ser olika ut från gång till gång. Boende på resor varierar mellan hotellrum, lägenheter som delas med andra i projektet och boende på fabriksområdet.

I avsnittet som följer kommer jag närmare att redogöra för de arbetstagare som reser i sitt arbete, hur resandet påverkar deras arbete och privatliv samt vad som driver arbetstagarna i deras arbete.

4.1 Vad som driver en arbetstagare att resa i sitt arbete

4.1.1 Omväxling och äventyr

I sin avhandling beskriver Österberg den traditionella arbetsplatsen, där den traditionella arbetsplatsen är arbetsgivarens lokaler, samt sker på fasta arbetstider. Respondenterna i denna studie kräver avbrott från "det vanliga jobbet" och traditionella arbetsplatsen. Avbrott och omväxling från vardagen är en stor del till deras motivation i arbetet. Avbrott och omväxling får arbetstagarna då de lämnar arbetsgivarens lokaler och ger sig ut på resor, och dels eftersom de inte arbetar på fasta tider. Det är även så att resandet beskrivs som en process, då

man ofta arbetar i projekt. Varje projekt innebär något nytt och arbetstagarna går in i projekten med mycket energi och motivation. Arbetstagarna är med under större delen av projekten, vilket innebär att de har möjlighet att få en överblick över arbetet och se att deras arbetsprestationer ger resultat i form av en färdig fabrik.

Resorna och arbetet ses även, till viss del, som äventyr. Arbetstagarna som reser får uppleva nya platser och nya länder. Med detta kommer äventyrskänslan. Vad som väntar resenärerna när de väl kommer på plats har de ibland ingen aning om, arbetsplatsen kan vara i djungeln eller på något annat spännande ställe. Detta skapar en viss spänning och äventyrskänsla hos resenärerna, och det hänger även ihop med behovet av att få omväxling i arbetet. Nya platser och nya arbetskamrater ger omväxling och detta medför välbefinnande hos arbetstagarna.

När arbetstagarna är ute på jobb märks tydligt betydelsen och behovet av deras arbete. I många av länderna som besöks saknas kunskapen som respondenterna i denna studie innehar och därmed märks behovet av deras arbetsinsats tydligt. Arbetstagarna får feedback på en gång och känner sig behövda, genom detta tillgodoses deras behov av uppskattning och det leder även till självförverkligande. De får uppskattning för det arbete som utförs och ser sin betydelse i företaget och på platserna där de arbetar. Arbetstagarna säger själva att det är mycket viktigt att känna sig behövda och uppskattade i sitt arbete. Eftersom deras behov av bekräftelse, omväxling och uppskattning uppfylls påverkas även inställningen till arbetet. I och med att behoven tillgodoses blir inställningen till arbetet mer positiv vilket skapar en positiv energi som motiverar arbetstagaren i sitt arbete. Detta kan kopplas ihop med Jahodas teori om att arbetstagaren vill känna att man är en del av någonting större. I och med feedbacken de får på platserna som besöks, inser de behovet av deras arbetskraft och betydelsen av denna. Det är någon som är i behov av just dem och deras kunskap.

4.1.2 Att växa som individ

Den personliga utvecklingen påverkas på flera sätt då man reser i arbetet. Arbetstagaren utvecklas både på det personliga och på det yrkesmässiga planet. Arbetstagaren arbetar i andra länder där annorlunda kulturer påträffas, dessa kulturer kan skilja sig vad det gäller beteende, värderingar och åsikter. Då den resande personen får möjlighet att arbeta med personer från andra kulturer påverkas värderingar och förståelsen vidgas. Förståelsen för det som är annorlunda och ovant breddas, samtidigt som arbetstagarna får större respekt för det som är annorlunda. Eftersom arbetstagarna ofta besöker samma land flera gånger hinner de lära sig språket, eller i alla fall delar av det. Respondenterna ser detta som mycket lärorikt och

anser att det leder till att de växer som individer. Det innebär även att det blir lättare att arbeta tillsammans med människorna då samma språk talas. Detta i sin tur leder till förbättrat samarbete, som leder till en bättre arbetsinsats.

Resande i arbetet innebär att individerna får ta mycket eget ansvar. Från ledningen heter det ”frihet under ansvar” vilket arbetstagarna känner att de har. Resande i arbetet innebär ofta att arbetstagarna reser ensam och då krävs det att individen tar egna beslut och eget ansvar. Det är sällan det finns någon att rådfråga och därmed krävs mycket yrkeserfarenhet och kunnande. I och med allt ansvar växer arbetstagaren både på det privata planet och på det yrkesmässiga planet. Respondenterna betonar den ökade kunskapen de får yrkesmässigt. Resandet i arbetet ger dem kunskaper inom arbetet som de inte skulle ha fått tillgång till om de inte rest. Då de är med under hela processen vid uppbyggnad av nya fabriker, får de god kunskap om hela processen, inte bara sin del av projektet. I och med att de ofta reser själva är det viktigt att de har goda kunskaper om arbetet som ska utföras eftersom det är svårt att rådfråga någon. Arbetstagarna ser ökad kunskap inom arbetet som mycket positiv. Det är positivt för dem att få ökade kunskaper, och ökade kunskaper leder i många fall till en positiv karriärutveckling. Kompetens och karriär är viktiga delar i den individualistiska attityden som Berglund redogör för i sin avhandling. Berglund anser dock att arbetstagare med individualistisk attityd inte är trogen sin organisation, utan sin kompetens. Detta skulle jag vilja påstå inte stämmer i respondenternas fall, då de är lojala sin organisation.

4.1.3 Ekonomiska fördelar

Ekonomi ses som en drivande kraft för att resa i sitt arbete. Den som reser i arbetet är berättigad traktamente från företaget. Detta traktamente ska täcka ökade utgifter som resandet i arbetet innebär, såsom logi och måltider. Beloppen varierar från land till land, men ligger i vanliga fall, för de i studien, runt 500-600 SEK extra per dag. Respondenterna arbetar även mer under resorna än vad de gör då de är på kontoret (detta kommer närmare att beskrivas i avsnittet om konsekvenser med att resa i arbetet) vilket också påverkar ekonomin.

Vi lever på min inkomst. Det gör att det här med extra ersättning som du får när du ligger ute är mer behövligt i vårt fall

I respondenternas fall är ekonomin extra viktig, och en stor del till varför de väljer att resa i arbetet. Även om ekonomi inte är den enda, och kanske inte heller den viktigaste faktorn till att arbetstagarna väljer att resa i arbetet, är det ändå en del till varför de väljer att faktiskt resa. De arbetstagare som har familj anser att ekonomin är viktigare för dem än för de som inte har

familj. Ur deras synvinkel ger resandet i arbetet familjen en stabil framtid och de kan unna sina barn saker som andra barn inte får tillgång till, till exempel fina presenter och ett fint hem. Men det är inte bara för de arbetstagare som har familj som resandet leder till en ekonomisk plattform. Alla respondenter menar att resandet ger en förbättrad ekonomisk situation, än om de inte skulle ha rest, och som ger möjlighet till att spara för framtiden. Detta leder till att arbetstagaren slipper oroa sig för den ekonomiska situationen i framtiden.

4.2 Konsekvenser som resandet medför

4.2.1 Familjeliv

Då en person i en relation/familj reser så mycket som de i studien, påverkas familjelivet. Resenärerna dras mellan viljan att arbeta och resa, se världen, uppleva frihet och omväxling, med viljan att få vara med sin familj och sina vänner. De vill uppleva båda delarna då dels familjen och dels arbetet ger motivation och energi för arbete och privatliv. Vad är det då som gör att det ena väljs framför det andra, eller fungerar det att ha båda, både ha möjligheten att resa och möjligheten att ha ett fungerande familjeliv som passar alla familjemedlemmar?

Balans mellan arbetsliv och familjeliv är viktigt för att både arbetsliv och familjeliv ska fungera. Saknas balansen kan detta framkalla stress, arbetstagaromsättning, låg produktivitet samt arbetsmissnöje. I resenärernas fall kan balansen bli viktigare än för de som inte reser i sitt arbete. Då arbetstagarna är borta från sin familj under långa perioder skapas lätt en tydlig obalans eftersom de inte är fysiskt närvarande med familjen. Det är mycket svårt att ha balans mellan arbetsliv och familjeliv under perioderna då arbetstagaren är på resor i sitt arbete. Denna obalans gör att den resande tampas med dåligt samvete och upplever stress över att inte räkna till och att inte finnas till för sina nära och kära.

Respondenterna missar tid med sina barn och får lämna över ett större ansvar av hus och hem till sina respektive. Vikten av balans mellan familjeliv och arbetsliv blir tydlig här. Resandet passar bättre in i vissa perioder i livet, balansen mellan arbete och familjeliv kan vara svår att uppnå då barnen är i förskole- och skolåldern och kräver mycket tid och engagemang. Detta kan vara support kring olika fritidsaktiviteter och stöd kring skoluppgifter.

Det är mest tungt och negativt då man är småbarnsförälder. Är du inte småbarnsförälder då är det nog inte lika belastande för familjen.

I linje med Darcy och McCarthy undersökning, upplever även personerna i denna undersökning att stressnivån är högre då man har barn i förskole- och skolåldern. Detta beror

på att barnen i den åldern ofta kräver mer uppmärksamhet och engagemang, såsom till exempel läxhjälp.

Personer som arbetar och har familj har olika roller, roller inom arbetslivet och roller inom familjelivet. Dessa roller kan påverka individen och dess omgivning på olika sätt, beroende på individens inställning till arbete, familjeliv och livet i övrigt. Personer som reser i sitt arbete kan ha svårare än de som inte reser i sitt arbete att kombinera de olika rollerna. Under den tiden då individen inte är hemma utan på resande fot i arbetet, är det väldigt svårt att kombinera rollen i arbetslivet med rollen i familjelivet eftersom personen inte är fysiskt närvarande med familjen. I och med att den resande personen inte är fysiskt närvarande under perioderna denne reser, tar arbetslivsrollen över och det finns inte tid och energi för engagemang i familjelivsrollen.

På kort sikt är det hanterbart, men man ser ju på långsikt att det är negativt. Man tappar närvaron och försöker givetvis ta igen det när man kommer hem.

Men upplevelsen av rollerna varierar från person till person, och är därmed individuella. Om balansen mellan arbetsliv och familjeliv fungerar är det snarare så att rollerna kan ha positiva effekter på välbefinnandet. De positiva effekterna av att engagera sig i både familjeliv och arbete överväger den stress som uppstår när man försöker kombinera arbete och familjeliv. Rollerna kompletterar därmed varandra.

Jag trivs väldigt bra med att vara borta. Men det är klart att det är hemskt ibland att komma hem sent en söndagskväll och så ska du med flyget igen på måndagsmorgon. Med barn och så, men det positiva överväger det negativa.

Något som är nödvändigt för att resandet skall fungera är familjens förståelse för hur resandet och arbetet ser ut för den som reser, och arbetstagaren är frånvarande från familjen i perioder. För resenärerna kan det vara viktigt att familjen någon gång varit med på en resa för att få se hur det fungerar. Det är viktigt för familjeförhållande att familjen inte tror att arbetstagarna är ute på lyxresor och roar sig. Utan att det handlar om hårt arbete, som i längden genererar något bra för familjen. Det vill säga en glad pappa och en plattform för framtiden.

Det dåliga samvetet och gottgörelse är återkommande för respondenterna. Detta menar Gustavsson är vanligt bland personer som reser i sitt arbete.

Jag har ju stående dåligt samvete för att jag lämnar över allt och åker ... jag känner ju att jag lämnar över mycket arbete på henne [frun: min kommentar] Men det får man ju försöka att kompensera ibland.

Skuldkänslorna handlar främst om att inte finnas till för sin familj, och för att resten av familjen får ta stort ansvar gällande hushållssysslor. Den resande kompenserar på olika vis då

de känner att det är svårt att räcka till. Vissa av resenärerna gottgör med att alltid köpa med sig presenter hem till familjen. Personen materialiserar sina skuldkänslor och dessa överförs sedan och gottgörelsen blir materiella ting. Detta kan ses som att personen i fråga ”köper” sin familj, men snarare är det ett sätt att be om ursäkt på, och för allt som inte kan kompenseras. Men det viktigaste för arbetstagarna är att kompensera genom att spendera så mycket tid som möjligt med familjen då man väl är hemma.

Så jag tror att jag nästan är mer med barnen än vad en pappa som kommer hem varje kväll är... Men det blir så intensivt, och så kanske jag inte ser dem på en månad sedan.

Familjens förståelse har stor påverkan på individens inställning till resandet. Resandet blir lätt en börda om familjen inte förstår hur resandet ser ut och att arbetstagaren måste resa i sitt arbete.

4.2.2 Relationer

Resandet påverkar arbetstagarens relationer med vänner. Då arbetstagarna är frånvarande mycket och under lång tid blir vänskapsrelationerna lidande. Att relationerna till vännerna påverkas har sin grund i att den resande personen inte är hemma under långa perioder. Perioderna då arbetstagaren är på hemmaplan ägnar denna så mycket tid som möjligt med sin familj, därmed finns inte så mycket tid och energi över till vänner. Vissa av arbetstagarnas vänner har svårt att förstå deras situation. Ett traditionellt arbete utförs på en fast arbetsplats och under fasta arbetstider, då resenärerna inte innehar ett traditionellt arbete har därmed vissa av deras vänner har svårt att respektera deras arbete. Detta påverkar relationen mellan vännerna och den resande. Den resande får ofta frågan om sina resor.

Vissa kan tro att vi är ute på lyxresor när vi jobbar, men det är vi ju inte. Vi jobbar långa dagar under hård press. Får höra ofta va gott för er som får äta hotellfrukost, men jag hatar hotellfrukost.

Vissa av de resandes vänner anser att den resande inte har ett vanligt arbete och inte utför någon större arbetsprestation på resorna, och därmed respekterar inte vännerna de resandes arbete. Samtidigt som arbetstagarna anser att vännerna inte förstår och respekterar deras arbete, menar de att relationerna med vännerna inte påverkas. De anser att det endast är tiden med vännerna som tappas, inte relationerna. Jag tolkar detta som att omgivningen visar viss förståelse, men inte så mycket förståelse om arbetstagaren skulle önska. Vad som dock går förlorat i många resenärers fall är relationen med bekanta. En av intervjupersonerna beskrev att han under sina många år i resandet inte skapat så många nya vänskapsrelationer. Vännerna han hade var från skoltiden och stod honom mycket nära. Han berättade att han saknade att ha

bekanta och mer ytliga vänner. Han såg skillnaden mellan sig och sin bror, hans bror har inte rest i arbetet och har därmed fler vänner och bekanta än vad denna intervjuperson har. Avsaknaden av dessa bekanta märktes mest då han till exempel behövde laga bilen eller måla om huset. Han antog att om han hade varit hemma mer, och inte rest så mycket som han gjort i sitt arbetsliv hade han haft någon i sin bekantskapskrets som hade kunnat hjälpa honom med detta. Det saknade han nu och ansåg att det berodde på resandet.

Förlusten av tid med vänner och förlusten av bekanta gör att betydelsen av arbetskamrater ökar. En bra relation med arbetskamraterna blir mycket viktig och påverkar arbetstagarens trygghet och upplevelse av arbetet. Eftersom många av arbetena som utförs, genomförs långt bort från civilisationen är det väldigt lätt för arbetstagarna att känna sig ensamma. Händer det något har de endast varandra, ingen ledning i närheten och kanske ej heller någon polis eller sjukhus. Arbetskamraterna blir därför väldigt viktiga, inte bara ur sällskapssynpunkt utan även ur säkerhetssynpunkt. På grund av resursbrist och för att hålla kostnader nere, väljer företaget att låta arbetstagarna resa själva i många fall. Därmed blir arbetstagarna utan sällskap och tryggheten som en arbetskamrat ger. Att arbetstagaren inte har något sällskap på resorna medför att det inte är så lockande att göra något på den lilla fritid som finns på sina resor, därför fylls även fritiden med arbete. Att arbeta med minimalt med personal medför även att arbetstagarna arbetar hårdare och längre. Då resenärerna arbetar längre och hårdare känner de sig ofta utmattade efter arbetsdagens slut och prioriterar, på grund av detta, ofta bort fritid på resorna.

4.2.3 Fritid

Det finns flera orsaker till att fritid prioriteras bort av arbetstagare som reser i arbetet. Vid merparten av resorna finns inte tid till fritid, arbetstagaren arbetar många timmar och den tid som blir över ägnas i stort sett endast till sömn. Att arbetstagaren arbetar många timmar har att göra med att denne oftast reser ensam och fritidsaktivitet ses då inte som något positivt, då det inte är roligt att hitta på saker själv. Därmed väljer arbetstagaren att jobba extra timmar och endast ägna sin lediga tid åt vila. En annan orsak till att arbetstagaren prioriterar bort fritid är för att kunna arbeta mycket för att sedan komma hem så fort som möjligt till familjen. Att arbetstagaren oftast reser ensam i arbetet beror på resursbrist från företagets sida som nämnts tidigare, dels finns inte ekonomiskt utrymme för att arbetstagarna skall kunna vara flera på resandet och dels finns det inte tillräckligt med arbetstagare att tillgå för projekten.

Fritid finns inte. Det är svårt att ha en hobby, för den tiden jag har hemma försöker jag ju vara med familjen. Sköta om hemmet, avlasta så frun får lite vila och får vara med

sina kompisar. Det är väldigt mycket med familjen när jag är hemma. Det är en markant skillnad från förut då jag stack till kompisar och umgicks, det händer aldrig idag.

Eftersom fritid prioriteras bort då arbetstagaren är på resande fot finns inte heller tid för återhämtning. Som beskrivs, kan en vanlig arbetsvecka vara 80 timmar, vilket då inte ger utrymme för återhämtning och vila. Eftersom arbetstagarna arbetar hårt under resorna är vila och återhämtning viktigt för dem vid hemkomst. Detta eftersom man vid ett vanligt jobb vanligen har pauser under arbetstid, fikapaus och liknande, har vanligtvis även en fritid som inte enbart innebär sömn. Alltså vid ett ”vanligt arbete” finns utrymme för återhämtning och vila på ett annat sätt än vad som finns då man reser i arbetet. Återhämtning är viktigt för att kunna förbereda sig på nya utmaningar och för att samla energi,⁵⁸ de som reser i arbetet arbetar ofta i projekt och varje projekt kräver förberedelser och mycket koncentration. För att kunna utföra dessa projekt på ett effektivt sätt behöver individerna tid för återhämtning och vila. Som det är nu finns det inget utrymme för den återhämtning och vilan som arbetstagarna anser sig behöva. Arbetstagarna själva anser sig se arbetskraftsomsättning, som till viss del beror på bristen på förståelse och utrymme för återhämtning och vila. Eftersom återhämtning är viktigt ur ett hälsoperspektiv är denna iakttagelse säkerligen inte felaktig.

4.2.4 Centrala begrepp

Under arbetandet med denna studie har tre begrepp vuxit fram. Det är begrepp som jag anser vara centralt för dem som reser i arbetet. Begreppen är gottgörelse, förståelse och livsstil.

Gottgörelse

Gottgörelse, jämför med kompensation⁵⁹, är återkommande bland respondenterna. Gottgörelsen tar sig olika former då individen själv gottgör och även kräver viss gottgörelse från andra håll.

Individen som reser i sitt arbete gottgör sin familj på olika vis. Vid hemkomst från resor har arbetstagarna oftast med sig presenter hem till familjen. Det är viktigt för

⁵⁸ Sonnentag, S. & Zijlstra, F. R. H. (2006) *After work is done: Psychological perspectives on recovery from work.*

⁵⁹ ”ersättning för en förlust eller en brist av något slag. Som psykologisk fackterm: uppvägande av brister på ett område genom satsning på ett annat, mera fruktbart. Strävan efter kompensation gäller inte bara verkliga brister utan lika mycket känslor av underlägsenhet.” Enligt http://0-www.ne.se.biblos.kau.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=228391&i_word=kompensation

resenärerna att ha med presenter hem för att gottgöra familjen för att de varit borta under en längre tid.

Gottgörelse förekommer även i form av tid. Resenären gottgör även sin familj för tiden som gått förlorad då denne varit borta från familjen. För den förlorade tiden gottgör resenären genom att spendera så mycket tid som möjligt med familjen då denne inte reser utan är på hemmaplan och prioriterar bort vänner och hobbies.

Individen kräver även gottgörelse från företaget. Gottgörelse från företaget handlar till stor del om att få uppskattning för det arbete som respondenterna utför samt de uppoffringar som görs. Arbetstagarna som reser i sitt arbete anser att de får offra mycket, familjetid, tid med vänner och så vidare. För denna uppoffring vill respondenterna att företaget förstår deras situation och gottgör dem på något sätt, det kan handla om högre ersättning eller att företaget tillåter viss betald vila efter hemkomst, till exempel att några dagar efter hemkomst är till för återhämtning och vila. Då arbetstagarna arbetar mycket hårt och många timmar på resor anser de sig förtjänta av viss ledighet och vila vid hemkomst. För att få motivation och energi för nya projekt och utmaningar tycker arbetstagarna att en vilopaus behövs, där återhämtning är en stor del. Denna vilopaus ska även hjälpa arbetstagarna att gottgöra sin familj och sina vänner för sin frånvaro och då anses återhämtningstid som viktigt.

Förståelse

Arbetstagarna som reser i arbetet anser att det är viktigt att deras omgivning har förståelse för deras situation. Resandet anses inte fungera om inte familj, vänner, övrig omgivning och företaget förstår hur resandet ser ut. Resenärerna får mycket förståelse från familj som ställer upp och stöttar och visar förståelse. Den resandes vänner och övriga omgivning har lite svårare att förstå deras situation och arbete och ser i många fall resande i arbetet som "lyxresor" där arbetstagarna anses inte uträdda något vettigt, utan endast får se spännande ställen i världen och träffa intressanta människor. Resenärerna anser inte att företaget uppmärksammar uppoffringarna som arbetstagaren gör och inte heller att företaget har förståelse för deras situation. Att företaget inte har den förståelse för arbetstagarnas situation leder i sin tur till att arbetstagarna inte får den gottgörelse från företaget som de anser sig ha förtjänat.

Livsstil

Resandet ses som en livsstil, och med den menas att det är något arbetstagarna gjort under en lång tid och som påverkar hela deras liv. Den resande planerar större delen av sitt liv utifrån resandet och är alltid redo för att åka på nya resor. Resenärens familj får finna sig i denna situation och anpassa sig därefter. Resandet är en livsstil för dem som reser i sitt arbete och därmed är det en del av deras vardag.

Resandet är ju en vanlig vardag för oss

För resenärerna är inte resandet något speciellt, utan något som ses som en vana, en del av deras vardagliga liv. Det tillhör deras arbete och de värdesätter att de har fått möjlighet att resa i sitt arbete. Men de ser det inte som att det skulle vara något speciellt, och menar att även att resa i arbetet blir till en vardag och en livsstil.

5. Avslutande kommentar

Jag har alltid sett det som härligt att få resa i sitt arbete då jag själv tycker det är väldigt roligt att se mig om i världen och träffa nya människor. Jag hade en glamorös bild av att stressa på en flygplats för att hinna med sitt flyg till en exotisk plats någonstans i världen, för att sedan få vara i detta land under en lång tid och lära känna landet och människorna. I och med denna uppsats har denna bild ändrats. Resande i arbete blir efter en tid som vilket arbete som helst, det blir en del av arbetstagarens vardag.

Jag tycker fortfarande att det är ett intressant fenomen, men ser det inte som lika lyxigt som jag gjorde innan. Jag har insett att resa i arbetet kräver vissa uppoffringar, som få är beredda att göra. Det krävs hårt arbete och frånvaro från familjen och vännerna, ett pris som jag själv inte vet om jag skulle vara villig att betala. Men samtidigt har intervjuerna med dem som reser i arbetet gett mig en fin bild av resandet. Respondenterna träffar många nya människor och får se världen på ett annat sätt än om man är turist i landet. De utvecklas som människor och lär sig mycket både på det individuella planet och på det yrkesmässiga planet.

Syftet med denna uppsats var att beskriva resandet i arbetet, och utifrån syftet sedan besvara frågeställningarna: Vad är det som driver arbetstagare att resa i arbetet? Vilka konsekvenser medför resandet?

Denna studie visar att resandet i arbetet innebär hårt arbete och många arbetade timmar. Resandet, för de i studien, sker vanligtvis till Kina eller Sydamerika. Men även till flera europeiska länder. Arbetstagarna reser oftast själva, vilket medför att fritid prioriteras bort på resorna. Det medför även att arbetstagaren får ta mycket eget ansvar, vilket i sin tur är en del i att arbetstagaren känner att denne växer som individ i och med att resa i arbetet.

De drivande krafterna för individerna som reser i sitt arbete är: omväxling och äventyr, växa som individ och ekonomiska fördelar. Arbetstagarna kräver omväxling och äventyr som deras arbete innebär. De kan inte tänka sig att ha ett traditionellt arbete som innebär fasta arbetstider och som sker på samma arbetsplats var dag. Deras arbete innebär att de växer som individer. De får ta eget ansvar för arbetsuppgifter och projekt när de är ute på resande fot. Det är upp till arbetstagaren själv om arbetet blir gjort eller inte. De träffar även på andra kulturer vilket medfört att de fått en ökad förståelse för människors olikheter och respekterar dessa. Det är även så att resandet i arbetet ger individerna bredare yrkeskunskap, än om de inte rest i sitt arbete. Då arbetstagarna är berättigade traktamente de dagar de reser i arbetet, innebär resandet i arbetet ekonomiska fördelar. Ökad ekonomi ger resenärerna

möjlighet att bygga upp en ekonomisk plattform för framtiden och även gottgöra sin familj med gåvor.

Resandet innebär konsekvenser för familjelivet, relationer med vänner och fritiden. Arbetstagaren befinner sig ju ifrån sin familj under långa perioder vilket påverkar familjelivet. Det skapas i dessa perioder obalans mellan arbete och familjeliv. Resandet i arbetet skapar skuld känslor hos individen eftersom det är svårt att alltid finnas till hands för sin familj när man reser i arbetet och är frånvarande i perioder. Skuld känslor leder ofta till att arbetstagaren gottgör sin familj, både genom presenter och genom att spendera så mycket tid som möjligt med dem då man väl är hemmavid. Att arbetstagarna gottgör sin familj när de väl är hemma påverkar även fritid och relationer med vänner. Eftersom arbetstagaren vill spendera ledig tid med familjen prioriteras vänner och fritid bort. Att arbetstagaren inte ägnar så mycket tid till fritid beror även på att det inte finns utrymme för fritid då man är på resande fot. Relationerna med vännerna påverkas även av att vänner, och andra i omgivningen, ibland har svårt att respektera och förstå arbetstagarens arbetssituation.

Gunnar Andersson beskriver den att det finns en manlig karriärnorm, där mannen arbetar 50-70 timmar i veckan och är fullt lojal mot sitt företag. Organisationerna är strukturerade efter detta synsätt och det förväntas att det finns en kvinna som sköter ”markservicen”.⁶⁰ Enligt mig har företaget jag studerat denna syn på organisation, arbete, familj och kön. Men enligt mig så börjar könsstrukturerna och familjesynen förändras. Från det att mannen har setts som försörjare och kvinnan den som tar hand om familjen och sköter ”markservicen”, till det att det finns en vilja och önskan, från både kvinnor och mäns håll, att båda ska ta ansvar i familjeförhållandet. Att företaget, enligt, mig organiserar arbetet och tar för givet att det finns en kvinna med i familjebilden som sköter om familjen och ”markservicen” då mannen är på resor, skapar konflikt och det finns visst missnöje bland respondenterna mot detta. Missnöjet kan vara en del av den arbetskraftsomsättning som bland dem som reser på företaget.

Enligt mig borde företaget arbeta mer för att möjligheten ska finnas att få åka hem, eller få besök av sin familj, oftare än vad som nu är möjligt. Jag anser att det finns många vinster i detta. Dels kan det resultera i lägre arbetskraftsomsättning, vilket är positivt för både företaget och de individer som arbetar där. Jag skulle även se att tid för återhämtning vore något som vore positivt för både företaget och individerna som arbetar där. Eftersom respondenterna i denna studie inte har ett “vanligt jobb”, kan återhämtning tänkas vara något

⁶⁰ Andersson, G (1993) *Leva för jobbet och jobba för livet*

viktigare i deras fall. När de är ute på jobb och arbetar hårt och länge, finns inte tid eller lust till vilopaus, framförallt fikapauserna, som är vanligt förekommande på många arbetsplatser.

Ett alternativ, som jag ser det, vore från företagets sida att erbjuda tid för återhämtning vid hemkomst. Detta för att arbetstagaren skall kunna ha möjlighet att återhämta sig efter den hektiska tiden som resandet har inneburit, samt få möjlighet att spendera lite extra tid med sin familj. Detta ser jag som en bra lösning då det både genererar ny arbetsglädje och motivation i och med återhämtningen och detta i sin tur leder till en mindre arbetskraftsomsättning.

Att resa i arbetet blir vanligare och vanligare och därför krävs fortsatta studier på området. För framtida forskning är min förhoppning att fördjupning sker i resande i arbetet och kön. Jag ser det som intressant och skulle med glädje se att någon närmare studerade varför majoriteten av dem som reser i arbetet är män. Vidare skulle en studie av resenärernas arbetsmiljö vara intressant, jag hade själv denna tanke under studiens gång, men på grund av tidsbrist valde jag att inte gå in djupare på ämnet.

6. Referenslista

Tryckta källor

Andersson, Gunnar (1993) *Leva för jobbet och jobba för livet – om chefsfamiljernas vardag och samlevnadsformer*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Symposion

Bergman, Ann. (2004) *Segregerad integrering: Mönster av könssegregering i arbetslivet*. Karlstad University Studies 2004:46. Karlstad: Karlstad Universitet.

Bryman, Alan (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Oxford: Oxford University Press

Darcy, Colette. & McCarthy, Alma. (2007) *Work-family conflict. An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents*. Journal of European Industrial Training. 31(7): 530-549.

Frändberg, Lotta & Thulin, Eva and Vilhelmson, Bertil. (2005) *Rörlighetens omvandling. Om resor och virtuell kommunikation - mönster, drivkrafter, gränser*. Lund: Studentlitteratur

Goldthorpe, John H. (1971) *Arbetaren i överflödssamhället*. Stockholm. Aldus/Bonnier

Gustavsson, Per. (2005) *Resor i arbetet – en kartläggning om svenskars tjänsteresor 1995-2001*. Göteborgs universitet.

Hill, Jeffrey, E., Hawkins, Alan, J., Ferris, Maria. & Michelle Weitzman. (2001) *Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*. Family Relations, 2001, 50, 49-58.

Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1997) *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur

Jahoda, Marie. (1982) *Employment and Unemployment: A Social Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press

Johannessen, Asbjørn & Tufte, Per, Arne. (2003) *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Liber AB

Krage Jacobsen, Jan (1993) *Intervju: konsten att lyssna och fråga*. Lund: Studentlitteratur

Lassen, Claus. (2005) *DEN MOBILISEREDE VIDENSARBEJDER - en analyse af internationale arbejdsrejsers sociologi*. Aalborg Universitet

Latham, Gary. P (2007) *Work motivation – History, theory, research, and practice*. Sage Publications, Inc. London.

Nordenmark, Mikael. (2004) *Arbetsliv, familjeliv och kön*. Umeå: Boréa

Moore, Fiona (2007) *Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC*. *Employee Relations*, 2007, 29(4), 385-399

Orban, Paul. (2002) *Arbetsorganisationer*. *Arbetslivet*

Presser, Harriet. B & Hermsen, Joan. M (1996) *Gender differences in the determinants of work-related overnight travel among employed Americans*. *Work and Occupations* 23(1): 87-115

Soidre, Tiiu. (2002) *Kvinnor och män i arbete – differentiering och stratifiering*, i Hansen, Lars H. & Orban, Pal (red.) *Arbetslivet*, sid. 367-399. Lund: Studentlitteratur

Sonnentag, Sabine & Zijlstra, Fred R. H. (2006) *After work is done: Psychological perspectives on recovery from work*. *European journal of Work and Organizational psychology*, 15 (2), 129–138

Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1998) *Basics of qualitative research*. London: SAGE

Striker, James. J., Diberg, Lennart. & Liese, Bernhard. H. (2001) *Stress and business travel: individual, managerial, and corporate concerns*. *Journal of Organizational Excellence* 20(1): 3-10

Trost, Jan. (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Westberg- Wohlgemuth, Hanna. (1996) *Kvinnor och män märks: Könsmärkning av arbete – en dold lärande process*. Arbete och Hälsa 1996:1. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet och Arbetslivsinstitutet.

Öberg, Peter. (2002) *Livslopp i förändring*. SOU 2002:29.

Österåker, Maria. (2003) *Arbetsplatsens betydelse – från självklarhet till medvetenhet*. Svenska Handelshögskolan, nr 119.

Elektroniska källor

http://www.kau.se/corral/intra.lasso?page_id=1334

(2007-11-05)

<http://0->

www.ne.se/biblos.kau.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=228391&i_word=kompensation

(2007-12-20)

Bilaga

Intervjuguide

Bakgrundsinformation

- familjeförhållande
- utbildning
- ålder

Arbetet

- arbetade år i företaget
- befattning

Resandet i arbetet

- beskrivning av resandet i arbetet
- det positiva med att resa i arbetet
- det negativa med att resa i arbetet