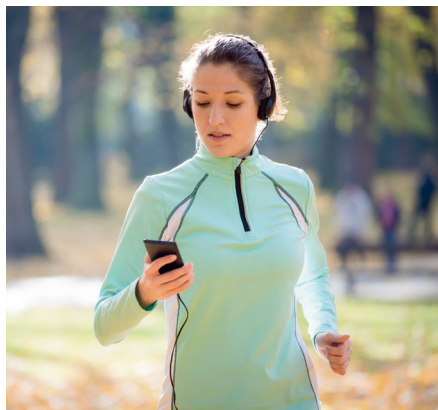


Hälsa

Stress



En ny studie från 2016 visar att ständigt tillgänglighet för jobbsamtal och mail påverkar vårt psykiska välmående negativt. Oavsett om vi faktiskt blir kontaktade eller inte. Det handlar om att själv kunna styra sin tid, något som visar sig avgörande för vår återhämtning. Bara för att vi kan – kanske vi inte ska. Kombinationen människans biologi, ny teknik och samhälle behöver ständigt utvärdering. Vad är hållbart?

Självskattning

Två faktorer tycks spela stor roll för förmågan att släppa tankarna på jobbet och till återhämtning:

- att ha tydliga avgränsningar mellan arbete och fritid,
- att känna att man har kontroll över vad man kan göra på sin fritid.

Forskare från Hamburgs Universitet lät totalt 132 försökspersoner från 13 organisationer svara på frågor varje morgon och kväll om hur de påverkades av att vara tillgängliga via telefon och e-post utanför arbetstid. Organisationerna tillhörde olika branscher som transport, handel, IT-industri och vård. Under en vecka var de ständigt tillgängliga, påföljande vecka fick de möjlighet att stänga av telefon och e-post. De fick även redogöra för hur ofta de tänkt på jobbet på fritiden och hur väl de kände att de själva kunde styra sin tid på fritiden.

Sämre humör

Deltagarna uppgav att de hade sämre humör dagen efter de perioder de hade ställt sig till förfogande, dvs varit helt tillgängliga. De uppgav också att de då hade lägre energi och mindre inre lugn.

Om tillgänglighet och hållbarhet

Mobil kommunikationsteknik gör det möjligt att jobba var som helst när som helst. Den ökade flexibiliteten medför att många arbetsgivare förväntar sig att medarbetarna är tillgängliga i hemmet utanför arbetstid. Men hur påverkar det oss att vara ständigt tillgängliga?

De kände vidare att de inte själva kunde styra över sina fritidsaktiviteter och att det var svårt att koppla bort tankarna på arbetet.

Den ständiga tillgängligheten påverkade återhämtningsförmågan. Risken att behöva svara var tillräckligt för att försämra vilan inför nästa dag på jobbet. Att vara tillgänglig hade denna effekt även om man inte fick några samtal eller emails.

Kortisolnivåerna högre

En del av försöksdeltagarna fick även lämna salivprov på morgonen för att kunna mäta kortisolnivån. Kortisol är ett hormon som frigörs vid stress och som påverkas av dygnsrytmen. På morgonen höjs kortisolhalten i kroppen vilket gör att vi blir piggare och går upp (se bild).

Deltagarnas kortisolnivåer ökade snabbare de morgnar deltagaren skulle vara konstant tillgänglig. Förhöjda nivåer av kortisol under lång tid har visat sig vara farliga för hälsan. Hos en normal-fungerande person stiger och sjunker kortisolhalten flera gånger varje dag. Individer som lider av kronisk stress har en konstant hög nivå av kortisol, dessutom stiger nivån snabbare på morgonen hos en stressad person.



Utmattningsyndrom kännetecknas av att kortisolbalansen kollapsar, att kortisolhalten plötsligt sjunker från sin förhöjda nivå till en ovanligt låg nivå, under normalvärdet, samt att kortisolhöjningen på morgonen går långsammare eller uteblir.

Individuell variation

Det fanns vissa likheter hos de som inte påverkades så mycket av att vara tillgänglig utanför arbetstid. En gemensam nämnare var att enkelt kunna släppa tankarna på jobbet. De svarade positivt på påståenden som: ”Ikväll tänkte jag inte på jobbet alls”. Dessa personer återhämtade sig allra bäst och kunde undvika negativa effekter i såväl humör som kortisolnivå.

Uttalat förhållningssätt

Att förväntas svara i telefon eller på mail när vi är lediga begränsar den anställdes fritid och ger inte den återhämtning vi behöver, argumenterar författarna. Om tillgänglighet är ett krav för en organisation bör man utforma den så att den i så liten utsträckning som möjligt begränsar den anställdes fritid. Perioder av utökad tillgänglighet bör kompenseras med mer ledighet för att säkerställa återhämtningen. Det är viktigt att varje arbetsplats tar fram en strategi som inkluderar ett tydligt förhållningssätt till digital tillgänglighet.

Källa

Dettmers J et al. Journal of occupational health psychology, 21(1), 105: 2016.