BRUSTET HJÄRTA UNDANBEDES

– EN STUDIE OM SKILSMÄSSAN SOM POTENTIELL ARBETSMILJÖRISK

Magisteruppsats
Arbetsvetenskap

Isabelle Jalmestig Moreno

HÖGSKOLAN I BORÅS

Program: Magister i arbetsvetenskap
Svensk titel: Brustet hjärta undanbedes – en studie om skilsmässan som potentiell arbetsmiljörisk
Engelsk titel: Heartbreak Prohibited – a study about divorce as a potential work-environment risk
Utgivningsår: 2026
Författare: Isabelle Jalmestig Moreno
Handledare: Tora Nord
Examinator: Danka Miscevic
Nyckelord: Skilsmässa, livskris, psykisk ohälsa, utbrändhet, JD-R, emotionellt arbete.

Sammanfattning

Denna magisteruppsats är en tematisk och semi-systematisk kvalitativ litteraturstudie som undersöker hur skilsmässa kan förstås som en potentiell psykosocial arbetsmiljörisk. Syftet är att analysera vilka psykiska, fysiologiska och sociala konsekvenser som identifierats i tidigare forskning kopplat till skilsmässa, samt hur dessa konsekvenser kan förstås i relation till arbetsförmåga och psykosocial arbetsmiljö. Studien utgår från resursmodellen Job Demands-Resources (JD-R) som övergripande teoretisk ram, kompletterad med perspektiv från emotionellt arbete (emotional labor), familj-arbetskonflikt (family-work conflict, FWC), berövad sorg (disenfranchised grief) samt gränsteori (border theory). Litteraturstudien bygger på ett trettiotal vetenskapliga artiklar som analyserats olika djupt beroende på deras funktion. Exempelvis utgör ett tjugotal analysens kärna medan andra främst varit av vikt för det teoretiska ramverket och arbetets uppbyggnad.

Resultatet visar att skilsmässa kan förstås som en komplex livskris vars konsekvenser kan leda till ett flertal psykiska besvär såsom stress, utbrändhet, sömnproblem och koncentrationssvårigheter, men även ekonomisk belastning, sociala förluster och identitetskris, inklusive fysiologiska hälsopåföljder. Dessa konsekvenser kan påverka individens arbetsförmåga och möjlighet till hälsosam känsloreglering på arbetsplatsen.

Med hjälp av JD-R modellen argumenterar denna litteraturstudie att skilsmässa kan förstås som en potentiell arbetsmiljörisk. Skilsmässan kan nämligen innebära en dränering av arbetstagarens personliga resurser, såsom turbulens i känslolivet i form av förminskad självkänsla eller nedstämdhet, och/eller förlust av praktiska resurser såsom stram ekonomi, behov av bostadsbyte eller att endast träffa barnen varannan vecka – förluster som kan påverka livet i stort. Dessa konsekvenser och känslorna kring dem kan arbetstagaren inte lämna hemma även om denne så vill, eftersom människan inte kan reducera sig själv till att endast vara en arbetstagare. Om kraven från arbetsplatsen då förblir desamma eller ökar, samtidigt som en resursdränering såsom skilsmässa pågår i privatlivet, uppstår en resursbrist som kan förhindra individens återhämtning. Detta utmanar i sin tur det begränsade perspektiv som JD-R-modellen ofta utgår från, nämligen att resurser och krav är mest relevant inom arbetsdomänen. Först på senare tid har personliga resurser börjat uppmärksammas som en komponent av vikt. Studien visar även att arbetsrelaterade resurser såsom gott chefsstöd, flexibilitet och god tillgång till företagshälsovård kan fungera som skydd mot personliga resursförluster när denne möter arbetsrelaterade krav. Som slutsats kan det därmed argumenteras att skilsmässa inte bör reduceras till enbart ett privat problem, eftersom den, trots sin privata natur, kan få stor påverkan på arbetslivet. Därtill antyder denna litteraturstudie att arbetsmiljörisken inte återfinns i själva skilsmässan eller andra livskriser i sig, utan i den obalans mellan resurser och krav som kan bli dess påföljd. Det är i denna obalans som arbetsplatsen faktiskt kan påverka individen positivt, och organisationen som följd. Förslag på verktyg som potentiellt skulle kunna underlätta denna process återges i litteraturstudien, vilket har baserats på dess resultat.

Innehållsförteckning

1 Inledning ..... - 3 -

1.1 Syfte och frågeställningar ..... - 4 -
1.2 Bakgrund ..... - 4 -
1.3 Teoretiska begrepp ..... - 5 -
1.4 Existerande ramverk som arbetsgivare har att förhålla sig till ..... - 6 -

2 Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter ..... - 7 -

2.1 Arbetskrav och resurser, JD-R ..... - 7 -
2.2 Emotionellt arbete ..... - 8 -
2.3 Gränsteori och FWC ..... - 9 -
2.4 Berövad sorg ..... - 10 -
2.5 Tidigare forskning ..... - 11 -
2.6 Sammanfattning av teori och tidigare forskning ..... - 12 -

3 Metod ..... - 12 -

3.1 Forskningsansats ..... - 12 -
3.2 Datainsamling ..... - 14 -
3.3 Urval ..... - 21 -
3.4 Avgränsning ..... - 21 -
3.5 Metoddiskussion och etiska överväganden ..... - 22 -

4 Resultat och analys ..... - 23 -

4.1 Skilsmässans psykologiska och fysiologiska konsekvenser ..... - 23 -
4.2 Könsskillnader i psykologiska och fysiologiska konsekvenser ..... - 25 -
4.3 Arbetsrelaterade konsekvenser ..... - 28 -
4.4 Resursförlust som centralt tema ..... - 29 -

5 Diskussion ..... - 30 -

6 Slutsatser och förslag på fortsatt forskning ..... - 36 -

7 Referenser ..... - 37 -

1 Inledning

Den juridiska upplösningen av en kärleksrelation, det vi kallar skilsmässa, är en vanlig men ofta omvälvande livshändelse som i mångt och mycket kan påverka individens psykiska, fysiska och praktiska liv (Wanberg et al., 2023). Ofta innebär den inte enbart att en känslomässig relation avslutas, utan också att livet vänds upp och ner; boende, ekonomi, självbild, framtidsplaner och föräldraskapet är några områden som kan genomgå stora förändringar. Ibland sammanfaller flera av dessa samtidigt, vilket kan resultera i en omfattande påfrestning för individen, vilket gör att skilsmässan ofta likställs med det trauma som uppstår vid dödsfall (Scully et al., 2000, refererad i Wanberg et al., 2023). Även i Sverige är skilsmässa vanligt förekommande och årligen skiljer sig ungefär 21 000–23 000 par (Statistiska centralbyrån, [SCB], 2026). Trots att de flesta med tiden återhämtar sig från dess konsekvenser, så kan den för vissa medföra ett långvarigt lidande (Hetherington & Kelly, 2002, refererad i Lee et al., 2011). Skilsmässa anses därför kunna ha en betydande effekt på individens livskvalité, inte minst sett till stabilitet, återhämtning och ett fungerande vardagsliv.

Den psykosociala arbetsmiljön handlar inte enbart om synliga och fysiska arbetsplatsrisker utan också om osynliga, såsom brister i resurser, återhämtning och socialt stöd. Trots skilsmässans möjliga påfrestning behandlas den ändå ofta som enbart en privat angelägenhet där arbetstagaren förväntas kunna utöva sin arbetsroll som om livskrisen inte pågick, vilket inkluderar upprätthållet professionellt yttre. Till skillnad från ett dödsfall, där sorgeprocessen ofta har en tydligare början och ett gradvis avslut allteftersom individen anpassar sig till livet utan den avlidne, så kan skilsmässan te sig mer oberäknelig (Amato, 2000). Dess inledning och varande kan ske diffust samt slå hårt mot självkänslan på grund av medföljande upplevelser, exempelvis att bli bortvald. Dessutom kan nya sår rivas upp om man fortsatt måste träffa sin ex-partner och behöva navigera relationens efterdyningar.

På så vis kan skilsmässans konsekvenser även innebära sekundära effekter som gror i det fördolda och potentiellt manifesteras långt efter att skilsmässan gått igenom, såsom psykisk ohälsa eller ekonomiska svårigheter. Dessa aspekter gör skilsmässan till en komplicerad risk.

Sett till att skilsmässa i Sverige är vanligast bland par i åldrarna 35–49 år, innebär det att de som främst går igenom skilsmässor är arbetsföra individer (SCB, 2025). Dagens arbetsgivare har ett stort ansvar gällande att förebygga ohälsa, främja återhämtning och möjliggöra arbetsmiljöanpassning, men forskningen avseende bästa sättet att göra det på är inte entydig. Hedström (2024) betonar att trots att de allra flesta individer någon gång i livet drabbas av svåra livshändelser såsom sjukdom, dödsfall eller skilsmässa, så saknas forskning om hur stöd bäst bör utformas. Studier som drar paralleller mellan livskriser såsom skilsmässa och arbetslivet kan därmed anses vara ett relevant bidrag till dagens arbetslivsforskning.

Även om skilsmässa ofta omtalas i negativa ordalag, utesluter det inte att den även kan ha positiva effekter för arbetstagaren. I en studie uppgav 39% av tillfrågade att skilsmässan haft en positiv arbetslivspåverkan, mot 44% som negativ (Wanberg et al., 2023). Syftet med denna magisteruppsats är därmed inte att hävda att skilsmässa *alltid* ska betraktas som ett psykosocialt arbetsmiljöproblem, utan att den, när den uppfyller särskilda omständigheter, blir relevant för arbetsgivaren att försöka förebygga när denne har möjlighet att agera förmildrande. Detta perspektiv styrks av skilsmässans utbredning, samt att individens psykiska och fysiska hälsa direkt relaterar till dennes förmåga att kunna fungera som arbetstagare. Därmed kan ämnet anses högst relevant för dagens arbetsgivare och antydan ges om att området behöver belysa.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att genom en tematisk och semi-systematisk litteraturstudie analysera hur skilsmässans konsekvenser beskrivs i tidigare forskning i relation till arbetsförmåga och psykosocial arbetsmiljö, samt om, och i så fall hur, skilsmässan kan förstås som en arbetsmiljörisk. Eftersom skilsmässa i relation till arbetsmiljö endast har utforskats begränsat, inkluderas i denna litteraturstudie även bredare forskning om separationer och förluster (se kapitel 3.4 för mer om detta). Studiens frågeställningar är följande:

1. *Vilka psykiska, fysiologiska och sociala hälsokonsekvenser av skilsmässa och relationsuppbrott identifieras hos män och kvinnor i tidigare forskning?*

2. *Hur kan dessa konsekvenser förstås i relation till arbetsförmåga, resursförlust och känsloreglering utifrån JD-R modellen?*

3. *Vilka former av organisatoriskt stöd förespråkar forskning för anställda som genomgår livskriser såsom skilsmässa, och hur kan dessa förstås i relation till existerande ramverk för psykosocial arbetsmiljö?*

1.2 Bakgrund

Generellt finns det mer forskning om symtom såsom utbrändhet och stress än om de specifika livskriser som kan ha bidragit till deras utlösning. Detta trots att dessa tillstånd är utbredda: psykisk ohälsa är en av de vanligaste orsakerna till sjukskrivning i Sverige, och bland våra långtidssjukskrivna faller över hälften in under denna kategori (Försäkringskassan, 2024). Skilsmässa kan nämligen innebära ett betydande stresspåslag för individen, och utan rätt stöd riskerar detta att spilla över på arbetslivet och resultera i sjukskrivning (Bakker & de Vries, 2021). Först på senare tid har svensk forskning börjat uppmärksamma just privatlivets inverkan på arbetslivet, inklusive arbetsgivarens roll för dessa situationer: ”Även om arbetsgivaren inte kan lösa privata problem går det att underlätta för en medarbetare genom att anpassa arbetsuppgifter och visa öppenhet för att prata även om sådant som sker utanför arbetet” (Gullberg, 2026).

Trots forskning och regelverk saknas idag konkreta verktyg och fullgoda lagmässiga skydd för den anställdes psykosociala arbetsmiljö, vilket kan innebära att många organisationer prioriterar kortsiktiga vinster före arbetstagarnas långsiktiga hälsa (Cedronius, 2022), detta trots att svenska chefer ska eftersträva anpassning för en anställd som riskerar sjukskrivning (Arbetsmiljöverket, 2023a). Vaga regelverk tycks ofta försvåra agerande. Detta understryker värdet av att arbetsgivare förstår hur en livskris som skilsmässa kan påverka både arbetstagaren och organisationen, och ges möjlighet att förbereda sig därefter. Utan rätt stöd riskerar nämligen individen att inte kunna förena privatlivets kris med arbetslivets krav, vilket kan påverka den psykiska hälsan negativt (Xanthopoulou et al., 2007).

Att uppmärksamma livskrisers konsekvenser i allmänhet, och skilsmässans i synnerlighet givet dess utbredning, ligger därmed både i arbetstagarens och arbetsgivarens intresse: individen ges bättre förutsättningar att förhindra resursförluster genom att bevara sin hälsa och arbetsförmåga, samtidigt som organisationen skyddas mot egna förluster i form av

sjukfrånvaro, arbetsrelaterade misstag och minskad produktivitet. Att satsa på förebyggande insatser blir på så vis en organisatorisk försäkring mot potentiell arbetsbortfallsutgift på sikt.

1.3 Teoretiska begrepp

I och med att denna litteraturstudie innefattar flera teorier, beskrivs nedan några av de mest återkommande begreppen:

Skilsmässa: juridisk upplösning av ett äktenskap mellan två personer.

Livskris: ”Händelser av t ex social eller psykologisk art, eller i omgivningen, som kräver anpassning eller medför en förändring i en individs livsmönster” (Karolinska Institutet, u.å.). Skilsmässan förstås i denna uppsats som en livskris i och med dess omvälvande natur. Detta betyder dock inte att skilsmässan alltid upplevs som negativ eller endast får negativa konsekvenser (Amato, 2000).

JD-R: Job Demands-Resources (arbetskrav och resursmodellen) är en teoretisk modell som delar in arbetsvillkor i arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser (Demerouti et al., 2001). Modellen utgör studiens övergripande analytiska ram.

Personliga resurser: Individens inre tillgångar såsom självtillit, organisationsbaserad självkänsla och optimism, vilka fungerar som buffert mot arbetsrelaterade krav (Xanthopoulou et al., 2007). Personliga resurser (och krav) är ett vidareutvecklat begrepp av JD-R:s ursprungliga modell som endast fokuserade på arbetsrelaterade krav och resurser.

Resursspiral/negativ resursspiral: den process där en initial resursförlust tenderar att utlösa ytterligare förluster, eftersom individen med färre resurser får svårare att skydda sig mot nya krav (van der Linden et al., 2005; Bakker & de Vries, 2021).

FWC: Familj-arbetskonflikt (Family-Work Conflict) innebär att kraven från privatlivet spiller över och påverkar individens arbetsliv. FWC är det omvända perspektivet mot det mer studerade Work-Family Conflict (WFC), alltså att arbetslivet påverkar privatlivet (Eek & Axmon, 2015).

Emotionellt arbete (emotional labor): en process där individen reglerar känslor och känslouttryck för att uppfylla organisatoriska krav (Hochschild, 1983; Grandey, 2000). Detta sker genom två tekniker: ytagerande (surface acting) och djupagerande (deep acting). Vid ytagerande anstränger sig individen för att uppvisa ett beteende utåt som strider mot dennes inre upplevelse, medan djupagerande innebär en ansträngning att förena den inre upplevelsen med det yttre beteendet så att de är i samspel.

Emotionell dissonans: den inre påfrestning som uppstår vid ytagerande eller misslyckat djupagerande, det vill säga att den inre upplevelsen och det yttre beteendet inte hamnar i samspel (Zhao et al., 2025; Grandey, 2000).

Berövad sorg (disenfranchised grief): “sorg samhället inte erkänner som giltig, och som ofta får individen att känna sig isolerad” (Kennedy, 2021). Denna typ av sorg leder ofta till skamkänslor, vilket i sin tur försvårar en funktionell sorgeprocess. På så vis kan den ha stor individpåverkan.

1.4 Existerande ramverk som arbetsgivare har att förhålla sig till

Följande ramverk är av värde att benämna för att ge en grundförståelse för vad svenska arbetsgivare har att förhålla sig till gällande den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsmiljölagen (1977:1160) är av särskild vikt och föreskriver att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga ohälsa, anpassa arbetsuppgifter till individens psykiska och fysiska förutsättningar, samt säkerhetsställa tillgång till rehabilitering och arbetsanpassning vid behov. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2023b) förtydligar detta genom att definiera arbetsanpassning som en individuell åtgärd, vilken utförs på arbetsplatsen i syfte att arbetstagaren ska kunna fortsätta med sina arbetsuppgifter trots tillfällig eller varaktig nedsatt förmåga. Ohälsosam arbetsbelastning definieras som situationer där kraven överskrider de resurser som ges arbetstagaren, vilket påverkar dennes möjlighet till fullgod återhämtning. Resurser kan exempelvis vara socialt stöd från chef och kollegor eller tydlig återkoppling på arbetsuppgifter.

Både arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter präglas av ett diffust språkbruk. Arbetsmiljölagen kan visserligen tolkas som mer allmänt hållen, men även arbetsmiljöverkets föreskrifter skulle kunna anses otillräckliga, eftersom tydliga riktlinjer för hur mål ska uppnås saknas. Exempelvis framgår det att arbetstagaren har rätt till arbetsanpassning, men ingen tydlig definition eller plan framkommer kring hur eller av vem detta ska bedömas, utan tycks vara upp till varje enskild organisation i val av utförande. Detta kan eventuellt tolkas som en prekär situation för arbetstagaren, vilken får hoppas att organisationen kommer ta denne på allvar när behovet uppstår, eftersom det är först gällande krissituationer som språkbruket blir lite mer explicit. Även där nämns dock endast fysiska händelser såsom olycksfall eller dödsfall kopplade till arbetsplatsen, ingenting kring hur arbetsgivaren ska bedöma eller hantera situationer där privatlivets kriser påverkar arbetstagaren i sitt arbetsutövande. Riktlinjer såsom Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024) betonar däremot att problem i privatlivet och arbetslivet påverkar varandra och att insatser mot psykisk ohälsa därför behöver inkludera båda dessa livsområden. Även modeller och flödesscheman för hur psykisk ohälsa kan förebyggas och hanteras presenteras, men detta främst genom övergripande processer eller strategier. Det framgår alltså inte en tydlighet kring ett mer praktiskt utövande, inklusive när en psykisk ohälsa är sprungen ur privatlivet. Sammantaget kan därmed riktlinjernas omfattning och bredd försvåra prioriteringen av vad som faktiskt bör eller kan göras i praktiken och på så vis skapa ett implementeringsglapp, eftersom mängden övergripande riktlinjer är stor medan den konkreta vägledningen kring hur de ska omsättas i praktiken är begränsad. Detta synliggör ett behov av tydligare vägledning för hur stöd vid privata livskriser kan utformas och genomföras.

Svenska lagar och föreskrifter gällande psykosocial arbetsmiljö talar därmed mycket begränsat om livskriser, och till denna studies vetskap inte alls om just skilsmässa, trots den riskfaktor som kan medfölja denna vanliga livskris. Ett återkommande tema i nyare undersökningar är att mycket av ansvaret för den psykosociala arbetsmiljön läggs på de anställdas närmsta chefer, men att dessa chefer i sin tur själva glöms bort gällande stöd. En rapport från Arbetsmiljöverket (2024) visar på dessa brister och anger att mellanchefer pressas hårt både nedifrån (från anställda) och uppifrån (från sina egna chefer) utan att deras egen arbetsmiljö ses över. Att lägga mer ansvar på chefer utan att ge dem rätt förutsättningar eller stöd innebär därmed ett bristande förebyggande arbete och ökade risker. Som Zetterblom (2024) skriver: ”En chef är också en medarbetare som behöver en bra arbetsmiljö för att kunna vara ett bra stöd åt andra”.

2 Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter

Detta kapitel redogör för den tidigare forskningen och de teoretiska utgångspunkter som valts ut för att analysera litteraturstudiens resultat. Samtliga teoretiska begrepp benämns först även på engelska för tydlighet, och anges sedan på svenska eller i sin förkortning (exempelvis JD-R) i resten av studien. Alla engelska citat har översatts (i egen översättning) till svenska. Kapitlet är uppbyggt i tre delar där studien inledningsvis redogör för Job Demand-Resource modellen (JD-R), medan den andra och tredje delen presenterar kompletterande analytiska perspektiv som underbygger JD-R. Sist redogörs för tidigare forskning kring skilsmässa ur både ett hälso- och arbetslivsperspektiv.

2.1 Arbetskrav och resurser, JD-R

JD-R modellen tillkom 2001 och betonar att arbetslivets villkor kan delas upp i två kategorier: arbetsrelaterade krav (”job demands”) och arbetsrelaterade resurser (”job resources”) (Demerouti et al., 2001, s. 499). Teorins skapare menar att tidigare forskning främst studerat utbrändhet hos individer inom service- eller människorelaterade yrken, och modellen gör anspråk på att kartlägga utbrändhet oavsett yrkeskategori. Författarna menar att JD-R:s tillkomst fyllde ett relevant forskningsgap, och modellen har därefter vidareutvecklats och citerats flitigt.

Demerouti et al., (2001, s. 501) definierar arbetsrelaterade krav som de aspekter av arbetet som kostar arbetstagaren fysisk eller psykisk ansträngning. Detta gäller sociala, psykologiska och organisatoriska aspekter där individens nervsystem utsätts på ett sådant vis att det kan leda till känslomässig utmattning. Sådana påfrestningar kan vara oljud, hög arbetsbörda eller stor tidspress som psykiskt eller fysiskt påverkar arbetstagaren i dennes arbetsuppgifter. Desto högre krav, desto mer resurser och avlastning krävs för att individen ska kunna väga upp och bibehålla god hälsa (Demerouti et al., 2001, s. 501). Detta inkluderar både personliga resurser och de arbetsrelaterade sådana som arbetsplatsen kan tillföra, då en stor del av vad som håller arbetstagaren frisk trots hög påfrestning är just arbetsrelaterade resurser. Dessa kan ”dämpa” potentiella hälsorisker som arbetsrelaterade krav kan medföra, exempelvis genom stöd från vänner, familj eller kollegor, men även genom ökad flexibilitet och egenbestämmande i arbetslivet.

I vidareutvecklingen av JD-R modellen kompletterar forskare Xanthopoulou tillsammans med ursprungsförfattarna begreppet personliga resurser (”personal resources”) som en medlare, det vill säga, en dämpande faktor i friktionen som uppstår mellan arbetsrelaterade krav och utmattning (Xanthopoulou et al., 2007). Dessa personliga resurser delas upp i tre kategorier: “self-efficiacy” (individens tilltro till egna förmågan att hantera uppkomna krav i sitt liv), “organizational-based self-esteem” (tilltro till att kunna få sina behov mötta i arbetslivet) och “optimism” (generell tro om att saker löser sig) (Xanthopoulou et al., 2007, s. 124).

De personliga resurserna spelar alltså roll för hur, och om, individen kan anpassa sig till förändringar och krav på arbetsplatsen, dels genom att öka motståndskraften mot stress, dels genom att förbättra det psykiska och fysiska välmåendet. På så vis antyds det att forskning redan ”slagit hål” på myten om jobb och privatliv som separata sfärer, eftersom människan måste förstås som en helhet (Seery et al., 2008). Utvecklingen av JD-R bidrar även till att

förklara sambandet mellan privatliv och arbetsliv, eftersom de krav och resurser arbetstagaren har kan komma både inifrån individen själv eller utifrån (Xanthopoulou et al., 2007, s. 125).

JD-R är därmed en passande modell för studier med fokus på individers inneboende resurser och krav, vilka behöver balanseras mot arbetsrelaterade krav och resurser (Galanakis & Tsitouri, 2022). Vid obalans, såsom höga krav från arbetsplatsen i kombination med otillräckliga personliga resurser, tycks ett samband finnas mellan psykisk ohälsa och livskriser såsom skilsmässa, då det påverkar hur effektivt arbetsrelaterade resurser används och hur väl arbetstagaren fungerar på arbetsplatsen (Bakker & de Vries, 2021). Arbetsrelaterade resurser kan därtill skydda mot utbrändhet genom att tillgodose psykologiska behov och minska den negativa påverkan av arbetsrelaterade krav.

En risk för den anställde är den negativa resursspiralen som kan uppstå i samband med en påbörjad resursbrist, eftersom en brist ofta leder till fler (Van der Linden et al., 2005). De negativa känslor som följer resursförluster kan exempelvis göra så att arbetstagaren får svårare att koncentrera sig och därmed gör fler arbetsrelaterade misstag. Bakker & de Vries (2021) menar att när arbetstagaren upplever sådant som att inte ha kontroll, inte får feedback på utfört arbete eller chans att utvecklas uteblir, så utvecklas negativa känslor gentemot arbetsplatsen. Sett utifrån JD-R kan därmed en skilsmässa innebära att individen behöver extra mycket arbetsrelaterade resurser för att både motverka arbetsrelaterade krav, och nu även ökade personliga krav, för att möjliggöra återhämtning. Dessa resurser kan exempelvis vara mer stöttning från chefer och kollegor, flexibilitet för arbetsplats, eller tydlig feedback, i och med att den anställde nu kan ha svårare att tillföra egna personliga resurser som motverkar kraven. En ökning av arbetsrelaterade resurser kan på så vis innebära ett skydd mot ohälsa.

2.2 Emotionellt arbete

Termen emotionellt arbete (”emotional labor”) myntades 1983 av sociologen Arlie Hochschild i hennes bok *The Managed Heart* som byggde vidare på hennes artikel *The Sociology of Feeling and Emotion: Selected Possibilities* (Hochschild, 1975). I den etableras känslor som ett sociologiskt fält, vilket Hochschild ansåg att sociologin tidigare förbisett men som vid artikelns skrivande var mycket viktigt då samhällsnormer gällande arbetslivet höll på att förändras dramatiskt; kvinnor hade börjat lämna hemmen för arbetslivet och både påverkade och påverkades av det, familjen som konstellation fick mindre samhällsvikt, och mer utrymme för privatlivet växte fram (d'Oliveira-Martins & Hochschild, 2014). Sammantaget innebar dessa samhällsförändringar även stora förändringar i hur arbetslivet tog sig uttryck och ett framväxande behov av att utöva emotionellt arbete, det vill säga en osynlig och undervärderad reglering av känslor och känslouttryck som individen behöver utföra som en del av sina arbetsuppgifter. Hochschild själv förklarar dess bakgrund som följande i en intervju från 2014:

“Mindre och mindre av dagens ekonomier baseras på att fälla träd, borra brunnar eller att tillverka saker; mer och mer baseras de i stället på ett tjänsteutövande, sådana som sker ansikte mot ansikte eller röst till röst. Dessa interaktioner kräver emotionell skicklighet” (d'Oliveira-Martins & Hochschild, 2014).

Grandey, en forskare som skrivit mycket om just emotionellt arbete och vars perspektiv får särskilt utrymme i denna studie, beskriver utövandet på följande sätt: ” (…) kunden är publiken, den anställde är skådespelaren, och arbetsplatsen är scenen” (Grandey, 2000, s. 96).

Emotionellt arbete innebär alltså, i korthet, att uppvisa specifika känslouttryck som inte är genuina för att tillfredsställa organisationens behov.

Forskning beskriver emotionellt arbete som påfrestande för psyket, i synnerhet när det utförs ofta och intensivt (Chen & Fellenz, 2020). Oavsett om känsloregleringen sker medvetet eller omedvetet, innebär den att individen tvingas hålla tillbaka naturliga och biologiska känsloresponser, ibland starka sådana som ”kamp eller flykt” (fight or flight) (Grandey, 2000, s. 100). Denna reglering delas upp i två tillvägagångssätt: ytagerande (”surface acting”), när den anställde måste uppvisa känslor den egentligen inte känner, och djupagerande (”deep acting”), när den anställde lyckas internalisera känslorna så att de för denne börjar upplevas som genuina (Grandey, 2000). Båda kan vara mycket ansträngande processer, med viss antydan om att ett lyckat djupagerande potentiellt kan dämpa den psykiska påfrestningen emotionellt arbete oftast innebär, dock inte den fysiologiska. Vid ytagerande finns däremot ett tydligt samband med psykiska besvär som depression, ångest, och emotionell utmattning, eftersom arbetstagaren upplever handlingen som ett krav samtidigt som det sker ett kvävande av jaget i form av emotionell dissonans, där individen prioriterar organisationen över sin egen upplevelse, och som konsekvens, sin hälsa (Grandey, 2000; Zhao et al., 2025, s. 2). Grandey förklarar mekanismen som följande:

“Upplevelsen av både känslor och stress är allmänt känd att åtföljas av fysiologisk aktivering som involverar det endokrina systemet (frisättning av hormoner) och det autonoma nervsystemet (ökning av hjärtfrekvens, andning, blodtryck och svettkörtelaktivitet). När kroppen befinner sig i detta fysiologiskt aktiverade läge omvandlar kroppen sina resurser till energi för att hantera den pågående krisen. Det innebär att energi inte finns tillgängligt för annat, såsom immunsystemet” (Grandey, 2000, s. 99)

Med andra ord förbrukar individen stora resurser när den utför emotionellt arbete i ett försök att hämma en pågående fysiologisk process i kroppen, en förbrukning som blir större och skadligare ju mer ytagerande som krävs (det vill säga ju mer känslan som visas utåt skiljer sig från den genuina upplevelsen). Grandey går så långt som att hävda att: ”oförmåga att uttrycka negativa känslor är en av de starkaste riskindikationerna för cancer” (Grandey, 2000, s. 100).

Emotionellt arbete som begrepp har idag även spridits till områden utanför arbetsplatsen, såsom det osynliga praktiska och emotionella ”pusslande” som kvinnor ofta upplever sig tvungna att utöva för att få hemmalivet att gå ihop (Eek & Axmon, 2015). Forskning antyder att kvinnor i högre utsträckning än män bär ett större ansvar för planering, omsorg och relationsarbete i både arbets- och privatliv, och att denna ojämlikhet oftare leder till stress, ohälsa och sjukskrivning (närmare bestämt 80% mer) än hos män. Denna kontrast är inte enbart ett svenskt fenomen, utan syns även i andra europeiska länder (Eek & Axmon, 2015). Emotionellt arbete är dock inte enbart något kvinnor ägnar sig åt, även om det kan ta sig andra uttryck hos män. Exempelvis antyder forskning att män reglerar sina känslor utifrån maskulina normer, såsom att vara fysiskt och mentalt stabila, kunna leda, vara självgående och undvika starka känslor, vilket innebär sin egen påfrestning (Mokhwelepa & Sumbane, 2025).

2.3 Gränsteori och FWC

Ett annat analytiskt kompletterande och teoretiskt perspektiv är “work-family border theory” (Clark, 2000). Teorin argumenterar för att det egentligen inte finns någon skarp uppdelning mellan arbetsliv och privatliv, utan att människan är en “border-crosser” som rör sig mellan två

världar vars gränser den själv skapar (Clark, 2000). Människan och dess miljö beskrivs utifrån teorin ha ett ”flytande” samband som påverkar varandra, vilket också gör studier kring temat något svårare att utföra. Clark (2000) beskriver resandet mellan dessa två världar som att arbetslivet och privatlivet idag ofta kräver en form av påfrestande personlighetssplittring (McKenna, 1997, s. 56, refererad i Clark, 2000, s. 755). Dagens byte av “värld” innebär att individen som reser mellan dem inte kan förbli densamme, utan måste “iklä sig” ett annat “jag” för att kunna existera i båda, och konflikter uppstår när individen inte klarar av detta byte. Clark (2000) menar att desto större klyftan mellan världarna är, desto svårare blir det för individen att tillhöra båda, och argumenterar att det därmed skulle gynna människans hälsa om klyftan var mindre.

Som ett komplement till JD-R, men även emotionellt arbete, är gränsteori ett passande perspektiv att inkludera analytiskt, eftersom den kan förklara de psykosociala konsekvenser som händer i denna gränspendling när den ena världen tillfälligt kollapsar (skilsmässa) och hur detta påverkar den andra (arbetslivet), när kulturen kräver ett visst beteende som arbetstagaren kanske inte längre klarar av att upprätthålla. Enligt teorin är alltså individen mest i riskzonen när de två världarna är väldigt olika, eftersom den anställde då måste utföra mycket emotionellt arbete för att upprätthålla en professionell persona och överbrygga distansen mellan världarna. I dessa lägen kan emotionell dissonans uppstå genom en distansering från hur individen upplever sig själv, vilket i sin tur kan resultera i en skadlig identitetskris (Clark, 2000).

I och med detta argumenterar Clark (2000) att ju mer lika de två världarna tillåts vara (det vill säga, desto mer individens arbetsmiljö efterliknar hemmiljön genom att genuina värderingar och individuell frihet får utrymme), desto mer ökar individens välmående.

Grandey (2000) menar att uppdelningen av arbetsliv och privatliv som följde industrialiseringen innebar att arbetsplatsen kom att utvecklas till en sfär av känslobefriad rationalitet där antaganden växte fram om att känslor kunde påverka ens beslut negativt om man tilläts uppleva dem. Känslor ansågs därför länge inte vara något värt att studera i arbetslivsforskning, vilket på senare tid börjat förändras. Det är på så vis inte heller förvånande att det finns mer forskning om hur arbetslivet påverkar privatlivet, såsom perspektivet Work-Family Conflict (WFC), men betydligt mindre kring det omvända, Family-Work Conflict (FWC), det vill säga hur privatlivet påverkar arbetslivet (Eek & Axmon, 2015). Forskning kring hur specifika omvälvande livshändelser mer generellt påverkar arbetslivet är därmed fortfarande begränsad (Wanberg et al., 2023).

2.4 Berövad sorg

Även begreppet berövad sorg är av vikt för studiens analytiska perspektiv. Berövad sorg (disenfranchised grief) myntades av Kenneth Doka 1989 i hans bok *Disenfranchised Grief: Recognizing Hidden Sorrow* (refererad i Kennedy, 2021), och avser sorg som inte legitimeras socialt, vilket kan leda till att den förminskas av omgivningen eller att individen själv inte tillåter sig att sörja. Enligt forskning är det viktigt för hälsan att få utrymme att sörja, både genom att tillåta sig själv och genom att uppleva sorgen som accepterad av omgivningen (Cesur-Soysal & Ari, 2024). När så inte är fallet kan sorgen således bli berövad och individen hålla tillbaka sitt sörjande. Vetskapen om att omgivningen inte förstår ens sorg kan i sin tur leda till depression, skuld, ångest, suicidtankar eller posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) (Cesur-Soysal & Ari, 2024). Det kan också leda till en förlängning av själva sorgeprocessen. På så vis kan individen i berövad sorg uppleva att sorgen inte erkänns av omgivningen och

samtidigt begränsa sitt eget sörjande, eftersom det finns kulturella normer kring om, och hur, människan får sörja.

Berövad sorg är därmed relevant för denna litteraturstudie som ett kompletterande analytiskt perspektiv, eftersom det rymmer både livskris, skilsmässa, emotionellt arbete och den psykosociala påfrestning som kan uppstå när sorg inte erkänns eller ges utrymme, vilket i sin tur kan hämma individens återhämtning.

I denna studie kompletterar perspektiven varandra på så vis att de förklarar olika delar av den resursförlustprocess som potentiellt kan uppstå vid en skilsmässa. JD-R utgör den övergripande linsen genom perspektivet av arbetsrelaterade och personliga krav och resurser, analyserat genom litteraturen kring hur dessas samspel påverkar individens hälsoutfall. Gränsteori sätter spelplanen genom att förklara individen som en resenär mellan två närliggande världar (arbetslivet och privatlivet) vars gräns blir en klyfta när en obalans mellan dem uppstår. Denna klyfta kan tolkas i termer av resursobalans, där en obalans i den ena världen påverkar balansen i den andra, för ju större denna resursobalans är, desto mer påfrestande blir det för individen att resa mellan dem. Vid tillräckligt stor klyfta, exempelvis genom skilsmässorelaterade konsekvenser som får världarna att te sig mycket olika, kan privatlivet börja spilla över på arbetslivet (FWC). Individen försöker då kompensera klyftan genom att utöva emotionellt arbete för att dölja sitt känsloliv och upprätthålla ett professionellt yttre. Detta i sin tur förbrukar fler personliga resurser och ökar klyftan mellan världarna ytterligare. Berövad sorg blir därtill viktigt att belysa som en risk gällande att klyftan förblir stor eller ökar, eftersom sorgen efter en skilsmässa inte alltid erkänns socialt på samma sätt som andra svåra förluster. Individen kan då gå miste om stöd som annars skulle ha kunnat fungera som en arbetsrelaterad eller personlig resurs, vilket ytterligare förstärker en obalans mellan krav och resurser i enlighet med JD-R.

2.5 Tidigare forskning

Enligt Wanberg et al. (2023) har skilsmässa som livskris främst studerats isolerat till privatlivet och undermåligt i relation till arbetsmiljöforskning mer specifikt (Wanberg et al., 2023, s. 1). Forskning kring hur specifika omvälvande livshändelser mer generellt påverkar arbetslivet är därmed fortfarande begränsad (Wanberg et al., 2023).

Skilsmässans fysiologiska sviter har tidigare studerats mycket lite, och specifika data är därför svåra att säkerställa (Pellón-Elexpuru et al., 2024). Av denna anledning hämtar denna studie även data från bredare stress- och utbrändhetsforskning gällande de fysiologiska aspekterna, eftersom dessa är vanliga riskfaktorer i just skilsmässoforskningen. Enligt Pellón-Elexpuru et al. (2024) gav nämligen olika hälsoproblem olika effekter hos skilda individer, där en gemensam faktor för samtliga var stress (skilsmässa ger stress, och stress kan i sin tur ge stressrelaterade och härledda sjukdomar). Skilsmässans hälsoeffekter behöver dock studeras mer ingående för att undvika alltför generella påståenden, i synnerhet eftersom det finns ett komplicerat samband mellan sjukdom och skilsmässa (Pellón-Elexpuru et al., 2024). Bland annat finns en antydan om att personer med sämre fysisk hälsa redan innan äktenskapets ingång oftare skiljer sig än de som gifte sig utan hälsoproblem. Tidigare forskning behandlar därmed främst livskriser under bredare begrepp såsom stress, utmattning eller psykisk ohälsa, och på så vis riskerar skilsmässa som fenomen att osynliggöras under större paraplybegrepp, trots antydan om att olika former av förlust kan påverka individen på olika sätt. Skilsmässa kan därför behöva studeras som en särskild typ av psykosocial belastning med egna konsekvenser för individens arbetsliv, inte bara som en generell “stress” eller “livskris”. Detta blir särskilt

relevant i relation till arbetslivet, där konsekvenserna inte endast handlar om psykiskt mående utan också om arbetsförmåga, återhämtning och känsloreglering (Grandey, 2000). Grandey menar att långvarig känsloreglering och undertryckande av starka känslor kan innebära både psykisk och fysiologisk belastning, och hänvisar till forskning som kopplar långvarig emotionell belastning till allvarliga hälsoproblem. Detta eftersom kroppen, när känslor som sorg, ilska eller rädsla hålls tillbaka under längre tid, utsätts för ett långvarigt stresspåslag, vilket i sin tur kan påverka både hälsa och sociala funktioner negativt på sikt.

Det är på grund av dessa aspekter som denna studie valt att inkludera ett fysiologiskt och neurologiskt perspektiv, vilket kan motiveras av att människan rent allmänt tenderar att ta åkommor på allvar först när de kan förkroppsligas och mätas, snarare än när de enbart baseras på individens subjektiva upplevelser. Grandey (2000) är en av de forskare som argumenterar att känsloreglering är högst relevant att studera just för att även förebygga somatiska sjukdomar. Därmed kan studiet av känslor vara relevant för organisationens hela arbetsmiljöarbete, inte minst inom yrkesroller som ställer höga krav på medarbetares förmåga till ett potentiellt skadligt ytagerande. Seery et al. (2008) menar vidare att ytagerande i sin tur kan förstås som en konsekvens av FWC, eftersom stressen som följer livskrisen tvingar individen att utföra ytagerande för att bibehålla ett professionellt anseende på arbetsplatsen. Sammantaget antyder detta en relevans i vår samtid att studera och bättre förstå känslonära teorier såsom emotionellt arbete och JD-R för ett sunt arbetsliv.

2.6 Sammanfattning av teori och tidigare forskning

Modeller såsom JD-R modellen, liksom emotionellt arbete, FWC och gränsteori kan vara särskilt relevanta vid studier om just skilsmässa, eftersom forskning antyder att separationer innebär resursförluster och starka emotionella reaktioner som tillfälligt gör det svårare för arbetstagaren att förena privatliv och arbetsliv (Bakker & de Vries, 2021). Detta kan i sin tur göra att balansen mellan jobbkrav, jobbresurser, och personliga resurser riskerar att bli lidande, särskilt när individen fortsatt förväntas fungera professionellt på arbetsplatsen.

Eftersom tidigare skilsmässostudier relaterade till arbetsliv främst fokuserat på ekonomiska konsekvenser, såsom arbetstid eller lönepåverkan, finns ett glapp i forskningen gällande att se arbetstagaren som en "hel människa" (Seery et al., 2008). Det tidigare perspektivet om att privatliv och känslor bör "stanna hemma" har bidragit till att ett bredare perspektiv på psykisk belastning, återhämtning och arbetsförmåga fortfarande är relativt begränsat (Wanberg et al., 2023). Sveriges höga sjukskrivningstal, i kombination med att skilsmässa är vanligt förekommande, understryker därmed ett behov av forskning om hur skilsmässa påverkar individen i relation till arbetslivet, särskilt utifrån organisationspsykologiska perspektiv samt arbetsrelaterade krav och resurser.

3 Metod

3.1 Forskningsansats

Denna uppsats är en semi-systematisk litteraturstudie vars syfte är att analysera och diskutera skilsmässans effekter på individ och organisationsnivå, samt om och hur dessa överlappar. I

enlighet med Snyder (2019) så är litteraturstudie som metod lämplig för att studera ett smalare ämne som skilsmässa, samt för studiens mål att bidra med en översikt kring existerande forskning för ämnet för att kunna dra slutsatser och kartlägga möjligheter och brister inom en teoretisk ram. Studiens empiri är därmed sekundärkällor, eftersom artiklarna analyseras och jämförs för att dra egna slutsatser, vilket även inkluderar teoretiska ramar för en djupare analys av innehållet. Eftersom skilsmässoforskningen i samband med psykosocial arbetsmiljörisk är begränsad i svensk kontext, gynnas denna litteraturstudie av en tematisk och teoretisk ram. Detta tillvägagångssätt kan bidra med nya analytiska perspektiv eftersom skilsmässan som livskris idag är såpass utbredd att effekterna av dess konsekvenser riskerar att förbises.

En annan anledning som gör litteraturstudie till en passande metod för studien berör det etiska perspektivet: att intervjua informanter om en pågående skilsmässa kan vara känsligt och eventuellt missgynna deras läkningsprocess. Då syftet inte heller är att samla in ny empiri, utan att analysera hur fenomenet diskuteras inom befintlig forskning, föll valet naturligt på litteraturstudie. En semi-systematisk inriktning valdes då ämnet skilsmässa är brett och spänner över flera forskningsområden och discipliner, samt för att bibehålla flexibilitet gällande både tidsplan och fynd. Eventuella problem en litteraturstudie medför är att egen empiri inte tillförs forskningsfältet, samt att tolkningarna kan vara färgade av bias, medvetet eller omedvetet, vilket kan försvåra ett kritiskt förhållningssätt och distansering till ämnet (Grant & Booth, 2009).

Denna litteraturstudie utgick från en boolesk sökning i letandet av lämpliga artiklar, inklusive snöbollssökning (Karolinska Institutet Universitetsbiblioteket, 2026). Artiklarna analyserades därefter genom tematisk analys, eftersom metoden möjliggör stor bredd och flexibilitet samt ”rik och detaljerad, men samtidigt komplexa data” (Braun & Clarke, 2006, s. 78). Detta för att identifiera återkommande teman relaterade till skilsmässans möjliga effekter på individens arbetsförmåga. I och med det stora fokus på flexibilitet som utmärker tematisk analys, och eftersom skilsmässa är ett tvärvetenskapligt ämne med många individuella nyanser, möjliggjorde metoden ett djup som annars hade varit svårt att nå.

Studien använde därtill en kombinerad deduktiv och induktiv ansats, eftersom den ämnade finna mönster och samtidigt använda etablerade modeller för att förklara dessa (Graneheim et al., 2017). Insikter tillkom under arbetets gång och formade val och analysperspektiv, samtidigt som vissa antaganden om fynden fanns redan innan studien utfördes och vägledde artikelsökningen. Totalt analyserades trettio artiklar, och de teman som återfanns tolkades på både en manifest och en latent nivå: den manifesta som en övergripande återgivning av resultaten, och den latenta i hur artiklarna relaterar till varandra och vad de tillsammans kan antyda som helhet. På så vis efterföljdes det som Graneheim et al. skriver: ”…forskaren börjar ofta med att sortera det manifestligt kodade innehållet i kategorier och fortsätter med att eftersöka latent innehåll för att formulera dessa till olika teman på olika nivåer” (2017, s. 30).

Flera begrepp tillkom under litteratursökningen, såsom COR, spillover, work-life integration, emotional labor (emotionellt arbete) och border theory (gränsteori). Alla har inte inkluderats, och de som gjort det utgör snarare kompletterande analytiska perspektiv. Detta val gjordes eftersom flera av begreppen gifter sig väl med JD-R och annars hade kunnat försvåra avgränsningen, vilket styrkte JD-R som huvudmodell. Särskilt emotionellt arbete tillförde viktiga analytiska perspektiv och benämns därmed mer än de övriga, eftersom det breddar JD-R perspektivet kring individens upplevelse av arbetsplatsen och förmåga att prestera i arbetslivet. AI har endast använts som ett stöd för att få en översikt av vilka artiklar som finns tillgängligt, för språklig och grammatisk renskrivning av särskilda stycken eller meningar, samt

som stöd vid översättning av några av de längre engelska citaten. All form av text, analys, tolkningar och slutsatser är helt mina egna.

3.2 Datainsamling

För att tydliggöra processen redovisas nedan en kort översikt för de sökningar som blev grunden för studiens datainsamling. Träffantalet avser de träffar som fanns när söktillfället gjordes, vilket kan vara av relevans att återge, eftersom mer välkända och större sökmotorer såsom Google Scholar innehar ett stort inflöde. För största möjliga bredd, i och med studiens ämne som rör sig mellan flera forskningsfält, däribland arbetslivsforskning, känsloreglering, psykologi, neurobiologi, skilsmässoforskning och stressforskning, användes en till en början bred men successivt avgränsad sökstrategi för varje enskilt tema som mynnade ut i snävare booleska sökningar. Litteratursökningen genomfördes därmed främst med fördel genom Google Scholar efter att först ha provat sökningar i Scopus med något begränsat resultat.

DATABAS	SÖKORD	ANTAL TRÄFFAR	REFLEKTION	ARTIKELFYND
Scopus	”JD-R theory”	871	För spretigt i ämnesområden, begränsning krävs	Inga
Scopus	”JD-R theory” AND ”work”	310	Upptäcker att just COR beskrivs både JD-R och emotionellt arbete. Väljer att använda i sökning.	Inga
Scopus	“JD-R theory” AND “COR”	28	Få resultat, men ett intressant COR + emotionellt arbete fynd. Behöver dock bredd, så avstår.	Inga
Scopus	”JD-R theory” AND ”personal resources”	62	Inga	Inga
Scopus	”JD-R theory” AND ”home-life”	Inga	Inga	Inga

Scopus	”JD-R theory” AND ”spillover”	4	För få/ej relevanta resultat. Går vidare till Google Scholar. Återupprepar samma sökord.	Inga
Google scholar	”JD-R theory”	38 500	För brett, behöver begränsa sökningen	Inga
Google scholar	”JD-R theory” AND ”work”	7420	Bra material, men behöver artiklar helst gifter ihop livskriser, arbetslivet och JD-R. Letar vidare.	Inga
Google scholar	”JD-R theory” AND ”personal resources”	3700	Ingen artikel, men hittar ett nytt begrepp (”life-related”).	Inga
Google scholar	”JD-R theory” AND ” life-related”	56	Ej tillräckliga resultat.	Inga
Google scholar	”JD-R theory” AND ”life-crisis”.	12	För smalt.	Inga
Google scholar	JD-R theory” AND ”divorce”,	118	Något mer nischade resultat, två starka artiklar. Ska prova fler termer med ”divorce”	Bakker & de Vries, Hakanen & Bakker
Google scholar	”conservation of resources theory” AND ”divorce”.	1390	Bra artikelfynd. Bör prova att skriva ut även ”JD-R”	Wanberg et al.
Google scholar	”Job Demands-Resources” AND “personal resources”.	21 600	Massor av träffar. Fann stark artikel snabbt.	Xanthopoulou et al.
Google scholar	“emotionellt arbete”.	218 000	Många resultat. Två relevanta artiklar hittades snabbt. Ska ta	Grandey. Jeung et al.

			genus i beaktning.	
Google scholar	“emotionellt arbete” AND “gender”.	97 000	Riktigt bra artikel redan första resultatträffen. Resterande artiklar antingen för breda eller för snäva	Erickson & Ritter
Google scholar	“Emotionellt arbete” AND “gender” AND “health”,	75 300	Inga relevanta artiklar	Inga
Google scholar	“emotionellt arbete” AND “gender” AND “home”	68 200	Inga relevanta artiklar.	Inga
Google scholar	“emotionellt arbete” AND “gender” AND “spillover”	4700	Ledde inte till en specific artikel, men ett begrepp (WFI, work-family interaction) som blev värdefull för analysen och invävningen av FWC (work-family conflict) samt border theory på sikt.	Inga
Google scholar	“emotionellt arbete” AND “FWC”	362	För smalt. Hela teorin behöver skrivas ut	Inga
Google scholar	“emotionellt arbete” AND “Family-work-conflict”	9290	Tycks finnas fler artiklar kring hur arbetslivet kan påverka privatlivet (WFC), men inte så mycket åt andra hållet (FWC). Stärker hypotesen om ett gap i forskningen kring livskriser i	Inga

			stort och deras inverkan på arbetslivet, och desto mer därmed för specifika livskriser som skilsmässa.	
Google scholar	“emotionellt arbete” AND “Family-work-conflict” AND “divorce”.	137	Inget med tillräcklig relevans för studien.	Inga
Google scholar	"emotionellt arbete" AND "home influence"	48	Få resultat, men fann artikeln om border theory som blev ett mycket givande analytiskt perspektiv för studien	Clark
Google scholar	jag "work" AND "Family life" AND "emotionellt arbete"	10 400	Inga	Seery et al.
Google scholar	"Emotionellt arbete" AND "mental health"	47 000	Finner de neurobiologiska aspekterna kring skilsmässa och hur detta kan relatera till arbetsliv.	Zhao et al..
Google scholar	“divorce” AND “brain”	268 000	Många av artiklarna tycks ha med barn att göra, sorteras därför bort. Behöver söktermer som minimerar barnrelaterade träffar.	Inga
Google scholar	“gender” AND “fMRI”	348 000	Resultaten av sökningen ledde till många intressanta artiklar, tankar och begrepp såsom ”social	McRae et al.

			pain” och ”berövad sorg”. Efter att ha funnit McRae lades därmed fokus på dessa begrepp för att se vad som återfanns i dessa.	
Google scholar	“social pain” AND “physical pain”	7 620	Intressant fynd kring “social pain”. Nästa sökning blir om sorg.	Eisenberger
Google scholar	“neurobiology” AND “grief”,	26 600	Bra artikel. Berövad sorg ska också sökas på för att se om det kan vara relevant.	Ratcliffe & Velasco.
Google scholar	“Berövad sorg” AND “divorce”	13 000	Stötte på termen “complicated grief”. Valde att eftersöka detta.	Cesur-Soysal & Ari.
Google (vanlig searchbar)	“Divorce as a complicated grief article”.	48 500 000	Sökningen skrevs in fritt i Google och redan fjärde träffen av alla dessa var en intressant och relevant artikel.	Petersen.
Google scholar	“divorce” AND “health” AND “gender”	1 150 000	För brett. Avgränsning I sökord behövs.	Inga
Google scholar	“divorce" AND "mri" AND "pain" AND "grief" AND "gender"	2370	Inget relevant.	Inga.
Google scholar	“divorce” AND “consequences” AND “gender”	827 000	Inga	Leopold
Google scholar	“divorce” AND “physical health”	155 000	Trots många resultatsträffar tycks en snävare sökning behövas. En	Pellón-Elexpuru et al.

			artikel är relevant.	
Google scholar	"separation" AND "divorce" AND "mental health" AND "Gender"	158 000	Artiklar om skilsmässa relaterat till suicid återfinns. Intressant perspektiv mellan könen hittas i en artikel. Bör breddas.	Kõlves et al.
Google scholar	“separation” AND “divorce” AND “suicide”	147 000	Många relevanta artiklar återfanns, dock med viss avsaknad gällande könsskillnader. Blir fokus i nästa sökning.	Ide et al..
Google scholar	"suicide" AND "gender" AND "impact"	2 430 000	Många resultat, hittade direkt relevant artikel.	Schrijvers et al..
Google scholar	"Divorce" AND "separation" AND "mental health"	265 000	Bra äldre artikel som ännu är relevant.	Richards et al.
Google scholar	“separation” AND “blood pressure”	499 000	Behövde bli snävare med somatiska besvär, provide därför att söka på specifika medicinska termer. Gav bra resultat.	Lee et al..
Google (vanlig searchbar)	“Is there a ´personal demand´ in JD-R?	2700	Hittat vidareutveckling av JD-R gällande job demands och job resources med tillägget av personal resources, dock inte personal demands. Därav	Chen & Fellenz

			utfördes denna sökning med hög relevans redan i första träffen	
Ej relevant	Ej relevant	Ej relevant	Hade redan följande artikel sparad på min dator och behövde därför inte eftersöka den. Mycket relevant för JD-R.	Galanakis & Tsitouri.
Ej relevant	Ej relevant	Ej relevant	Hade redan följande artikel sparad på min dator och behövde därför inte eftersöka den. Mycket relevant för könsskillnader i hemmet.	Eek & Axmon

I och med de flertaliga forskningsfälten som är involverade i studien inleddes litteratursökningen med mer övergripande sökord för en bredare översikt och därefter smalnades dessa av med mer specifika begrepp, såsom exempelvis ”separation” eller ”divorce” för att finna tydliga relevanta mönster och luckor. När detta inte fick tillräckligt relevanta träffar utökades sökningen ytterligare eller kombinerades med fler sökord.

Sökningen organiserades genom ett flertal tematiska områden. Det första området fokuserade på Job Demands-Resources för att finna forskning kring resursförlust och samspelet mellan arbetsliv och privatliv. Här användes därmed sökord såsom “JD-R theory”, “Job Demands-Resources”, “personal resources”, “COR”, “life-crisis” och “divorce” för att hitta artiklar. De första sökningarna blev dock för breda med många och spretiga resultat, vilket gjorde det nödvändigt att avgränsa vidare och kombinera JD-R med flera sökord, samt öka antalet kombinationer i sökningarna. Detta gav därmed möjligheter till både rik och mycket data.

Det andra temat fokuserade på emotionellt arbete, inklusive känsloreglering och individens relation till hemmet och arbetslivet. Här användes därför sökord som “emotional labor”, “gender”, “mental health”, “work” och ”family life”. Under sökningarna med begreppet ”emotional labor” skedde även en del snöbollssökningar (sökningar som leder till nya begrepp och andrasökningar och/eller artiklar) som ledde till både ”work-life conflict” och ”border theory”. Det tycktes förhålla sig så att tidigare forskning främst har fokuserat på hur arbetet påverkar privatlivet, snarare än hur privatlivet påverkat arbetslivet. Detta gjorde FWC-perspektivet särskilt relevantför för denna studie, eftersom skilsmässa förstås som en livskris som riskerar att spilla över på arbetslivet, och kan därför med större möjlighet eventuellt fylla ett forskningsgap.

Det tredje temat fokuserade på skilsmässans psykiska, fysiska och sociala konsekvenser. Här användes sökord såsom “divorce” och “separation” tillsammans med ord såsom “mental health”, “physical health”, “gender”, “suicide”, “blood pressure”, “grief” och “neurobiology”. Eftersom flera av dessa sökningar med kombinationen av skilsmässa och hälsa ledde till artiklar om barn och ungdomar behövdes urvalet avgränsas till forskning som huvudsakligen berörde vuxna individers hälsa och livskriser (dit skilsmässa också räknas), samt personliga förluster, stress, utbrändhet och sorg (som kan bli konsekvenser av skilsmässa). Därmed användes inte bara artiklar som isolerat avhandlade skilsmässa, utan även ovan nämnda aspekter i relation till skilsmässa och arbetsliv, för att därigenom kunna väva en större bild i och med att skilsmässan är ett begränsat område inom arbetslivsforskningen. Fokuset lades därmed strikt på artiklar vars angivna konsekvenser naturligt kunde relatera till arbetsförmåga, hälsa eller psykosocial belastning. Under denna del av sökningen tillkom även begrepp som ”social pain” och ”disenfranchised grief”, vilka bidrog till en fördjupad förståelse av skilsmässa som förlust och inte enbart som ett stresspåslag. Snöbollsurvalet bidrog därmed mycket till studien, eftersom det tack vare detta innebar att flera nyckelbegrepp identifierades och bidrog till en bredare analys, vilket minskar eventuell risk för bias.

3.3 Urval

I största mån möjligt har artiklar från 2020 och framåt använts. Om två artiklar med liknade innehåll återfanns valdes den nyare. Artiklar äldre än tio år sågs över noggrant, bland annat genom att se om de refererades i nyare artiklar så att deras innehåll fortfarande kunde anses relevanta för forskningsfältet. Alla artiklar för studien är antingen skrivna på engelska eller svenska och de som användes för teorierna, samt de som användes för analyskapitlet, är alla ”peer-reviewed”. Artiklar som enbart behandlade barn och ungdomar under skilsmässa, eller saknade perspektiv som kunde vara relevanta för arbetsliv, exkluderades i studien. I och med den begränsade forskningen gällande skilsmässa och arbetslivets samband, har urvalet haft som grundkrav att artiklarna antingen a) logiskt kunnat relatera till skilsmässa, eller b) logiskt kunnat relatera till JD-R, även när de inte specifikt nämnt ramverket men utgått från perspektiv som tydligt kunnat tolkas utifrån det. Det bör därmed förtydligas att flertalet av de studier som ligger till grund för denna studie inte själva utgått från JD-R-modellen. Det är i stället denna studie som analyserar forskarnas resultat utifrån ett JD-R perspektiv, i syfte att tolka skilsmässans konsekvenser utifrån krav och resurser i relation till arbetslivet.

Artiklarna utgick från olika avgränsningar gällande hur de definierade relationer: vissa använde ett bredare spann angett endast som "separation", utan tydlig definition, medan andra avgränsade snävare och endast studerade juridisk skilsmässa. Detta skulle kunna ses som en begränsning, eftersom definitionen av vad som anses vara en seriös kärleksrelation idag är högst individuell och inte begränsad till lagstadgat äktenskap, men i och med att forskning anser att det kan tillkomma konsekvenser redan vid mindre former av upplevd förkastelse (Eisenberger, 2012, s. 3), så anses bredden relevant inte minst för skilsmässa. Syftet med studien är alltså att i största möjligt mån se över den effekt en skilsmässa kan ha på individen som arbetstagare.

3.4 Avgränsning

I och med att ämnet studerades brett gjordes urvalet utifrån studiens syfte och frågeställningar. Artiklarna ansågs relevanta så länge de behandlade skilsmässa och separation i kombination

med JD-R och emotionellt arbete, livskriser, emotionell belastning, stress, resursförlust, fysiologiska konsekvenser, eller organisatoriskt stöd på ett sätt som kunde kopplas till potentiella risker för individens psykosociala arbetsmiljö. Detta baserades på om skilsmässan på något vis fått konsekvenser som kunde ses som en risk för arbetstagarens hälsotillstånd psykiskt eller fysiskt, både synligt (exempelvis försämrad arbetsprestation) eller osynligt (lyckat yt- eller djupagerande, en upprätthållen fasad med potentiell hälsobekostnad). Prioritet lades på mer omfattande artiklar för att få med så mycket bredd som möjligt inom ett hanterbart antal artiklar för studiens tidsram. Artiklar som enbart behandlade barn och ungdomar, eller som saknade tydlig relevans för arbetslivet, valdes bort. Även artiklar som var alltför yrkesspecifika eller fokuserade på exempelvis distansarbete exkluderades då de riskerade att föra studien bort från dess huvudsakliga fokus på den fysiska arbetsplatsens krav, tillgång till resurser och organisatoriska stöd som den ser ut för de allra flesta. På detta sätt blev sökprocessen både avgränsad och samtidigt explorativ, vilket är av vikt för att undvika bias. Denna studies litteraturinsamling bestod således av återkommande sökningar och urval i relation till syftet, vilket är anledningen till att den definieras som en semi-systematisk litteraturstudie. En ytterligare avgränsning är att denna studies fokus främst legat på när skilsmässans konsekvenser i forskningen har beskrivits som negativa, och därmed eventuellt skadliga, snarare än att belysa positiva skilsmässoutfall.

Eftersom skilsmässan i relation till arbetsmiljö ännu inte uppmärksammats brett har en bredare forskning gällande separationer och förluster använts för detta arbete. Valet motiveras av att ett äktenskap ofta ses som en kärleksrelations yttersta uttryck, och att andra former av separation och förlust därmed rimligen har bäring även på skilsmässan, då upplevelsen är av vikt snarare än den juridiska formen. På så vis är även forskning som spänner över ämnen såsom separation och förlust av relevans. Endast när det kunnat påverka tolkningen av data tydliggörs analyserade artiklars angivna relationsformer för att undvika felaktiga slutsatser. Baserat på den insamlade datan, som huvudsakligen tycks fokuserat på heterosexuella par, så gör även detta arbete det.

Att just skilsmässa valts som relationsstatus för denna litteraturstudie kan motiveras praktiskt, eftersom just äktenskap och skilsmässor registreras juridiskt, vilket kan ge ett tydligare underlag vid sökning bland artiklar eller annan information, exempelvis hur utbrett det är.

3.5 Metoddiskussion och etiska överväganden

En styrka med denna litteraturstudie är dess bredd, då ett trettiotal artiklar använts där ett tjugotal av dessa valdes ut för närmare analys. Något som eventuellt hade kunnat bidra till större trovärdighet vore att förena metoder, exempelvis genom att komplettera litteraturstudien med intervjumaterial. Detta hade dock kunnat bli svårt både tidsmässigt och etiskt, eftersom intervjuer hade krävt mer tid och är svårare att motivera etiskt för en magisteruppsats.

Då denna litteraturstudie bygger på befintlig forskning från flera discipliner uppstår en risk, nämligen en skillnad i användningen av olika termer och begrepp, vilket i sin tur kan påverka jämförbarheten. Samtidigt kan denna bredd argumenteras vara nödvändig, eftersom just denna begränsning av ämnet kräver en bredare förståelse för att relevanta slutsatser ska kunna dras. Det är därför av vikt att denna studie främst tolkas teoretiskt och tematiskt, och som ett bidrag till vidare forskning allteftersom området växer.

Det finns också risker sett till studiens urval. Eftersom kombinationen av deduktiv och induktiv ansats använts, där ett explorativt förhållningssätt prioriterats genom boolesk sökmetod och snöbollsurval, finns en risk att relevanta artiklar för resultatet exkluderats. Trovärdighet ges därmed genom ett tydligt och transparant metodavsnitt, samt genom betoning på att studien inte fullt kan bevisa sina resultat gällande skilsmässans konsekvenser i relation till arbetsmiljö. Därmed ämnar studien att sammanställa och betona vikten av skilsmässans konsekvenser som belyses i tidigare forskning, och hur dessa kan relatera till arbetsmiljö utifrån JD-R och andra kompletterande analytiska perspektiv, med hopp om att i slutändan kunna bidra med förslag för potentiella och konkreta verktyg för organisationer.

4 Resultat och analys

I följande avsnitt redovisas de två första frågeställningarna, det vill säga vad tidigare forskning identifierat kring skilsmässans hälsokonsekvenser, samt hur dessa kan förstås i relation till arbetsförmåga, resursförlust och känsloreglering utifrån JD-R. Eftersom forskning om skilsmässa i förhållande till arbetslivet ännu är begränsad, har denna litteraturstudie vävt samman forskning från JD-R med emotionellt arbete, FWC, gränsteori och berövad sorg för att uppnå en bredare förståelse för vad individen riskerar att genomgå i en skilsmässa. Hälsokonsekvenserna redovisas först utifrån psykologiska och fysiologiska konsekvenser, följt av en sammanställning av könsskillnader som hittats. Därefter ställs konsekvenserna i relation till arbetsförmåga och resursförlust i enlighet med JD-R.

4.1 Skilsmässans psykologiska och fysiologiska konsekvenser

Wanberg et al. (2023, s. 87) menar att en individ som genomgår skilsmässa ofta känner sig: ”…deprimerad, otillräcklig, avtrubbad, chockad eller hopplös; vara känslosam, upprörd eller uppleva emotionell smärta; oroa sig; gråta; vara lättirriterad, arg, ha kort stubin eller vara på dåligt humör; eller känna sig stressad, utmattad, emotionellt dränerad eller frånkopplad” (s. 87), där de vanligaste av känslorna är “sorg, hopplöshet, frånkoppling och utmattning” (s. 87). Sorgen kan i sin tur få fysiologiska konsekvenser såsom sömnbesvär, depression, missbruk, problem med immunsystemet, försvagad hjärtmuskulatur (“broken heart syndrome”), cancer eller självmord (Petersen, 2019). Långvarig social och emotionell smärta har även kopplats till somatiska tillstånd såsom fibromyalgi (Eisenberger, 2012), medan utbrändhet på sikt har associerats med bland annat kardiovaskulära besvär, typ 2-diabetes och för tidig död (Bakker & de Vries, 2021).

Forskning antyder att smärtan skilsmässan medför kan likställas med fysisk smärta, eftersom samma delar av hjärnan reagerar vid fysisk smärta som vid den djupa känslomässiga smärta som kan uppstå till följd av relationsuppbrott eller att bli bortvald (Petersen, 2019; Eisenberger, 2012). På neurobiologisk nivå tycks hjärnan inte kunna skilja känslomässig och fysisk smärta åt, och somliga anser den psykologiska smärtan värre (Petersen, 2019). Äldre forskning antyder därtill att de negativa hälsoeffekter skilsmässan för med sig kan bli kroniska och i värsta fall även kvarstå vid omgifte (Richards et al., 1997).

I och med existerande forskning som likställer dödsfall med skilsmässa avseende sorge- och neurobiologiska processer, kan det möjligen argumenteras att psykosociala förluster bör tas på större allvar eftersom de kan få faktiska effekter på hjärnan (Ratcliffe & Velasco, 2024). Det

tycks även finnas ett samband mellan högt blodtryck, förhållningssätt till uppbrottet och otrygg anknytning (Lee et al., 2011). Detta är enligt Lee et al. (2011) viktigt eftersom det är genom anknytningsmönster individen förhåller sig till sig själv och till andra, och konstruerar ofta ohälsosamma självbevarelsestrategier genom sin partner. Uppbrottet leder då till en biologiskt påfrestande stressrespons, och om individen inte får ett tydligt avslut så riskerar den skadliga fysiologiska processen att fortgå (Lee et al., 2011). Det är därför av stor vikt för individens hälsa att denne får uttrycka sin sorg. Petersen (2019) menar att även anknytningsmönster innehar en påverkan kring hur individer förhåller sig till upplevelser av förluster.

I fall där sorgeprocessen avstannar för att den övergått till en oupphörlig saknad som pågått i mer än sex månader, kan individen få diagnosen PGD (”prolonged grief disorder”), en långvarig sorg som ofta felbehandlas och kräver specifik terapi (CGT) för tillfriskning (Petersen, 2019). Utan detta stöd ökar risken för depression och suicid.

Med andra ord beror sorgens uttryck på ett flertal faktorer. Trots att sorg är en universell reaktion på förlust, så är den samtidigt en individuell upplevelse där resurser såsom stöttning från omgivning, kulturell bakgrund, genetik, tidpunkt i livet och värderingar skiljer sig åt och kan bli avgörande för individens återhämtning (Petersen, 2019). Det är därmed föga förvånande att skilsmässa och sorg ofta går hand i hand.

Förutom risk för långvarig sorg innebär skilsmässan också en risk för berövad sorg (”disenfranchised grief”), vilken kan ske när individen upplever att sorgen minimeras av omgivningen och måste döljas (”self-disenfranchment”) för att undvika social kritik (Petersen, 2019). Berövad sorg kan exempelvis vara den sorg somliga upplever vid missfall eller när ett husdjur går bort, men kan också röra sorgens längd, såsom en först förstående omgivning som börjar tycka att individen nu bör ha ”sörjt färdigt” (Cesur-Soysal & Ari, 2024). Upplevelsen är därmed starkt kopplad till individens omgivning: desto större upplevt socialt stöd, desto mindre är risken. Berövad sorg kan även röra hur, var, och när sorg får ta plats, vilket gör det relevant för emotionellt arbete och individens strävan att visa upp ett professionellt yttre på arbetsplatsen.

Enligt Zhao et al. (2025) är emotionellt arbete ett tydligt psykosocialt arbetsmiljöproblem vars effekter för den mentala hälsan är svåra att helt fastställa på grund av dess mångfacetterade natur. Det som kan påvisas är tydliga kognitiva förändringar, och vissa menar att emotionell dissonans och långvarig sorg kan påverka själva hjärnans funktioner (Zhao et al., 2025; Ratcliffe & Velasco, 2024). Dessa effekter kan synas i flera delar av hjärnan såsom amygdalan (upptäcker faror), och hippocampus (hanterar minnen). Personer av båda könen som upplevt känslomässiga förluster har i studier uppvisat just en större amygdala och mindre hippocampus, medan nucleus accumbens (vilken reglerar belöningssystemet) var större hos endast männen (Ratcliffe & Velasco, 2024). En brist i belöningssystemet kan i sin tur öka risken för ”prolonged grief disorder” (PGD) (Kakarala et al., 2020). Sådana synliga och påtagliga effekter har därmed påvisats kunna uppstå likväl vid skilsmässa som vid dödsfall (Ratcliffe & Velasco, 2024). Därtill, i kombination med ett behov av att hålla tillbaka eller reglera en pågående sorg i arbetslivet kan belastningen förstärkas med kognitiva samt fysiska konsekvenser i form av kroniskt högt blodtryck, hjärtproblem och utmattning som till slut kan leda till utbrändhet och långvarig arbetsfrånvaro (Jeung et al., 2018). Emotionellt arbete kan därmed innebära att individen inte endast behöver hantera den ursprungliga emotionella belastningen i sig, utan därtill även belastningen som uppstår genom att i arbetslivet behöva dölja eller reglera den.

Eisenberger (2012) menar att det är människans stora behov av samhörighet som kan göra skilsmässan till en risk. I forskning återfinns nämligen ett neurologiskt samband mellan fysisk smärta och social uteslutning, vilket är relevant för begrepp som berövad sorg och emotionellt arbete. Den "smärtgrad" förkastelse ger tycks variera med individens resurser: brist på socialt stöd och självkänsla, i kombination med ett högt engagemang i äktenskapet, är exempel på faktorer som kan ge en starkare känsla av social förkastelse vid skilsmässan. Denna förkastelse kan av hjärnan uppfattas som en farlig distansering från gruppen, vilket skapar signaler till de delar av hjärnan som också reagerar på fysisk smärta. Enligt Eisenberger (2012) skulle detta kunna förklara varför vissa individer reagerar aggressivt vid social uteslutning, eftersom hjärnans naturliga respons på fysisk smärta är självförsvar. Forskningen fann även ett samband mellan somatisk smärta och individer med en bakgrund av relationellt trauma: vid dödsfall av närstående var depressionsrisken dubbelt så stor jämfört med hos någon som inte upplevt vare sig exkludering eller dödsfall, medan risken för de socialt exkluderade var 22 gånger så stor.

Skilsmässans konsekvenser har främst studerats psykologiskt snarare än fysiologiskt. Forskningen uttrycker ett behov av ett tydligare holistiskt perspektiv, eftersom kropp och sinne inte kan studeras som separata entiteter utan samspelar (Boersma & Flink, 2025; Pellón-Elexpuru et al., 2024; Eisenberger, 2012). Detta är särskilt tydligt gällande psykisk och fysisk smärta, då viss forskning påvisat att smärtkänsliga individer troligen också är mer känsliga för social exkludering, och vice versa (Eisenberger, 2012). Resurser i form av social gemenskap och stöd påvisades kunna hämma fysisk smärta, medan smärtstillande medicin samtidigt tycktes lindra upplevelser av social uteslutning.

Forskning bedömer därmed skilsmässans konsekvenser som potentiellt psykologiska, fysiologiska och neurologiska, med betydande medföljande hälsorisker. Personliga resurser, såsom tillgång till socialt stöd, anges som avgörande för individens välbefinnande och återhämtningsförmåga. Dessa resultat kan tala för ett behov av större fokus på den psykosociala arbetsmiljön i forskning och regelverk, i likhet med det fokus den fysiska redan har.

4.2 Könsskillnader i psykologiska och fysiologiska konsekvenser

Sander et al. (2020, s. 6) lyfter fram högre inkomst och utbildning, yngre ålder och ett gott psykiskt välmående innan skilsmässan som skyddande för den fysiska hälsan hos båda könen, medan det för den psykiska hälsan snarare spelar roll om man initierat skilsmässan och att konfliktnivån under den varit låg. Detta är faktorer som även Pellón-Elexpuru et al. (2024) lyfter, då exempelvis barn under rätt förutsättningar kan verka som en resurs genom att individen dels upplever sig mindre ensam, dels kan lägga fokus på annat håll under krisen. Med andra ord tycks det vara kombinationen av omständigheter i varje skilsmässa, snarare än vilket kön individen tillhör, som oftare avgör om den upplevs som en resurs eller belastning. Dock påvisar forskning (Sander et al., 2020, s. 6) att könsskillnader återfinns i vissa omständigheter:

Skyddande resurser för män vid skilsmässans inträffande:
För den fysiska hälsan – lägre ålder, att äktenskapet inte varat så länge innan skilsmässan inträffar, upplevt inga eller få skilsmässor innan, en högre inkomst och en högre utbildning.
För den psykiska hälsan – en högre ålder, ett längre äktenskap, fler upplevda skilsmässor, att vara den som initierat skilsmässan, *ny* partner, samt en låg konfliktnivå under skilsmässan.

Skyddande resurser för kvinnor vid skilsmässans inträffande:
För den fysiska hälsan – lägre ålder, få skilsmässor tidigare i livet, ny partner, låg konfliktnivå under skilsmässan, samt högre utbildning och en egen högre inkomst att falla tillbaka på.
För den psykiska hälsan – högre inkomst, låg konfliktnivå medan skilsmässan pågår, att vara den som initierat skilsmässan, samt att man upplevt inga eller få skilsmässor innan.

Snarare än renodlade könsskillnader framträder alltså en gemensam uppsättning resurser som får olika vikt beroende på individens situation. Detta nyanseras ytterligare av forskning kring neurobiologiska skillnader i känsloreglering, ett område som somliga anser vara bristfälligt utforskat (McRae et al., 2008). En vanlig fördom är exempelvis att kvinnor skulle vara mer "känslomässiga" än män, men viss forskning hänvisar i stället till olika strategier för känsloreglering mellan könen som eventuellt kan ha bidragit till sådana felaktiga påståenden. När kvinnor och män i en studie ombads att omvärdera negativa känslor uppnådde båda könen en minskning, men visade på olika neurala mönster: där kvinnor oftare reglerade genom att försöka omvandla en negativ känsla till en positiv sådan, tycktes i stället männen oftare försöka dämpa den negativa känslan med hjälp av logik (McRae et al., 2008). Det går dock inte att utesluta att valet av känsloreglering mellan könen delvis kan baseras på sociala konstruktioner och förväntningar, och resultatet befinner sig därmed i gränslandet mellan naturliga och inlärda beteenden, vilket möjligen nyanserar resultatet.

Att andra faktorer, såsom anknytningsmönster, kan väga tyngre än biologiskt kön förespråkas av Lee et al. (2011), som visar att vuxna oavsett kön med otrygg anknytning får förhöjt blodtryck när de återupplever relationsuppbrottet. När det däremot gäller suicidrisk framträder en tydligare könsskillnad: män tycks vara mer utsatta och har oftare suicidtankar än kvinnor till följd av skilsmässa, även om dessa tankar inte nödvändigtvis leder till faktiska försök – något som eventuellt kan bero på att kvinnor initierar skilsmässor oftare (Kõlves et al., 2010). Vid fullbordade självmord är offren dock oftare män, och det finns en antydan om att män i högre grad sörjer de förluster som medföljer skilsmässan än förlusten av själva partnern. Forskningen påvisar också ett samband mellan suicidtankar och härledd psykisk ohälsa i form av ångest och missbruk.

Trots dessa fynd tycks det generellt oftare vara kvinnor som förväntas utföra emotionellt arbete. Zhao et al. (2025, s. 11) förklarar detta dels med att män enligt forskning generellt klarar arbetsrelaterad stress bättre, dels med att kvinnors tröskel för social acceptans i det offentliga rummet är högre, samtidigt som det är kvinnor som främst får reprimander när de inte lever upp till sociala förväntningar. Erickson & Ritter (2001, s. 146) menar att detta kan könskodas ur ett maktperspektiv: emotionellt arbete förväntas mer sällan av personer med hög status och desto oftare av dem med lägre rang, och eftersom det kvinnliga arbetslivet ofta representeras av serviceyrken med mycket emotionellt arbete kan kvinnor riskera större sårbarhet. De får därmed färre resurser att bemöta situationer där de tvingas hantera mellanmänskliga känslouttryck på ett sätt som män oftare slipper, och får därtill sällan avlastning i hemmet, där det emotionella arbetet ofta fortsätter efter arbetsdagens slut (Zhao et al., 2025; Erickson & Ritter, 2001). Denna obalans mellan hem och arbete är central för att förstå den arbetande kvinnans sårbarhet.

Forskning om hur kriser utanför arbetsplatsen leder till utbrändhet är överlag bristfällig, och särskilt lite fokus har lagts på livskriser som uppkommit i hemmet (Hakanen & Bakker, 2017). Hakanen & Bakker (2017) menar att kvinnor bär en dubbel arbetsbörda genom upplevda krav från både privatliv och arbetsliv, vilket kan göra dem mer sårbara för resursförluster: i en studie med 22 kroniskt utbrända individer hade 17 upplevt att hemmet dränerat dem mer än

arbetsplatsen, och att utbrändheten snarare byggts upp över tid när dräneringen från hemmet fortsatt. Eek & Axmon (2015) placerar detta i en svensk kontext och beskriver hur svenska kvinnors arbetsliv genomgått en jämställdhetsutveckling som i hemmen ännu är bristande, vilket försatt dem i en krävande dualitet: att bära den tyngre bördan med hem och barn och samtidigt arbeta heltid utifrån samma krav som männen, utan tillräckliga möjligheter till återhämtning. De kvinnor som upplever en orättvis fördelning av hemsysslor uppvisar enligt Eek & Axmon (2015) högre nivåer av stress, fysiska symtom, trötthet och relationskonflikter, och svenska kvinnor sjukanmäler sig oftare än män för psykisk ohälsa. Dessa sjukskrivningar riskerar dessutom att bli långa, särskilt för kvinnor med barn under tolv år, och i synnerhet de med barn i tvåårsåldern. Tidpunkten för konsekvenserna tycks också skilja sig mellan könen. Leopold (2018) anser att den psykiska ohälsan ofta får en snabbare övergång hos män, men att det sett ur ett helhetsperspektiv (ekonomi, boende, hälsa och det sociala) oftare är kvinnor som drabbas av långvariga problem såsom ekonomiska resursbrister, problematisk boendesituation och större ansvar för gemensamma barn, brister som tenderar att kvarstå långt efter att skilsmässoprocessen slutförts. Kvinnor har dock oftare ett starkare socialt nät medan män förlitat sig mer på kärleksrelationen för sitt sociala utbyte, vilket kan göra männens resursförlust mycket stor direkt vid uppbrottet (Pellón-Elexpuru et al., 2024).

Den högre suicidrisken hos män till följd av relationens avslut kan förstås i ljuset av ett tidsförlopp. Schrijvers et al. (2012) menar att män generellt är mer utsatta, och att skilsmässan inte är något undantag: för medelåldersmän är relationsuppbrott en vanlig utlösande faktor för självmordsförsök, och efter pensionen kan skilda mäns suicidrisk öka ytterligare på grund av upplevd identitetsförlust till följd av pensionen. Hos kvinnor minskar däremot suicidrisken efter femtiofem års ålder. Ide et al. (2010) förklarar dessa samband med att äktenskapet fungerar som en mer skyddande faktor för män än vad det gör för kvinnor, vilket gör att dess upplösning kan utlösa en omvälvande fas av omställning, identitetsförlust och ökad impulsivitet för män, vilket i sin tur kan tolkas som att suicidrisken för dem kan vara som högst under uppbrottets initiala fas när känslorna är som intensivast. Detta kan potentiellt förklara varför fler separerade män tar livet av sig än skilda män. Hos kvinnor antyder forskningen däremot det motsatta: de tycks vara dubbelt så utsatta för suicidrisk längre fram efter att skilsmässan gått igenom, jämfört med när de var nyseparerade (Ide et al., 2010).

Denna korta men intensiva period för separerade män är därmed riskfylld och kan leda till resursförlustspiraler och mer långvariga problem såsom alkoholmissbruk, isolering och ökad suicidrisk (Leopold, 2018). Mer traditionellt lagda män kan därtill uppleva stress av att plötsligt behöva utföra "kvinnliga" sysslor i hemmet. Kvinnor å andra sidan kan uppleva mer frihet i direkt anslutning till separationen, medan deras större påfrestning i stället kan uppstå genom de efterföljande konsekvenser som skilsmässan för med sig, snarare än den initiala förlusten.

Mäns och kvinnors lidande i skilsmässan kan därmed möjligen argumenteras utifrån olika uttryck och tidsförlopp, där mäns största riskzon infinner sig i det initiala skedet och ter sig kort men intensiv, medan kvinnors största riskzon uppstår långsiktigt genom en utdragen resursdränering när tunga krav kvarstår. Därmed riskerar skilda kvinnor en negativ resursspiral, eftersom den ekonomiska stressen kan leda till fler brister som försvårar återställning av välmåendet. Män, som ibland till och med kan gynnas ekonomiskt av skilsmässan, återfår enligt Leopold (2018) snabbare sina personliga resurser efter en svår initial tid. Sett utifrån JD-R kan forskningsresultaten på så vis eventuellt förklaras som att mäns dränering i högre grad sker personliga resurser, medan personliga krav eventuellt förblir på en relativt stabil nivå. För kvinnor tycks stället de personliga kraven ofta ökar, exempelvis i form av ekonomiska förluster

och ett större praktiskt ansvar, vilket riskerar att dränera personliga resurser, även hos den som hade gott om sådana från början.

Detta talar möjligen för att en lättnad av krav eventuellt kan vara mer hjälpsamt än ett bidrag av resurser, det vill säga att först ”stoppa blödningen” då nya resurs kan riskera att vaskas under de tunga kvarstående kraven. Samtidigt är de skyddande resurserna till stor del gemensamma mellan könen och justeras av en mängd individuella faktorer som i mångt och mycket inte baseras på biologiskt kön utan på sociala normer och könsroller, vilket talar emot ett strikt könsuppdelat stöd och snarare för ett individuellt krisstöd som däremot har samhällsstruktur, könsroller, och mindre biologiska faktorer i åtanke.

4.3 Arbetsrelaterade konsekvenser

Skilsmässans konsekvenser varierar alltså med den enskilda individens förutsättningar. Dels dennes personliga behov och krav, dels tillgången till resurser såsom en stöttande omgivning, vilket även inkluderar de krav och resurser som arbetsplatsen kan, eller inte kan, bidra med. Ett återkommande tema för livskriser generellt är någon form av upplevd förlust som föregår förändring, men i skilsmässan är risken för en negativ förlustspiral särskilt påtaglig: dels rör det den egna hälsan i form av ensamhet, sorg, ilska och negativ självkänsla, dels yttre resurser såsom vänner och ingift familj som försvinner med partnern, försämrad ekonomi och bristande sociala relationer (Pellón-Elexpuru et al., 2024). Att gränsen mellan krav och resurs inte alltid är given framträder tydligt i hur barn kan vara både ett krav och en resurs beroende på situationen: de innebär mer planering och påtvingad kontakt med expartnern, samtidigt som de kan motverka ensamhet och hindra föräldern från att tänka för mycket på sin sorg (Pellón-Elexpuru et al., 2024).

En resursdränering i privatlivet innebär också en risk för arbetslivet. Bakker och de Vries (2021:1) menar att skilsmässan kan störa "den effektiva användningen av resurser i arbetet och underminera den anställdes arbetsprestation", eftersom individens personliga resurser går åt till att hantera krisen hemma, vilket gör att denne bryr sig mindre om arbetet. Individen riskerar då att hamna i en nedåtgående spiral: "desto mer arbetskrav eller utbrändhetssymptom individen upplever, desto mindre blir de förmögna att finna strategier som matchar kravbehoven för de situationer de möter" (Bakker & de Vries, 2021, s. 7). Utifrån detta kan det argumenteras att även ett företag som inte prioriterar individens välmående för dennes egen skull ändå borde göra det i sitt eget intresse: stressade arbetstagare koncentrerar sig sämre och gör fler misstag, och stressen leder till negativa känslor som ilska, sorg och irritation, vilket försämrar individens förmåga att utföra sina arbetsuppgifter. När arbetstagaren saknar kontroll, feedback eller möjlighet att utvecklas kan denne dessutom utveckla negativa attityder gentemot arbetsplatsen, med risk för personalomsättning och minskad arbetsinsats som följd (Bakker & de Vries, 2021).

Sett utifrån JD-R innebär en skilsmässa därmed att arbetstagaren under en period kan behöva en tillskjutning av resurser från organisationen såsom stöd, feedback, autonomi och möjlighet till återhämtning, eftersom "arbetsrelaterade resurser tillgodoser psykologiska behov och dämpar den negativa påverkan för utbrändhet som tillkommit från arbetsrelaterade krav" (Bakker & de Vries, 2021, s. 3). Detta blir särskilt viktigt under livskrisen, då den anställde inte kan mobilisera resurserna på egen hand i samma utsträckning som tidigare. Organisatoriskt stöd kan på så vis förstås som betydelsefullt både för individens välmående och för organisationens egen funktion, eftersom det kan minska risken för misstag, negativa attityder

och långvarig belastning. Detta talar för ett samband mellan, och ett behov av balans mellan, privatliv och arbetsliv, eftersom problem i den ena sfären förr eller senare riskerar att spilla över på den andra i linje med FWC och WFC.

Vad som upplevs som resurs respektive krav skiljer sig åt från individ till individ, något Seery et al. (2008, s. 477) påpekar: "olika individer kommer att uppleva olika arbetsvillkor på varierande sätt. Vad som upplevs som en resurs för en person kan upplevas som ett krav för en annan." Krav och resurser är därmed inte fasta utan flytande, eftersom varje individ har olika förutsättningar, behov och personligheter. Detsamma gäller emotionellt arbete, som till viss del hänger samman med personlighet men som blivit svårt att undvika eftersom de flesta yrken idag rymmer någon form av servicefokus och därmed också nyanser av emotionellt arbete (Jeung et al., 2018). I dagens arbetsliv har det blivit ett verktyg som arbetstagaren förväntas utföra för att uppnå organisationsmål, vilket innebär att beteendet riskerar att uppmuntras av organisationen på individens personliga bekostnad. Ofta är det dessutom yrkeskategorier som redan bär stora psykiska och fysiska påfrestningar som också kräver mest emotionellt arbete, exempelvis vårdyrken, vilket kan dränera individen ytterligare i en redan utsatt arbetsmiljö. Utbrändhet till följd av uttömda resurser är en konsekvens av långsiktig jobbstress som i bästa fall endast leder till försämrad arbetsförmåga, men i värsta fall till kronisk utbrändhet (Hakanen & Bakker, 2017). Mot bakgrund av stressens utbredning har vissa forskare valt att studera den som en epidemi, delvis för att väga upp för de få studier som gjorts om utbrändhetens mekanismer. Hakanen & Bakker (2017) antyder rentav att sårbarhet för utbrändhet i vuxen ålder skulle kunna kartläggas redan i barndomen, vilket i sin tur skulle kunna förbättra det förebyggande hälsoarbetet.

Att utföra emotionellt arbete gynnar alltså oftast organisationen snarare än arbetstagaren, vilket blir problematiskt när individen direkt eller indirekt tvingas använda känslor som en handelsvara, eftersom det riskerar att skapa emotionell dissonans (Grandey, 2000). Detta beror på den påfrestning som uppstår i navigationen mellan ytagerande och djupagerande, särskilt när individen behöver ytagera ofta utan möjlighet att dämpa effekterna genom djupagerande. Grandey (2000, s. 108) menar dessutom att det finns en viss begränsning i hur emotionellt arbete definieras, vilket delvis försvårar området som forskningsfält. Känslors roll i arbetslivsforskningen har dock börjat uppmärksammas, vilket innebär att nya perspektiv och insatser kan tillkomma genom framtida studier.

Skilsmässans dränering av personliga resurser spiller alltså ofta över på arbetslivet och kan utlösa en nedåtgående resursspiral, vilket innebär att det bör ligga i organisationens eget intresse att tillföra arbetsrelaterade resurser under krisen. Eftersom krav och resurser upplevs individuellt, och emotionellt arbete utgör ett inbyggt men ofta förbisett krav i de flesta yrken, talar detta för att stödet inte kan standardiseras utan behöver en individuell bedömning eller kartläggning.

4.4 Resursförlust som centralt tema

Ett av de stora fynden för denna studie är vikten av ett tema som tycks återkomma i forskningen och som binder samman skilsmässans konsekvenser med arbetslivet, vilket är riskerna kring resursförlusterna som kan uppstå till följd av skilsmässan. När arbetstagaren därtill tvingas uppvisa ett känslotillstånd som inte överensstämmer med dess pågående genuina upplevelser, det vill säga ytagerar, dräneras de personliga resurserna ytterligare (Zhao et al., 2025). Pellón-Elexpuru et al. (2024) och Leopold (2018) betonar, liksom flera av de övriga författarna, att

skilsmässans konsekvenser är svåra att greppa eftersom den kan pågå under lång tid, upplevas olika och är mångfacetterade: förlusten stannar nämligen inte alltid vid partnern, utan kan omfatta familjemedlemmar, grannar eller gemensamma vänner som upplever att de måste välja sida, vilket förstärker hälsorisken. Skilsmässan innehar därmed stor risk att utveckla en nedåtgående resursspiral.

Det avgörande för arbetslivet är inte livshändelsen i sig, utan obalansen den skapar mellan de krav som kvarstår och de resurser som urholkas. Här kan organisationen spela en aktiv roll i resursutgivande när individen inte längre själv förmår självreglera. Bakker & de Vries (2021) skriver följande:

"Många dagligt arbetsrelaterade krav, tillsammans med ett lågt antal av arbetsrelaterade resurser, är ansvariga för den dagliga arbetsbelastningen, vilket resulterar i färre lyckade självreglerande tankar och beteenden. Över tid förvärras problemet ytterligare när individen misslyckas med att självreglera sin arbetsrelaterade belastning, eftersom en person som inte reglerar känslor av stress och trötthet upplever fler dagliga arbetskrav och färre arbetsrelaterade och personliga resurser" (Bakker & de Vries, 2021, s. 12).

Bakker & de Vries (2021) menar att denna process kan leda till varaktig utbrändhet för individen, men att organisationer kan göra mycket för att förhindra detta, såsom vidareutbildning av chefer och strukturella resurser utöver de individuella.

Resursperspektivet visar därmed att risken kan motverkas på två sätt: antingen genom att dämpa de krav som kvarstår, eller genom att tillföra resurser som väger upp för dem, men då behöver det vara rätt typ av resurser för att motverka kraven. Eftersom individen under skilsmässan har svårast att göra detta på egen hand, blir organisationens strukturella bidrag, såsom genom HR-insatser, hållbar arbetsbelastning och ett ledarskap som främjar återhämtning och ett förebyggande psykosocialt miljöarbete, avgörande för om spiralen vänds eller fördjupas.

Hälsoriskerna kan därmed tolkas som att inte uppstå ur livshändelsen i sig, utan av obalansen mellan kvarstående krav och urholkade resurser, en obalans som organisationen aktivt kan motverka, antingen genom att dämpa kraven eller genom att tillföra strukturella resurser under den period då individen inte förmår göra det själv.

Det fysiologiska perspektivet blir i ett resursförlustperspektiv särskilt relevant, eftersom de kroppsliga konsekvenser som redogjorts för i denna analys inte endast är resultat av resursförlusten, utan även kan bidra till att upprätthålla eller fördjupa den. Det säger sig självt att en kropp som ständigt bär på förhöjt blodtryck, sömnbesvär eller kognitiv påverkan rimligen har svårare att mobilisera de personliga resurser som krävs för att bryta en nedåtgående resursspiral, eftersom somatiska sjukdomar i sig medför nya negativa konsekvenser som ytterligare förstärker och komplicerar resursförlusten. Att denna process inte alltid syns utåt innebär inte att den uteblir. Därmed understryks vikten av att psykosociala risker som skilsmässa belyses ytterligare och tillskrivs samma allvar som mer synliga arbetsmiljörisker.

5 Diskussion

Denna studies övergripande resultat pekar mot en central slutsats: skilsmässa behöver inte utgöra en arbetsmiljörisk i sig själv, utan kan bli det först när den skapar en obalans mellan de

krav som kommer individens väg och de resurser denne har att bemöta dem med. Forskning antyder att skilsmässans konsekvenser kan vara fysiologiska, psykologiska och sociala på samma gång, och att hjärnan i vissa avseenden tycks processa relationsförlust likvärdigt med fysisk smärta, men också att hur allvarliga konsekvenserna i slutändan blir i hög grad avgörs av individens uppsättning av personliga resurser. Frågan blir därmed hur detta kan förstås utifrån arbetslivsforskningen, och det är här studiens teoretiska ramverk bidrar till resultatet. Genom JD-R kan skilsmässan nämligen förstås som en period då de personliga resurserna riskerar att urholkas, samtidigt som arbetslivets krav kvarstår eller ökar. Det är alltså när livskrisen kolliderar med bristfälliga resurser, snarare än endast livshändelsen i sig självt, som risken uppstår. En viktig konsekvens av detta perspektiv är därmed att arbetsgivaren inte behöver, och kanske inte heller bör, värdera själva krisen, utan i stället bedöma arbetstagarens resursförlust i relation till dennes möjlighet att utföra sitt arbete. Detta kan därmed bidra till att överbrygga att krisen inte talas om, samtidigt som arbetsgivaren också undviker att hamna i en terapeutisk roll.

Med detta fokus kan insatsen bli mer objektiv och rättvis än en organisatorisk gradering av olika livskriser, eftersom fokus ligger på själva arbetsförmågan snarare än på individuella och subjektiva rangordningar av lidande. Däri återfinns valet av att dämpa kraven och/eller bidra till fler resurser, detta eftersom individens personliga resurser kan fungera som ett skydd även mot arbetsrelaterade krav (Chen & Fellenz, 2020). Forskning antyder dock att individuella insatser sällan räcker om inte kraven sänks, vilket antyder en möjlig prioritering.

Bakker & de Vries (2021) menar att förändring kräver både "top-down"-initiativ på organisationsnivå och "bottom-up"-initiativ på individnivå, men att organisationer i de allra flesta fall fokuserar enbart på det individuella. Detta talar för att insatser som KBT och stressreducering kan mildra känslomässig utmattning, men leder sällan till förbättrad arbetsprestation eller förändrad inställning till arbetsplatsen om inte problematiska arbetskrav, såsom dålig schemaläggning, stor arbetsbelastning eller bristande ledarskap samtidigt åtgärdas (Boersma & Flink, 2025; Bakker & de Vries, 2021).

Ett särskilt analytiskt lager tillförs av emotionellt arbete. Resultatet antyder att skilsmässan kan dränera personliga resurser, men att arbetsplatsen samtidigt ofta kräver att individen uppvisar känslor som inte stämmer med känslolivet, det vill säga ett ytagerande som är resurskrävande. För en person mitt i en skilsmässa kan denna emotionella dissonans bli en dubbel belastning: dels upplevelsen av den stora sorgen, dels arbetet med att dölja den. Här kan personlighet spela roll, eftersom vissa i högre grad utövar djupagerande naturligt och därmed delvis kan mildra påfrestningen, samtidigt som gränsen för när det blir skadligt kan skilja sig från person till person. Det är också här ett viktigt analytiskt bidrag återfinns, nämligen sammanvävningen med berövad sorg. Om arbetsplatsens kultur, normer eller chefers oförmåga att fånga upp signaler innebär att skilsmässan inte erkänns som en legitim sorg, kan arbetstagaren i förlängning tvingas censurera den (Cesur-Soysal & Ari, 2024). Denna självcensur blir då i praktiken en del av det emotionella arbetet, eftersom individen tvingas dölja sitt inre tillstånd för att framstå som professionell. En sorg som annars kunnat bearbetas kan på så vis förlängas, med ökad risk för komplicerad sorg och långvarig sjukfrånvaro. Berövad sorg blir därmed inte enbart ett etiskt problem för arbetsplatsen, utan även ett organisatoriskt sådant som knyter samman med denna litteraturstudies neurobiologiska resultat (att undertryckta känslor kan få mätbara konsekvenser) med arbetslivet (att arbetsplatsen ofta är en miljö där undertryckande krävs).

Gränsteori fördjupar denna bild ytterligare. När den ena "världen" (privatlivet) tillfälligt kollapsar i och med skilsmässan, kan avståndet till arbetslivets öka, en värld vars kultur fortsatt kräver ett visst beteende som individen kanske inte längre klarar att upprätthålla. Ju större denna klyfta blir, desto mer emotionellt arbete krävs för att förena de två världarna, och desto större blir också risken för dissonans och identitetskris. Att behandla arbetstagaren som en individ snarare än en ekonomisk tillgång blir därför inte bara mer humant utan även analytiskt motiverat, eftersom det är hela människan som påverkas när livskrisen sker. Resultatet kring könsskillnader blir därtill särskilt intressant att diskutera, inte främst ur ett biologiskt perspektiv utan även utifrån rådande könsnormer. Forskningen antyder nämligen att män och kvinnor till viss del kan påverkas olika biologiskt av skilsmässan, men att skillnaderna även kan bero på samhällsnormer kring vad som är manligt och kvinnligt beteende.

Tolkat genom JD-R framträder två olika riskbilder för könen: män tycks kunna behöva en större insats precis vid skilsmässans inledning medan kvinnor snarare kan behöva långsiktigt stöd, eftersom kvarstående krav i form av försämrad ekonomi och stort ansvar för gemensamma barn fortsätter dränera resurserna över tid. Detta talar för att stöd varken kan utformas helt könsneutralt eller strikt könsuppdelat eftersom detta riskerar generalisering. Därför bör det snarare ses som en aspekt organisationen bör vara uppmärksam på, exempelvis ställa frågan om vem som initierat skilsmässan då detta kan vara indikation på arbetstagarens känslotillstånd.

Det finns även en eventuell problematik i en arbetsgivare som frågar om livskrisen, och detta är en baksida värd att problematisera. För en arbetstagare som verkligen inte vill tala om sin situation men blir inkallad till chefen för samtal, som den kanske dessutom har en komplicerad relation med, kan detta få motstridig effekt av ett sämre mående. Risken finns då att individen sluter sig ännu mer. Därmed behövs studier kring hur man kan utföra detta på mest lämpade sätt som åtminstone tillfredsställer en majoritet, eftersom man sällan kan tillfredsställa alla.
Lösningen kan därför vara en policy som balanserar arbetstagarens integritet mot organisationens psykosociala arbetsmiljöansvar, och som undviker de två ytterligheterna: att antingen ignorera arbetstagarens livskris, eller att förvandla arbetsplatsen till en terapiklinik, vilket varken vore etiskt, tryggt eller realistiskt. Chefens roll skulle i en sådan modell behöva vara mer empatisk men också praktisk, exempelvis att fråga vilka arbetsuppgifter som upplevs svårast just nu, att se över om tillfälliga anpassningar behövs, men också att slussa vidare till företagshälsovården så snart insikten av att mer kvalificerat stödbehov infunnit sig.

Ett generellt övergripande förhållningssätt som utövas av ett flertal organisationer skulle minska risken att företagshälsovården och arbetstagarens hälsa hamnar i skymundan beroende på vart de jobbar – alla har rätt till ett rikt arbetsliv. Existerande föreskrifter fokuserar mycket främst på akuta (och fysiologiska) händelser såsom dödsfall och arbetsplatsolyckor, snarare än på ett förebyggande arbete som skulle kunna hindra att psykosociala kriser eskalerar från första början. Detta talar för att psykisk ohälsa inte bör behöva anta en fysisk form för att falla inom ramen för existerande regelverk och därmed tas på allvar, eftersom tillståndet då blir betydligt svårare att ta sig ur. Arbetsmiljöregelverken bör därför uppdateras för att bättre spegla den kunskap och öppenhet kring psykisk ohälsa som tillkommit sedan regelverkens ursprungliga fokus på fysiska arbetsskador etablerades. Detta kan vidare relateras till den samhällsutveckling Hochschild beskriver (avsnitt 2.2): att arbetslivet i allt mindre utsträckning innebär fysiskt riskfyllda uppgifter och i allt högre grad består av interaktionsbaserat arbete, vilket för med sig andra typer av potentiella skador (d'Oliveira-Martins & Hochschild, 2014). Det kan därmed argumenteras att arbetslivsforskningen i stort, inklusive Sveriges arbetsmiljöarbete, inte har uppdaterats i tillräcklig takt med vår samhällsutveckling.

Att studera livskriser som skilsmässa närmare kan därmed bidra till ett bättre förebyggande hälsoarbete, vilket även innefattar chefernas egen arbetsmiljö. Om allt ansvar faller på mellancheferna uppstår nya risker, vilket i sin tur pekar på vikten av att se över hela organisationsstrukturer och inte enbart individer.

Denna litteraturstudie förespråkar mot denna bakgrund inte en särskild krispolicy specifikt för skilsmässa, speciellt eftersom en skilsmässa inte nödvändigtvis behöver upplevas som negativ. Poängen är inte heller att förenkla en negativ upplevelse av skilsmässan under det breda begreppet livskris, eftersom varje livskris innebär olika utmaningar och ter sig annorlunda från individ till individ. Organisationens fokus bör därför i stället ligga på en välavvägd riskanalys av arbetstagarens arbetsbelastning och ett minskande av krav och/eller ett tillförande av resurser så att det sker en arbetsanpassning utifrån individens eventuella behov, och inte livshändelsen i sig. Det kan dock vara klokt att chefer är insatta i människans vanligaste livshändelser som ofta kan innebära en kris, såsom skilsmässa, för att undvika eventuell handlingsförlamning.

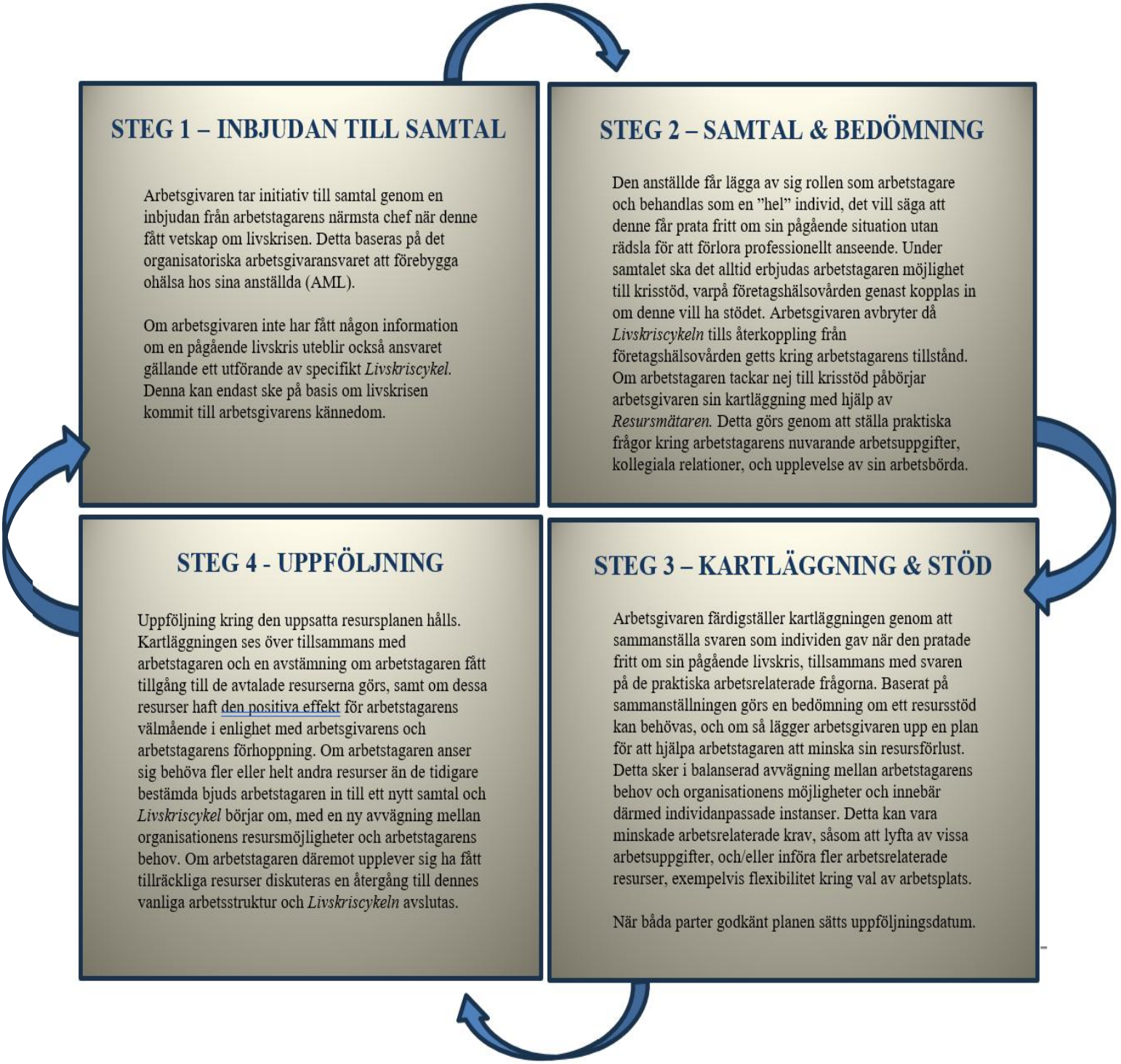
För att översätta denna spretiga forskning till konkreta verktyg har jag tagit fram två modeller, vilka utgör uppsatsens egna analytiska bidrag: en analysmodell och en handlingsmodell som bygger vidare på den förstnämnda. Den analytiska modellen, *Resursmätaren* (Figur 1), är en fyrfältsmodell för att kartlägga individens balans mellan krav och resurser. Fälten är uppdelade i rött och grönt, där rött representerar personliga och arbetsrelaterade krav och grönt deras motsvarande resurser. Genom att placera arbetstagarens situation i fälten kan arbetsgivaren bilda sig en uppfattning om var risken för resursbrist är som störst, och därmed avgöra vilka insatser organisationen har möjlighet att bidra med för att dämpa en potentiell resursspiral.

Resursmätaren utförs inom handlingsmodellen *Livskriscykeln* (Figur 2), en cyklisk processmodell i fyra steg som fungerar som följande: (1) arbetsgivaren bjuder in arbetstagaren till samtal när livskrisen kommit till dennes kännedom, (2) arbetstagaren får då möjlighet att prata om sin situation och får praktiska följdfrågor kring avlastning och arbetsanpassning, med beredskap att slussas vidare vid tecken på allvarligare ohälsa, (3) arbetsgivaren gör därefter en bedömning med hjälp av *Resursmätaren* gällande vilket resursstöd eller kravminskning arbetstagaren kan behöva, och vilka av dessa organisationen har möjlighet att bidra med. (4) Därefter sätts ett uppföljningsdatum för att se över hur arbetssituationen utvecklats och om mer insatser behövs. Om arbetsgivaren bedömer att så är fallet utförs stödprocessen igen. Tillsammans utgör *Resursmätaren* och *Livskriscykeln* ett mer formellt och namngett verktyg för att hjälpa arbetsgivare agera proaktivt än att låta det psykosociala stödet vara informellt.

Viktigt att tillägga är att denna studie inte påstår att utövandet av *Resursmätaren* och *Livskriscykeln* är en bekräftad lösning: de utgör endast ett teoretiskt förslag grundat i denna studies resultat då de ännu inte är beprövade modeller. Deras faktiska funktion i praktiken behöver först fastställas för att veta om de faktiskt kan omsättas på ett välfungerande vis organisatoriskt, inklusive att eventuellt kompletteras eller justeras för full funktion. Vidare kan en implementering förväntas fungera olika väl beroende på organisatoriska förutsättningar, såsom chefers villighet att avsätta tid för ett oprövat verktyg som inte har någon resultatgaranti, organisationens storlek eller kultur. Storlek skulle kunna spela in genom ett kortare avstånd mellan medarbetare och beslutsfattare i mindre organisationer, men är sannolikt en svagare implementeringsfaktor än organisationskulturen och beslutsfattares inställning, eftersom en mindre organisation likväl kan bortprioritera en implementering medan en större sådan kan välja att satsa på den om beslutsfattare tror på verktygets värde.

Figur 1: Resursmätaren

Figur 2: Livskriscykeln



6 Slutsatser och förslag på fortsatt forskning

Syftet för denna litteraturstudie var att undersöka hur negativa konsekvenser av skilsmässa och seriösa relationsuppbrott kan förstås i relation till arbetsförmåga och psykosocial arbetsmiljö. Resultatet antyder att skilsmässan är mångfacetterad och komplicerad, men däremot inte alltid negativ: hur den tolkas kan nämligen ses utifrån modeller såsom JD-R gällande om, samt vilka, resursförluster och krav som påverkar individer. Detta tycks bero på individuella kombinationer av flera faktorer, exempelvis kön, socioekonomisk situation eller personlighet. Trots att den är komplicerad kan den anses vara av vikt att studera närmare, eftersom obehandlade livskriser innebär risk för allvarliga psykiska och fysiologiska påföljder.

Med utgångspunkt i JD-R kan skilsmässan därmed förstås som en potentiell arbetsmiljörisk genom den obalans mellan krav och resurser som kan uppstå och som organisationen faktiskt kan bidra till att lätta. När personliga resurser urholkas samtidigt som arbetslivets krav kvarstår eller ökar, riskerar en negativ resursspiral att uppstå som kan försvåra individens återhämtning. Arbetsrelaterade resurser (såsom gott chefsstöd, flexibilitet och tillgång till företagshälsovård), kan i dessa situationer fungera som ett skydd mot personliga resursförluster. Denna litteraturstudie drar därmed slutsatsen att skilsmässa inte bör reduceras till enbart ett privat problem, eftersom den trots sin privata natur kan få betydande påverkan på arbetslivet, och därmed även på organisationen i stort. De två modeller jag tagit fram, *Resursmätaren* (Figur 1) och *Livskriscykeln* (Figur 2), är tänkta som ett bidrag till ett potentiellt förebyggande och individanpassat stöd, där balansen mellan krav och resurser står i centrum snarare än en gradering av själva livskrisen. Vidare empirisk forskning kring om, och i så fall hur, de på bästa sätt kan implementeras skulle därmed eventuellt kunna bringa värde för arbetslivsforskningen.

Eftersom skilsmässa i relation till arbetsliv fortfarande är ett begränsat forskningsområde, vore det även värdefullt med fler studier som förenar litteratur med empiri såsom intervjuer med chefer eller arbetstagare som genomgått en skilsmässa. Även studier som prövar de föreslagna modellerna i praktiken, eller som undersöker skilsmässans fysiologiska konsekvenser närmare, skulle kunna bidra till en mer heltäckande förståelse. Slutligen vore forskning som inkluderar samkönade par och andra relationsformer önskvärd, eftersom den insamlade forskningen huvudsakligen utgått från heterosexuella par.

7 Referenser

Amato, P. R. (2000). The consequences of divorce for adults and children. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1269–1287. https://www.jstor.org/stable/1566735

Arbetsmiljölag (SFS 1977:1160). Sveriges riksdag. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/

Arbetsmiljöverket. (2023a). *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.* https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/

Arbetsmiljöverket. (2023b). *Arbetsanpassning – individuella åtgärder.* https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsanpassning-individuella-atgarder/

Arbetsmiljöverket. (2024, 25 april). *Stor risk att chefers arbetsmiljö glöms bort.* https://www.av.se/press/stor-risk-att-chefers-arbetsmiljo-gloms-bort/

Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping, 34*(1), 1–21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Boersma, K., & Flink, I. K. (2025). Key aspects concerning the role of emotion in the chronic pain experience. *Current Opinion in Psychology, 62,* Article 102000. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2025.102000

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Cedronius, K. (2022, 17 februari). *Ny forskning ska hjälpa utmattade.* Prevent. https://www.prevent.se/arbetsliv/halsa/2022/ny-forskning-ska-hjalpa-utmattade/

Cesur-Soysal, G., & Arı, E. (2024). How we disenfranchise grief for self and other: An empirical study. *OMEGA-Journal of Death and Dying, 89*(2), 530–549. https://doi.org/10.1177/00302228221075203

Chen, I.-S., & Fellenz, M. R. (2020). Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from employees in the service industry. *International Journal of Hospitality Management, 90*, Article 102600. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102600

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

d'Oliveira-Martins, M., & Hochschild, A. R. (2014). Emotional labor around the world: An interview with Arlie Hochschild. *Global Dialogue, 4*(3). http://isa-global-dialogue.net/emotional-labor-around-the-world-an-interview-with-arlie-hochschild/

Eek, F., & Axmon, A. (2015). Gender inequality at home is associated with poorer health for women. *Scandinavian Journal of Public Health, 43*(2), 176–182. https://doi.org/10.1177/1403494814562598

Eisenberger, N. I. (2012). The neural bases of social pain: Evidence for shared representations with physical pain. *Psychosomatic Medicine, 74*(2), 126–135. https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3182464dd1

Erickson, R. J., & Ritter, C. (2001). Emotional labor, burnout, and inauthenticity: Does gender matter? *Social Psychology Quarterly, 64*(2), 146–163. https://doi.org/10.2307/3090130

Försäkringskassan. (2024). *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv: Försäkringskassans lägesrapport 2024:1 (FK984).* https://www.forsakringskassan.se/download/18.22814c2e194887717f99d/1738569517962/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-forsakringskassans-lagesrapport-2024-1.pdf

Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology, 13,* Article 1022102. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102

Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95–110. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95

Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal, 26*(2), 91–108. https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x

Graneheim, U. H., Lindgren, B.-M., & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse Education Today, 56*, 29–34. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002

Gullberg, A. (2026, 22 april). *När livet krisar kan chefen vara ett stöd*. Prevent. https://www.prevent.se/arbetsliv/forskning/2026/stod-nar-livet-krisar/

Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 354–364. https://doi.org/10.1037/ocp0000053

Hedström, K. (2024, 16 april). *Ny studie om arbetsplatsens stöd vid livskriser*. Prevent. https://www.prevent.se/arbetsliv/forskning/2024/ny-studie-om-arbetsplatsens-stod-vid-livskriser/

Hochschild, A. R. (1975). The sociology of feeling and emotion: Selected possibilities. *Sociological Inquiry, 45*(2–3), 280–307. https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1975.tb00339.x

Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.

Ide, N., Wyder, M., Kõlves, K., & De Leo, D. (2010). Separation as an important risk factor for suicide: A systematic review. *Journal of Family Issues, 31*(12), 1689–1716. https://doi.org/10.1177/0192513X10365317

Jeung, D.-Y., Kim, C., & Chang, S.-J. (2018). Emotional labor and burnout: A review of the literature. *Yonsei Medical Journal, 59*(2), 187–193. https://doi.org/10.3349/ymj.2018.59.2.187

Kakarala, S. E., Roberts, K. E., Rogers, M., Coats, T., Falzarano, F., Gang, J., Chilov, M., Avery, J., Maciejewski, P. K., Lichtenthal, W. G., & Prigerson, H. G. (2020). The neurobiological reward system in prolonged grief disorder (PGD): A systematic review. *Psychiatry Research: Neuroimaging, 303,* Article 111135. https://doi.org/10.1016/j.pscychresns.2020.111135

Karolinska Institutet. (u.å.). *Livsavgörande händelser.* Svensk MeSH. https://mesh.kib.ki.se/term/D008016/life-change-events

Karolinska Institutet Universitetsbiblioteket. (2026, 2 juli). *Sökteknik.* https://kib.ki.se/soka-vardera/sokteknik

Kennedy, A. (2021). *Disenfranchised grief*. EBSCO Research Starters. https://www.ebsco.com/research-starters/psychology/disenfranchised-grief

Kõlves, K., Ide, N., & De Leo, D. (2010). Suicidal ideation and behaviour in the aftermath of marital separation: Gender differences. *Journal of Affective Disorders, 120*(1–3), 48–53. https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.04.019

Lee, L. A., Sbarra, D. A., Mason, A. E., & Law, R. W. (2011). Attachment anxiety, verbal immediacy, and blood pressure: Results from a laboratory analog study following marital separation. *Personal Relationships, 18*(2), 285–301. https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2011.01360.x

Leopold, T. (2018). Gender differences in the consequences of divorce: A study of multiple outcomes. *Demography, 55*(3), 769–797. https://doi.org/10.1007/s13524-018-0667-6

McRae, K., Ochsner, K. N., Mauss, I. B., Gabrieli, J. J. D., & Gross, J. J. (2008). Gender differences in emotion regulation: An fMRI study of cognitive reappraisal. *Group Processes & Intergroup Relations, 11*(2), 143–162. https://doi.org/10.1177/1368430207088035

Mokhwelepa, L. W., & Sumbane, G. O. (2025). Men's mental health matters: The impact of traditional masculinity norms on men's willingness to seek mental health support; a systematic review of literature. *American Journal of Men's Health, 19*(3), Article 15579883251321670. https://doi.org/10.1177/15579883251321670

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2024). *Riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen* (Riktlinjer 1, version 2). https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/riktlinjer-for-foretagshalsovarden/riktlinjer-for-psykisk-halsa-pa-arbetsplatsen-version-2.pdf

Pellón-Elexpuru, I., Van Dijk, R., Van der Valk, I., Martínez-Pampliega, A., Molleda, A., & Cormenzana, S. (2024). Divorce and physical health: A three-level meta-analysis. *Social Science & Medicine, 352*, Article 117005. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117005

Petersen, K. (2019). Breaking up is hard to do: An exploration of attachment styles as a predisposition to complicated grief disorder following relationship loss. *The Irish Journal of Counselling and Psychotherapy, 19*(1). https://iacp.ie/files/UserFiles/IJCP-Articles/Spring2019/Breaking-up-is-hard-to-do-by-Kaylene-Petersen.pdf

Ratcliffe, M., & Velasco, P. F. (2024). The nature of grief: Implications for the neurobiology of emotion. *Neuroscience of Consciousness, 2024*(1), Article niae041. https://doi.org/10.1093/nc/niae041

Richards, M., Hardy, R., & Wadsworth, M. (1997). The effects of divorce and separation on mental health in a national UK birth cohort. *Psychological Medicine, 27*(5), 1121–1128. https://doi.org/10.1017/S003329179700559X

Sander, S., Strizzi, J. M., Øverup, C. S., Cipric, A., & Hald, G. M. (2020). When love hurts – Mental and physical health among recently divorced Danes. *Frontiers in Psychology, 11*, Article 578083. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.578083

Schrijvers, D. L., Bollen, J., & Sabbe, B. G. C. (2012). The gender paradox in suicidal behavior and its impact on the suicidal process. *Journal of Affective Disorders, 138*(1–2), 19–26. https://doi.org/10.1016/j.jad.2011.03.050

Seery, B. L., Corrigall, E. A., & Harpel, T. (2008). Job-related emotional labor and its relationship to work-family conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues, 29*(3), 461–477. https://doi.org/10.1007/s10834-008-9116-9

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Statistiska centralbyrån. (2025, 21 februari). *Antal nyblivna gifta, skilda och änkor/änklingar efter region, civilstånd, typ av par, ålder och kön. År 2000–2024* [Statistikdatabas]. https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__BE__BE0101__BE0101L/CivilstandTypPar/

Statistiska centralbyrån. (2026, 24 februari). *Skilsmässor i Sverige*. https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/skilsmassor-i-sverige/

Van der Linden, D., Keijsers, G. P. J., Eling, P., & Van Schaijk, R. (2005). Work stress and attentional difficulties: An initial study on burnout and cognitive failures. *Work & Stress, 19*(1), 23–36. https://doi.org/10.1080/02678370500065275

Wanberg, C. R., Csillag, B., & Duffy, M. K. (2023). After the break-up: How divorcing affects individuals at work. *Personnel Psychology, 76*(1), 77–112. https://doi.org/10.1111/peps.12547

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*(2), 121–141. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

Zetterblom, M. (2024, 30 april). *Chefers arbetsmiljö förbisedd.* Prevent. https://www.prevent.se/arbetsliv/mer/2024/chefers-arbetsmiljo-forbisedd/

Zhao, Y., Gao, L., & Gao, J. (2025). The impact of emotional labor on mental health: A systematic review and meta-analysis of multi-occupational groups. *Acta Psychologica, 261*, Article 105905. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105905